JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Education and Communication

Mänskliga Rättigheter i Offentliga Verksamheter

En studie om offentliga verksamheter i Jönköping och deras arbete med mänskliga rättigheter

Adnana Mirascija

Faith Biamba

Huvudområde: Mänskliga rättigheter

Handledare: Peter Karlsson

Examinator: Aron Engberg

Jönköping: 2023-09-01

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka om mänskliga rättigheter, närmare bestämt jämställdhet, inkludering och icke-diskriminering, implementeras av svenska myndigheter på lokal nivå. Uppsatsen är en fallstudie som undersöker hur Jönköpings Kommun arbetar med frågor om mänskliga rättigheter för att ge en bild av arbetet och samarbetet mellan regering och myndighet. Studien genomfördes med hjälp av semi strukturerade intervjuer med fyra representanter från statliga och kommunala myndigheter i Jönköping där vi träffat individer som arbetar med dessa delar. Resultatet visar att det grundläggande arbete myndigheterna bedriver inom området mänskliga rättigheter och den genomgripande effekten av detta arbete, vilket framgår av alla myndigheter i vår studie. I slutsatsen dras det att det finns rättighetsbaserat arbete hos de myndigheter, vilket antyder en motiverande aktivitet gentemot offentliga verksamheters arbetsplatser och mänskliga rättigheter. Arbetet har påvisat en struktur och strategi som påbörjar internationellt och rör sig mot det nationella och slutligen kommunala.

Nyckelord: Mänskliga rättigheter, implementering, institutionalisering, offentliga verksamheter, offentlig förvaltning,

Summary

The purpose of this study is to investigate whether human rights, more specifically equality, inclusion and non-discrimination, are implemented by Swedish authorities at the local level. The essay is a case study that examines how Jönköping municipality works with issues of human rights in the local government authorities in Sweden in practice to give a picture of the work and cooperation between the government and the authority. We have used qualitative methods and had interviews with four representatives from state and municipal authorities in Jönköping where we have met individuals who work with these parts. In our results, we have drawn attention to the basic work the authorities carry out in the area of human rights and the pervasive effect of this work, which is evident in all the authorities in our study. We have been able to conclude that there is rights-based work in the authorities we have worked with, which is in line with the principles, laws and regulations that the Swedish state has worked on together with the authorities.

Keywords: Huma Rights, Institutionalization, local level, public activities, public administration,

Innehållsförteckning

1. Inledning 5
2. Syfte och frågeställningar 5
2.1 Urval och metod 6
3. Bakgrund och tidigare forskning 6
3.1 Definitioner 6
3.2 Mänskliga rättigheter i Norden 7
3.3 Lokalisering och institutionalisering 8
3.4 Metoder för implementering och institutionalisering 9
4. Metod och material 11
4.1 Datasamlingsmetod 11
4.2 Urval 12
4.3 Offentliga förvaltningar 12
4.4 Genomförandet 13
4.5 Databearbetning 14
4.6 Kritisk diskussion 14
4.7 Analytiskt ramverk 14
4.8 Etiska övervägningar 16
5. Resultat 17
5.1 Arbetsförmedlingen 17
5.2 Jönköping Kommun 18
5.3 Regionen 19
5.4 Jordbruksverket 21
6. Diskussion och slutsats 22
6.1 Resultatdiskussion 23
6.2 Begränsning i arbetet 24
6.3 Slutdiskussion 24
6.4 Förslag på framtida forskning 25
7. Referenser 26
Bilaga 1 27
Bilaga 2 27

1. Inledning

I dagens arbete med mänskliga rättigheter belyser man ofta hur det internationella arbetet ska genomsyra det lokala arbetet med mänskliga rättigheter. I praktiken uppstår ett oundvikligt glapp mellan de internationella och lokala normerna. Tolkning, implementering, metod och resultat skiljer sig i de flesta fall från nation till nation samt institution till institution vilket medför att området mellan det lokala och internationella måste förstärkas och ett bredare arbete och samarbete måste förankras i just detta område. Bygger man en brygga, en generell eller någorlunda anpassad för en specifik institution är möjligheterna mycket större när det gäller att främja de mänskliga rättigheterna. Arbetet med mänskliga rättigheter är globalt och det är ett av de mest prioriterade områdena i världen och i vårt fall även Sverige. I Sverige har vi ett arbete och ett samarbete från statlig nivå ner till lokalnivå. Ett samarbete där statens beordrade principer och lagar ska förankras till lokalnivå för att på ett effektivt vis implementeras. Arbetet är grundläggande och finns i de flesta offentliga organisationer vilket genomsyrar deras organisationskultur. I Jönköping finns ett antal dylika organisationer och arbetet med mänskliga rättigheter i organisationerna ska följa direktiven som finns inom EU och Sverige.

Det finns globala institutioner som syftar till att implementera mänskliga rättigheter, vilket inkluderar klagomålsförfaranden kopplade till konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter, barnkonventionen med mera. Inom Förenta nationerna (FN) förändras och utvecklas kontrollmekanismer för att säkerställa att stater som har undertecknat och ratificerat människorättsdokument också uppfyller sina skyldigheter enligt dessa dokument.

Det offentliga uppdraget har genom åren blivit alltmer komplext i och med att olika rättighetslagstiftningar, samt annan lagstiftning på olika nivåer och med olika ursprung, ska respekteras och genomföras inom svensk rätt. Detta innefattar grundlagen och övrig lagstiftning, EU-rättsliga förordningar och direktiv, samt människorättskonventioner som antingen har inkorporerats eller transformerats till svensk lag. Denna ökade komplexitet påverkar inte bara domstolarnas arbete utan också förvaltningens. Alla som är verksamma inom eller för den offentliga förvaltningen spelar en oumbärlig roll i arbetet med att förverkliga det offentliga uppdraget. Det krävs en gedigen förståelse för den rättsliga ramen och en förmåga att tillämpa den i praktiken (Lind & Namli, 2017, s.15).

Offentliga förvaltningar har en avgörande roll för att säkerställa skyddet och främjandet av mänskliga rättigheter, och det är därför viktigt att undersöka hur dessa förvaltningar arbetar för att uppnå detta mål. Genom att undersöka hur offentliga förvaltningar i Jönköping arbetar för att implementera mänskliga rättigheter för civilsamhället kan vi identifiera eventuella brister och utmaningar i deras arbete. Detta kan i sin tur bidra till kunskap om hur mänskliga rättigheter implementeras och främjas av offentliga förvaltningar i allmänhet, och ge oss insikter om hur dessa förvaltningar kan förbättra sitt arbete för att främja mänskliga rättigheter.

I denna uppsats kommer vi att undersöka hur offentliga förvaltningar i Jönköping arbetar för att främja och skydda mänskliga rättigheter i samhället. Vi vill specifikt fokusera på hur dessa verksamheter arbetar med att implementera principer som diskriminering, jämställdhet och inkludering för att främja mänskliga rättigheter för civilsamhället.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka hur offentliga förvaltningar arbetar för att främja och skydda mänskliga rättigheter i samhället. Fokuset är på hur offentliga förvaltningar i

Jönköping jobbar med att implementera mänskliga rättigheter för civilsamhället, särskilt med avseende på principerna diskriminering, jämställdhet och inkludering.

Frågeställning:

- Hur arbetar offentliga förvaltningar i Jönköping med att implementera principerna om diskriminering, jämställdhet och inkludering för att främja och skydda mänskliga rättigheter för civilsamhället?

- Vilka utmaningar står offentliga förvaltningar i Jönköping inför när de arbetar med att implementera principerna om mänskliga rättigheter för civilsamhället inom områdena diskriminering, jämställdhet och inkludering?

- Hur skiljer sig offentliga förvaltningar i Jönköping åt i sitt arbete med att implementera principerna om mänskliga rättigheter för civilsamhället inom områdena diskriminering, jämställdhet och inkludering?

2.1 Urval och metod

Denna studie är en kvalitativ studie vars syfte är att undersöka hur fyra offentliga förvaltningar i Jönköping arbetar för att främja och skydda mänskliga rättigheter i samhället. Vi har utfört semi strukturerade intervjuer och användningen av denna metod främjar en miljö där respondenter kan ge ingående svar, på samma gång kan vi som intervjuar även få möjligheten att framföra följdfrågor. För att besvara studiens syfte och frågeställningar används en rättighetsbaserad metod som är ett analytiskt ramverk varpå används som ett verktyg för att utvärdera och utveckla policyer och program inom olika områden.

3. Bakgrund och tidigare forskning

I detta kapitel presenterar vi tidigare forskning avseende mänskliga rättigheter på globalnivå men även lokalnivå. Vi går igenom arbetet som har gjorts rörande detta område och den utveckling som skett de senaste åren.

3.1 Definitioner

Offentlig förvaltning: Är en verksamhet som i uppdrag av staten, finns för invånarna och vill främja deras välbefinnande. Den offentliga förvaltningen består av statliga, kommunala och landstingskommunala myndigheter (Lind & Namli, 2017, s.23).

Det offentliga uppdraget: Regeringen styr riket och förvaltningsmyndigheterna har en konstitutionellt grundad lydnadsplikt (Lind & Namli, 2017, s.29)

3.2 Mänskliga rättigheter i Norden

De nordiska länderna betraktas ofta som "nordiska välfärdsstater" med starka värderingar om jämlikhet och kooperativ demokrati, vilket innebär en betydande överlappning med grundläggande mänskliga rättigheterna och med andra ord innebär att Sverige som stat i jämförelse med andra nordiska länder har liknande nivå av mänskliga rättigheter. Dessa kan anses överlappa varandra i form av utförande och utseende i samhället. I Sverige har regeringen åtagit sig National Human Right Action Plans (NHRAP) metodiken och har gradvis ambitioner att inkludera regionala och kommunala styr- och förvaltningsstrukturer. Däremot lanserades idén om en nationell handlingsplan för mänskliga rättigheter i Danmark av det danska institutet för mänskliga rättigheter (DIHR), som anses vara en nationell institution för mänskliga rättigheter. Under 2010-talet rekommenderade DIHR åtgärden till den danska regeringen på både nationell nivå och i FN. År 2011 avvisade dock regeringen idén och konstaterade att mänskliga rättigheter var väl skyddade av dansk lag och att ingen NHRAP metodik var nödvändig (Jacobsen, 2023, s.153). I Danmark finns det en uppenbar uppdelning mellan den nationella och den internationella synen på mänskliga rättigheter och detta har påverkat landets socialpsykologi och engagemang inom internationella och europeiska mänskliga rättigheter. Detta synsätt innebär att mänskliga rättigheter främst ses som en fråga om extern politik och juridik, och att det krävs något speciellt för att göra det till en nationell fråga.

I forskningsrapporten skriven av Grimheden, Laurin, Mansson (2004) där det antyds att Sverige betraktats som en välfärdsstat och har ratificerat flera MR-instrument, har dem ibland även gjort reservationer där man undantar sig från vissa internationella rättigheter. Sverige har också varit restriktiv till konventioner som rör skydd av minoriteter och ursprungsbefolkningars rättigheter. Även om Sverige har implementerat de internationella överenskommelserna om mänskliga rättigheter, innebär det inte att de fullt ut respekteras i svensk lag samt att tillträdet inte gör konventionerna direkt tillämpliga inom inomstatlig rätt. Rapporter visar att Sverige kritiseras för att inte följa sina internationella förpliktelser tillräckligt starkt.

Vidare nämner Karlsson Schaffer (2020) hur Sveriges regering engagerat sig inom mänskliga rättigheter i utrikespolitiken men visat en motvillig bild när det kommer till inrikespolitiken. Sverige har alltså haft svårt att implementera med internationella människorättsavtal då dem krockat med de svenska normerna.

Det sägs att forskare benämner Sverige som en “global good samaritan” som strävar efter att hjälpa andra länder. Den svenska utrikespolitiken har sin grund i jämlikhet, och värderingar av solidaritet som är nyckeln i den inhemska kulturen. Men samtidigt finns det vissa punkter som Sverige är motvilliga när det kommer till kulturella värderingar. Men det är inte den enda faktorn till att Sverige förändrat sin attityd över tid när det kommer till de internationella normerna om de mänskliga rättigheterna. I stället handlar det om ett rationalistiskt ramverk där regeringar bedömer de inhemska konsekvenserna av sina internationella åtaganden och hur dessa kan förändras beroende på den internationella människorätts regimen på nationell nivå (Schaffer, 2020 s.41–43).

3.3 Lokalisering och institutionalisering

De senaste åren går det att se en trend mot att låta lokala och regionala aktörer sköta implementeringen av MR i civilsamhället. Ett exempel på detta är rörelsen "Human Rights Cities" som har uppstått under de senaste åren. Initiativen har kommit från gräsrotsnivån, med NGO: er som samarbetar med enskilda städer och gradvis har spridit sig och bildat nätverk på regional och global nivå. Det har dock bara varit nyligen som forskning om mänskliga rättigheter på lokal nivå har börjat dyka upp. Även om Human Rights cities-rörelsen har inspirerat till flera studier, har det varit begränsad uppmärksamhet kring det lokala genomförandet av mänskliga rättigheter som en ansvarsfråga för stater (Jacobsen, 2023, s. 144 - 145).

I forskningsrapporten skriven av Marx (2015) identifieras och beskrivs det hur lokala och regionala myndigheter (LRA) inom EU kan bidra till skyddet av grundläggande rättigheter. Under de senaste åren har en ökad medvetenhet om mänskliga rättigheter på lokala och regionala nivåer lett till en förändring av synsättet på implementeringen av internationella regler. Begreppet "mänskliga rättighets städer" har bidragit till att integrera grundläggande rättigheter inom lokal politik och lyfta fram lokala myndigheters ansvar för att skydda mänskliga rättigheter. Detta visar på en trend mot att inkludera kommunala och regionala angelägenheter i det bredare ramverket för mänskliga rättigheter, vilket kan bidra till att minska klyftan mellan internationella normer och lokala verkligheter. Detta visar på att en inhemsk institutionalisering pågår genom att det finns ett ökat intresse med att göra de mänskliga rättigheterna mer lokal. Samtidigt återstår utmaningar för att säkerställa efterlevnad av mänskliga rättigheter på alla nivåer och se till att lokala program för mänskliga rättigheter är effektiva och integrerade i bredare politiska strategier (Marx et al., 2015, s. 247).

Därmed betonar Jensen, Lagoutte & Lorion (2019) förståelsen av utvecklingen inom "inhemsk institutionalisering" av de mänskliga rättigheterna och hur det har väckt ett nytt intresse och engagemang av betydelsen. Man har alltså främjat institutioner på en nationell nivå för att försvara mänskliga rättigheter. De statliga aktörers roller har prioriterats när det gäller vad som behövs göras inom internationella organisationer där utgångspunkten är hur man ska implementera mänskliga rättigheter alltmer i samhället.

Institutionalisering kan innefatta olika innebörder för olika aktörer, därför skulle en forskningsagenda vara ett alternativ där man utformar strategier för hur mänskliga rättigheter implementeras inom institutioner. Den kan också ge information till internationella organisationer och vad för strategi dem behöver för att kunna tillämpa mänskliga rättigheter på en nationell nivå. Med hjälp av olika element så vill man skapa hållbara institutioner och se vad för hållbar mekanism det finns för att främja mänskliga rättigheter på en lokal nivå. Begreppet har enligt forskarna använts effektivt inom mänskliga rättigheter och utifrån internationella relationer för att beskriva de olika principerna inom mänskliga rättigheter. Därför är samverkan mellan statliga institutioner och civilsamhällen viktigt för att kunna främja mänskliga rättigheter (Jensen, Lagoutte & Lorion, 2019 s.176). Dock finns det även utmaningar som stater behöver handskas med. Många stater har också kvasi-rättsliga organ, såsom nationella människorättsinstitutioner (NHRI), ombudsinstitutioner och jämställdhetsorgan, som är kompetenta nog för att kunna ta emot individuella klagomål, utfärda bindande eller icke-bindande beslut och utföra andra övervakningsfunktioner. Trots att lagar om mänskliga rättigheter fortsätter att växa och fler stater ratificerar fördrag om mänskliga rättigheter lider de

vanligtvis av bristande nationell efterlevnad och skyldigheter om mänskliga rättigheter är inte lätta att genomdriva juridiskt. Detta leder till en växande klyfta mellan internationella normer och lokala verkligheter (Marx et al., 2015, s. 247).

3.4 Metoder för implementering och institutionalisering

Forskningen har visat en ökning kring den institutionella implementeringen av mänskliga rättigheter genom (NHRAP) programmet, varpå den blivit allt viktigare inom forskningen angående skyddet av grundläggande rättigheter. Ett heltäckande NHRAP syftar till att garantera en systematisk implementering av mänskliga rättigheter på alla nivåer och sektorer av förvaltningen, inklusive regionala och lokala myndigheter. Denna ansats kräver en betydande politisk, administrativ och ekonomisk investering från staten, vilket kan förklara varför inte alla länder väljer att anta en NHRAP (Jacobsen, 2023, s. 144 - 145).

Danmark och Sverige är två länder som, trots deras liknande förhållanden, har valt olika vägar i att implementera mänskliga rättigheter genom NHRAP. Detta visar att det finns olika perspektiv på hur man bäst kan garantera skyddet av grundläggande rättigheter på nationell nivå. Det är viktigt att undersöka hur olika staters politiska och institutionella kontexter kan påverka deras förmåga att genomföra en heltäckande NHRAP och upprätthålla en hög nivå av efterlevnad av internationella fördrag om mänskliga rättigheter (Jacobsen, 2023, s.148).

Många länder undertecknar och ratificerar människorättsfördrag och konventioner, men kränkningar av dessa rättigheter fortsätter ändå att förekomma. För att lösa denna klyfta har fokus ökat på att stärka lokala institutioner för att skydda grundläggande rättigheter, vilket har lett till att rollen för lokala och regionala myndigheter (LRAs) i EU har blivit alltmer erkänd. LRA:s har betonats som viktiga aktörer i skyddet av grundläggande rättigheter, särskilt genom att tillhandahålla tjänster som utbildning och hälsovård. Regionkommittén har betonat vikten av "maximalt skydd av grundläggande rättigheter på alla styrelsenivåer" (Marx et al., 2015, s. 248).

Ett exempel på hur LRA skyddar de grundläggande rättigheterna finns i staden Graz, i Österrike. Här har det kommunala rådet för mänskliga rättigheter tilldelats uppgiften att övervaka kommunalvalet för att offentligt motsätta sig eventuella kränkningar av grundläggande rättigheter. Initiativet syftar till att öka medvetenheten och uppmuntra både medborgare och politiska partier att ta mer aktiv del i de grundläggande rättigheterna i politiska program och tal.

Valmyndigheten i staden Graz har gett rådet för mänskliga rättigheter i uppdrag att övervaka politiska kampanjer och tillhandahåller ekonomiska resurser för detta ändamål. Genom att tillämpa juridisk analys och diskursanalys utvärderar rådet det insamlade materialet mot standarder för grundläggande rättigheter som är inskrivna i relevant lag om mänskliga rättigheter och utvecklade av nationell och internationell rättsvetenskap. Därefter sammanställer de sina bedömningar och resultat i en rapport (Marx et al., 2015, s. 248–249).

Ytterligare ett exempel är Storbritannien som tog fram en egen lag om de mänskliga rättigheterna 1998 utöver den universella deklaration som togs fram 1948. Syftet med den nya lagen är att den ska tillföra ett större inflytande hos befolkningen samt framkalla mer respekt för de mänskliga rättigheterna i England. Med detta menade den brittiska staten att de vill skapa

ett samhälle där myndigheter har som vana att implementera de mänskliga rättigheterna i varje praxis de följer, i relation till varje beslut de fattar. Lagen som togs fram av staten var alltså tänkt att ha effekt på lokal nivå och nationell nivå. Ett viktigt sätt som lagen skulle uppnå detta var genom att göra det olagligt för offentliga myndigheter att agera på ett sätt som är oförenligt med rättigheterna (Wildbore, 2019, s. 402).

Däremot har tillämpningen av lagen i alla delar av samhället visat sig vara mer komplicerat än vad man tidigare förväntat sig. Att formulera skyldigheten i breda termer och överlåta domstolar att tolka vad som utgör en ”offentlig funktion” har exempelvis inte varit utan problem och kontroverser. Domstolarna slog fast att, inom vårdtjänster som tillhandahålls av privata organisationer och organisationer i tredje sektorn enligt ett avtal med en lokal myndighet, inte ansågs falla inom definitionen av "offentlig funktion" så att de inte var skyldiga invånarna att ha mänskliga rättigheter (Wildbore, 2019, s. 403).

Lagen om mänskliga rättigheter som togs fram har inte bara använts som ett hjälpmedel för att skapa en kultur av respekt för mänskliga rättigheter i Storbritannien utan den har även använts som ett redskap för att åstadkomma positiv förändring. Men förändring kan bara ske när lagen är förstådd bland aktörer men det är tyvärr fortfarande en utmaning som kräver mer arbete (Wildbore, 2019, s. 405).

En undersökning utförd av kommissionen, som baserades på bevis, bedömde hur väl mänskliga rättigheter respekterades och åtnjöts i Storbritannien för att bedöma framsteg. En viktig slutsats som drogs var att användningen av mänskliga rättigheter har medfört positiva förändringar i människors liv och uppmuntrat bredare systemförändringar inom offentliga tjänster. Offentliga tjänsteleverantörer som hade antagit en strategi för mänskliga rättigheter för att tillhandahålla tjänster istället för att bara uppfylla kraven, rapporterade förbättrade tjänster och effektivare leveransmetoder (Wildbore, 2019, s. 405).

De senaste åren går det att även se en trend hur rapportering och uppföljning blivit en viktig punkt inom mänskliga rättigheter och därför har allt fler nationer använts sig av Mechanism for reporting and Following-up (NMRF) modellen. Portugal och Georgien är de länder som använts sig av denna modell för att främja de mänskliga rättigheterna och framförallt den demokratiska delen, då det varit en utmaning för Georgien efter kriget med Ryssland (Sarkin, 2019 s.169–173).

Med hjälp av NMRF ska vi kunna ta del av information som kommer från internationella och andra institutioner runt om i världen, därför används den som ett av det nationella skyddssystemet när det gäller mänskliga rättigheter och ska fungera som en samordnings- och rapporterings mekanism. Länderna Georgien och Portugal har exempelvis använt sig av NMRF i samband med att lösa problem som rör mänskliga rättigheter. Exempelvis har diskrimineringsfrågan förbättrats genom att man börjat samarbeta med andra aktörer. NMRF har varit användbart när det kommer till att lösa hinder och skapa nya regimer. Det har även fört in internationella och regionala praxis. Syftet med NMRF är att det ska skapa en kontinuerlig och hållbar nationell dialog genom att inkludera regeringsdepartementet och civilsamhällets aktörer. Detta ska resultera till att en starkare förståelse om hur man ska främja mänskliga rättigheter (Sarkin, 2019 s.175–178).

När det kommer till det svenska sammanhanget är det viktigt att påpeka att mänskliga rättigheter är en del av kärnuppdraget inom den offentliga förvaltningen. De är väl förankrade i Sveriges rättsordning vilket innebär att de lagar, regler och normer som utgör mänskliga

rättigheter är väsentligt att varje person som jobbar i en offentlig förvaltning ska känna till (Bremdal & Ohlsson, 2020, s.15). Anställda inom offentlig förvaltning har även som lag inom sin tjänstepersonroll att respektera de mänskliga rättigheterna (Bremdal & Ohlsson, 2020, s.33).

4. Metod och material

Denna studie är en kvalitativ studie vars syfte är att undersöka hur offentliga förvaltningar arbetar för att främja och skydda mänskliga rättigheter i samhället. En kvalitativ metod beskrivs som en undersökningsform där forskaren kan ta reda på en viss företeelse med fåtal informanter (Bryman, 2018). Användningen av en kvalitativ metod i denna studie är därför följaktligen passande för syftet och frågeställningarna. Studien grundar sig på semistrukturerade intervjuer, med metodologisk grund, med anställda vid offentliga verksamheter i Jönköping. Dessa individer har en roll som präglas av arbete med mänskliga rättigheter och en rutin som förespråkar vidare utvecklingen av dessa rättigheter.

I arbetet med att samla in information gällande dessa studier har vi beslutat att använda oss av en kvalitativ metod för att på bästa sätt utföra vårt arbete och få sanningsenliga resultat. Valet föll på kvalitativa intervjuer för att möta ledare i de institutioner som vi undersökte. Valet grundades på den helhetsöversyn individerna i våra intervjuer har och den kompetens samt kunskap de besitter, det målstyrda urvalet fungerar som en länk mellan det politiska och internationella arbetet med mänskliga rättigheter och det lokala arbetet. Dessa individer har en agenda och ett strukturerar regelverk att gå efter vilket inhyser minimal subjektivitet för att i stället agera renodlat objektivt i arbetet. I direkt jämförelse med kvantitativa studier och exempelvis enkäter når vi då en högre grad och subjektivism som således hade påvisat felaktigheter i vårt resultat. På detta kvalitativa sätt kom vi in i verksamheten och fick en inblick i hur det praktiska sker och på ett opartiskt sätt fick vi ta del av de metoder, riktlinjer och regler som finns i institutionerna för att främja de mänskliga rättigheterna (Bryman, 2018). I denna del av undersökningen presenteras datasamlingsmetoden, urval, offentliga förvaltningar, genomförandet, databearbetning, kritisk diskussion, analytiska ramverket, och avslutningsvis de etiska överväganden som vidtagits.

4.1 Datasamlingsmetod

Avsikten med undersökningen är att förstå hur de mänskliga rättigheterna implementeras utifrån hur de offentliga förvaltningarna arbetar. Ett tillvägagångsätt som anses vara lämpligt för vår undersökning är därför semistrukturerade intervjuer som datasamlingsmetod. Användningen av denna metod främjar en miljö där respondenter kan ge ingående svar, på samma gång kan vi som intervjuar även ha möjligheten att framföra följdfrågor. Semistrukturerade intervjuer beskriver Bryman (2018) som en intervjumetod som efterliknar ett samtal. De frågor som ställs är öppna, vilket möjliggör för respondenterna att svara utförligt och ge beskrivande svar. Denna anpassning hjälper studien öka tillgänglighet av data vilket därmed gynnar studien. En intervjumall skapades som stöd till intervjuerna vilket återfinns vid 8.2.

4.2 Urval

I en uppsats inom globala studier är det viktigt att undersöka och analysera både det globala sammanhanget och det lokala perspektivet. Genom att fokusera på offentliga verksamheter i Jönköping och deras arbete med mänskliga rättigheter, diskriminering, jämställdhet och inkludering. Genom att endast lägga fokus på Jönköping skapar det en mer detaljerad bild av hur offentliga verksamheter arbetar med mänskliga rättigheter i staden. Genom att undersöka 4 olika verksamheter inom den offentliga sektorn kan vi ge en bred översikt av olika tillvägagångsätt och metoder som används för att främja mänskliga rättigheter i Jönköping.

Att inkludera det lokala perspektivet i undersökningen ger en helhetsbild av det som vill undersökas. Det ger även en möjlighet att identifiera eventuella utmaningar eller framgångsfaktorer i Jönköping, samtidigt som det kan bidra till en större förståelse för bredare globala trender och diskussioner om mänskliga rättigheter.

Utifrån Bryman (2018) har vi valt att använda oss av bekvämlighetsurval i denna studie då vi ansåg den som mest lämplig för vårt syfte och det vi vill undersöka samt att vi valde en kvalitativ studie. I studien har vi prioriterat den ömsesidiga tillgängligheten. Vår tillgänglighet vilket styrs av deadline, period och omfattning av arbete samt respondenternas tillgänglighet som styrs av tidsresurser och möjlighet att intervjua individer med rätt kompetens för att göra en underökning med behandlingsbart resultat. Den kvalitativa utgångspunkten innebär djupgående intervjuer.

4.3 Offentliga förvaltningar

Arbetsförmedlingen har som mål att arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla inom arbetssektorn. Verksamhetens agenda är att få människor och företag att växa. För att lyckas med detta ska alla, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder, få tillgång till deras program och insatser på lika villkor. Utöver det har de som uppdrag att implementera ett jämställdhetsperspektiv inom hela deras verksamhet, att arbetssökande kvinnor och män ska få likvärdig tillgång till arbetsmarknadspolitiska stöd som erbjuds för att kunna ge förbättrade förutsättningar till arbete och egen försörjning i samma utsträckning. Detta innebär att jämställdhetsperspektiv måste finnas med i verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling på alla nivåer (Arbetsförmedlingen, 2023).

Region Jönköping län (Qulturum): Qulturum är en plats för utveckling av arbetssätt och tillvägagångsätt för utvecklingsarbete samt utvärdering inom strategiskt viktiga förbättringsområden och ledarskap inom hälso- och sjukvård. “Qulturum bygger på QUL, som är landstingsvärldens kvalitetssystem (Qvalitet Utveckling Ledarskap) och ord som forum (mötesplats), futurum (framtid) och kultur (vi arbetar med att föra in nya arbetssätt och metoder i organisationen för att påverka beteenden, vanor och organisationskultur)”.

Jordbruksverket: Jordbruksverket är Sveriges förvaltningsmyndighet inom jordbruk, fiske och landsbygd. De arbetar främst med att utveckla matproduktion i landet samt skydda växter och djur. De har fått i uppdrag av regeringen att bedriva deras verksamhet och det kan även tilläggas att de har ett tätt samarbete med EU. Jordbruksverket existerar för att främja en ökad och hållbar matproduktion och god djurvälfärd i hela Sverige. Att vara en förvaltningsmyndighet

inom jordbruk innebär att de har ett ansvar över att följa och förse med utveckling inom jordbruket, djurhållning fiske, rennäring, trädgård och landsbygd i Sverige.

Jönköping kommun: Är en kommun i Jönköpings län. Kommunen ansvarar för majoriteten av den tillsyn samhället ger till sina medborgare. De ansvarar för bland annat barnomsorg, utbildning, räddningstjänst, socialtjänst, idrotts- och fritidsanläggningar och äldreomsorg men har även ansvaret för byggande av bostäder, hälsoskydd, miljöskydd och räddningstjänst.

4.4 Genomförandet

Inför undersökningen började vi med att formulera syftet och frågeställningar. Efter det skapade vi en lista på offentliga förvaltningar som vi ville ta kontakt med, sedan formulerades ett brev med information gällande syftet och intervjuerna. Frågorna granskades av vår handledare och de bad oss göra korrigeringar innan det var godkänt för utskick. När det var klart mejlades en förfrågan om att vara med i studien, till alla informanter. Responsen på mejlen var blandade, en del svarade och tackade ja medan en del tackade nej men även andra som inte svarade överhuvudtaget. Det blev tillslut 4 intervjuer som utfördes. Två av intervjuerna var på informanternas huvudkontor medan de andra två utfördes via Skype. Vårt mål var att få kontakt med cirka sex lämpliga kontaktpersoner för att genomföra intervjuer. Tyvärr var det en utmaning att uppnå detta mål, och vi lyckades endast säkra medverkan från fyra respondenter. Denna utmaning krävde betydande tid och resurser under arbetsprocessen. Trots detta bedömde vi att den insamlade informationen från de genomförda intervjuerna, som varade mellan 45 minuter och 1,5 timmar, var tillräcklig för att fortsätta studien.

Innan intervjuerna sattes igång underrättades informanterna muntligt om att intervjun kommer att spelas in, det kommer bara att användas för examensarbetet, de kan välja att inte delta på intervjun när som helst om de inte vill. Innan varje intervjutillfälle tilldelades olika ansvarsområden, där en hade som uppgift att anteckna och spela in intervjun medan den andra hade som uppgift att intervjua. Intervjuerna röstinspelades med hjälp av en app som heter Röstmemon. Enligt Bryman (2018) skrivs det att inspelning av intervju gör att analysen av undersökning mer blir mer riklig men även att den förbättrar forskarens minne då det är möjligt att lyssna flera gånger på intervjun. När alla intervjuer hade utförts transkriberades dem noggrant. Vi tog hjälp av Word Officepaket funktionen ‘diktera’ som transkriberar ner ljudfiler i text. Vi lyssnade flera gånger för att rätta stavfel men även se till att vi hade förstått materialet korrekt.

Utifrån Bryman (2018) genomfördes intervjuerna genom två olika metoder: personliga möten på plats och digitalt via kommunikationsplattformar, till exempel använde vi oss både av Skype och zoom. Båda dessa metoder hade sina fördelar. Vid de personliga mötena fick vi exempelvis möjligheten att visuellt granska respondenternas fysiska material, som broschyren kring hållbarhetsprogrammet. Dessa möten gav oss en fördjupad förståelse för respondenternas arbete. Å andra sidan gav de digitala intervjuerna respondenterna flexibilitet att delta vid tidpunkter som passade deras behov och underlättade anpassning till eventuella tidsbegränsningar.

Under intervjuerna spelade vi in dem för att säkerställa noggrann dokumentation och för att kunna återge respondenternas svar korrekt. Vi använde oss av en arbetsfördelning där en person ansvarade för att aktivt hålla i intervjun, medan den andra personen antecknade allt som sades

under intervjun. Denna uppdelning av arbetsuppgifter möjliggjorde ett smidigt och effektivt genomförande av intervjuerna. Vid behov kunde vi också inflika och ställa särskilda frågor för att klargöra eller utforska specifika ämnen som respondenten tog upp. På detta sätt kunde vi säkerställa att vi inte missade viktig information och kunde fånga upp relevanta aspekter som bidrog till en mer omfattande förståelse av ämnet.

4.5 Databearbetning

I vår undersökning har tillvägångsättet varit en tematisk analys för materialet vilket enligt Bryman (2018) är en analysmetod där forskare skapar teman baserat på framtagna data. Allt som framkom under transkriberingen från intervjutillfällena har dokumenterats vilket är det vi som forskare förmedlade och det som informanterna bidrog med. Detta tillvägagångssätt användes för att uppnå en övergripande översikt av intervjuerna. I undersökning har vi valt att göra en tematisk analys, vilket Bryman (2018) förklarar är en analysmetod där forskaren tematiserar den data som framkommit. I transkriberingen skrevs allt som både vi och informanterna förmedlade vid intervjutillfället. Detta i syfte för att få en överblick av intervjuerna.

4.6 Kritisk diskussion

Enligt Bryman (2018) kritiseras kvalitativa forskningsresultat eftersom de är svåra att generalisera utanför studien som har gjorts. Då kvalitativa undersökningar genomförs med ett antal individer eller en viss organisation menar kritiker att det är ogenomförbart att dra generaliseringar utifrån resultaten till andra miljöer. Utifrån vår undersökning kan detta instämma eftersom vi har ett litet urval men även en avsmalnad målgrupp vilket är offentliga verksamheter i Jönköping. Detta hade varit mer realistiskt om vi intervjuade alla myndigheter runtom i hela landet, då hade vi kunnat få en komplett undersökning men även dra generaliseringar i en måttlig grad.

Utöver det bör vi även ha i åtanke att våra fyra representanter ger oss en vinklad bild på förvaltningen och ett mer fokuserat svar på vad de tror att vi vill höra. Vilket är förståeligt, eftersom dem trots allt, är en offentlig förvaltning som är till för alla invånare och ska framstå som det. Men det kan även förekomma bristningar eller utvecklingsområden som måste ses över för att förvaltningen ska förbättras. Ytterligare ett område som kan problematiseras är valet av nyckelpersoner som vi fick intervjua vilket är personer som är experter inom implementeringen av de mänskliga rättigheterna för förvaltningen. Hade vi fått samma respons om vi intervjuade en annan person inom arbetslaget, hade svaren sett annorlunda ut. Detta är viktigt att belysa för att förstå att vårt insamlade material inte innebär att det är empiriskt utan det handlar också om hur vi använder oss av den och presenterar materialet.

4.7 Analytiskt ramverk

För att besvara studiens syfte och frågeställningar kommer ett analytiskt ramverk att användas. En rättighetsbaserad metod kan användas som ett verktyg för att utvärdera och utveckla

policyer och program inom olika områden, för att säkerställa att de är rättvisa och inkluderande för alla människor. Med hjälp av intervjuarna ska vi undersöka hur myndigheterna i Jönköping kommun arbetar med mänskliga rättigheter utifrån en rättighetsbaserad metod.

Rättighetsbaserat tillvägagångssätt är en metod som används för att implementera de mänskliga rättigheterna i utvecklingssammanhang i utvecklingsländer. Det finns inte bara ett tillvägagångssätt när det gäller RBA utan det finns olika variationer men de alla har gemensamt att lägga fokus på implementeringen av de mänskliga rättigheterna (Broberg & Sano, 2018, s.665).

Det kan även påpekas att principer och standarder som härrör från internationella människorättsfördrag bör vägleda allt utvecklingssamarbete och programplanering inom alla sektorer och i alla faser av programplaneringsprocessen. Men även att mänsklig rättighetsbaserad strategi ska identifiera rättighetsinnehavare och deras rättigheter och motsvarande pliktbärare och deras skyldigheter. För att sedan kunna stärka rättighetsinnehavarnas förmåga att göra sina anspråk och pliktbärarnas förmåga att uppfylla sina skyldigheter (United Nations, 2006, s. 15).

När olika aktörer inom utvecklingssamarbetet började tillämpa ett människorättsbaserat synsätt på utveckling visade det sig att olika aktörer hade andra uppfattningar av metoden och tillämpade olika varianter. Många gånger var de inkonsekventa definitioner av begreppet mänskliga rättigheter. Även olika FN-organ kunde tillämpa olika tillvägångsätt. För att bekämpa dessa oklarheter sammankallade flera FN-organ en workshop år 2003 som i sin tur ledde till framtagandet av "The Human Rights-Based Approach to Development Cooperation – Towards a Common Understanding Among the United Nations Agencies ". Där togs det fram sex principer som FN:s utvecklingspolitik ska använda för vägledning för att implementera de mänskliga rättigheterna. Dessa principer är: Jämlikhet, Icke diskriminering, Inkludering, Transparens, Delaktighet och Egenmakt (Broberg & Sano, 2018, s.666–667).

En central del inom RBA är att identifiera grundorsakerna till rättighetskränkningar och att ge rättighetsbärare möjlighet att hävda sina rättigheter samtidigt som pliktbärare som stater och myndigheter ska uppfylla sina skyldigheter. Inom RBA uppmärksammas statens grundläggande skyldighet att ta hand om som sina mest utsatta medborgare.

Varje människa är en rättighetsinnehavare, och varje mänsklig rättighet har en motsvarande pliktbärare. Det övergripande ansvaret för att uppfylla de mänskliga rättigheterna vilar på staten, inklusive dess organ såsom parlament, ministerier, lokala myndigheter, domare och rättsliga myndigheter, polis, lärare eller förlängningsarbetare, som alla är juridiska pliktbärare. Rättighetsbaserade tillvägagångssätt syftar till att hålla regeringar och andra pliktbärare ansvariga och uppmuntra rättighetsbärare att hävda sina rättigheter. RBA syftar också till att göra det möjligt för pliktbärare att uppfylla sina skyldigheter. Stater kan kränka rättigheter på grund av bristande medvetenhet, kunskap eller kapacitet (Boesen & Martin, 2007, s 11–12).

Vår tanke är att följa dessa ovannämnda sex principer och därför valt ut intervjufrågor som har en relevans och koppling till det som vi undersöker. Syftet är att undersöka och analysera hur de olika förvaltningarna implementerar principerna. Avsikten vi har är att genomföra en djupgående jämförelse mellan de förvaltningarna som valt ut och få en insikt i deras tillvägagångssätt. Alltså är det primära målet att undersöka hur förvaltningarna förhåller sig till dessa principer på ett strategiskt vis. Därmed vill vi även identifiera specifika principer som

möjligtvis förvaltningarna arbetar särskilt extra med. Genom detta kan vi även få en djupare förståelse till vad för bakomliggande orsaker det finns samt deras arbetsrätt och prioriteringar inom just den förvaltningen.

4.8 Etiska övervägningar

Etiska övervägningar är en av de viktigaste punkterna när man använder sig av kvalitativa intervjuer som forskningsmetod. Dessa övervägningar handlar om att skydda deltagarnas rättigheter, säkerställa sekretess och integritet samt främja en ömsesidig och respektfull dialog. Därför har vi valt att följa de fyra etiska principerna och lyft dem innan intervjun påbörjades för att skapa en god miljö mellan oss och deltagaren och säkerställa att deltagaren är medveten om dess rättigheter och identitet.

Ett centralt etiskt krav är *informationskravet*, vilket innebär att forskaren måste tillhandahålla tydlig information om syftet. Personen ska veta att det är frivilligt och ifall den längre inte vill vara kvar så har den möjlighet att hoppa av. Det var väldigt viktigt för oss att betona för respondenterna att dem har friheten att hoppa av och avsluta intervjun när de vill. Det fanns allt inget krav på att de behöver delta i processen om de inte vill. Anledningen till detta var att skapa en god miljö för intervjuaren så de skulle känna sig både respekterad och bekväm. En annan viktig punkt är att personen blir informerad hur viktigt deras deltagande är. Ytterligare en viktigt etisk princip är *samtyckeskravet* som innebär att personen som deltar har rätt till att bestämma över sitt medverkande. Vidare har vi den tredje etiska principen är konfidentialitetskravet som handlar om deltagarnas integritet. Därför har vi varit noggranna med att informera deltagaren att allt som sägs kommer stanna mellan oss och att arbetet kommer att ta hänsyn till konfidentialitet. Sist har vi *nyttjandekravet* som vi också tillämpat under vår uppsats och det är att meddela deltagen att all information och uppgifter vi får från dem kommer att användas för forskningsändamålet (Bryman, 2018).

5. Resultat

5.1 Arbetsförmedlingen

Första intervjun gjordes med en medarbetare från Arbetsförmedlingen som jobbar med jämställdhetsintegrering och arbetarens främsta uppgift är att se till att det finns könsuppdelad statistik. Utöver det jobbar medarbetaren med kompetensförsörjning internt för de andra medarbetarna eftersom det är en kunskapsintensiv verksamhet. När verksamheten anställer nyanställda hålls det ett utbildningspass om jämställdhet och lika behandling och i dessa utbildningar går de igenom diskrimineringsgrunderna samt agenda 2030. Utöver detta har de även ett antal webbutbildningar där de även lyfter de mänskliga rättigheterna. Utbildningar som arbetarna genomgår ska upprätthålla nivån av värderingarna i utförandet av deras arbete. Som statstjänsteman eller kvinna är det viktigt att man upprätthåller detta utifrån Sveriges lagar och regler men även för arbetsförmedlingens uppdrag. Onboarding proceduren på Arbetsförmedlingen genomsyras av en vilja att direkt implementera eller så ett frö i medarbetaren så att denne på ett optimalt sätt ska förstå de mänskliga rättigheterna och sedan arbeta aktivt för att upprätthålla och utveckla dem

En utmaning som arbetsförmedlingen pekar ut utifrån jämställdhetsintegrering är de tar det för givet och anser det vara en självklarhet men även att de inte alltid vet vad jämställdhet innebär och vad som ingår i det. Exempel på detta kan vara rätten till bostad, att kunna ha egen försörjning, rätten till ett liv och frihet. Detta ses som en svårighet från arbetsförmedlingens perspektiv eftersom utmaningen handlar då om hur deras verksamhet kan integrera detta i deras dagliga arbete. Medarbetaren som vi intervjuade fortsätter med att berätta att de ibland har föreläsningar om jämställdhet för den interna verksamheten som alltid poängterar att det är viktigt att förstå att jämställdhet är inget valfritt utan det är en del av de mänskliga rättigheterna som även ingår i Sveriges grundlag och EU-kommissionen. I kombination med initiala utbildningar fortsätter Arbetsförmedlingen med kontinuerliga vidareutbildningar och information för att upprätthålla kunskapen hos medarbetarna då de mänskliga rättigheterna är av dynamisk karaktär och det finns alltid olika sätt att tackla dessa och göra det bättre för att gynna arbetet med mänskliga rättigheter.

I arbetet utåt när de har jobbat med jämställdhetsintegrering så har de sett att en av den mest exkluderade gruppen i samhället är en “mörkhyade kvinnor med någon form av funktionshinder”. Den gruppen har de svårast att inkludera. Utöver det så har verksamheten kunnat ta fram material utifrån diskrimineringsgrunderna vilka som faller i risken av också att

bli exkluderade. Samtidigt som diskrimineringsgrunderna kan användas som ett hjälpmedel för att kunna se vilka riskerar att blir exkluderade i samhället så finns den även till för att se till att de inte blir diskriminerade.

Utifrån statistiken som Arbetsförmedlingen har tagit fram med hjälp av diskrimineringsgrunderna ser de att de inte heller lyckas inkludera de som behöver inkluderas utan de når ut till majoriteten av befolkningen men inte alla. Detta är ett bekymmer som de har insett och jobbar för att motverka. Detta är tydligen inget nytt fenomen utan statistiken har varit som den är i år. Statistiken påpekar framför allt att kvinnor generellt tar del av färre insatser från arbetsförmedlingen vilket ledde till att de fick ett särskilt uppdrag år 2015 att granska utrikesfödda kvinnor och insatser skulle kunna göras. Men ett återkommande problem är att inget ändras trots att statistik tas fram så sker det inte förändringar i takten som önskas. Ett utav orsakerna till detta är att offentliga verksamheter har brist på resurser som kräver att man prioriterar det som ligger en nära och extra insatser som kan jobba med dessa frågor är inte alltid det lättaste att få till. Slutligen kan vi förstå att Arbetsförmedlingen är realistiska och har förståelse för den breda process som behövs gällande mänskliga rättigheter och att man inte alltid har en raksträcka framför sig för att nå målet. Det är ihärdigt och gediget arbete som krävs och efter intervjun kan vi konstatera att respondentens svar antyder detta.

5.2 Jönköping Kommun

Vi hade ett samtal med en medarbetare som jobbar på Jönköpings Kommun vars arbetsuppgifter innebär extern kommunikation i alla former. Medarbetaren förklarar vidare att hans yttersta arbete utgår från att göra kommunikation tillgänglig och begriplig för alla typer av människor, oberoende av ras, etnicitet, social nivå eller utbildning. Han menar att de

offentliga verksamheterna inte enbart kan ha en enkelriktad kommunikation som består av en eller två mallar utan att man behöver anpassa kommunikationen beroende på vem den är riktad till. Detta är viktigt då man med kommunikation kan inkludera individer från olika grupper och på så sätt skapa ett mer inkluderande samhälle. I kombination med detta får man med inkludering även ett mer jämställt samhälle och en arbetande befolkning som får en inkomst, möjlighet till frihet och rätten att leva sitt liv på sitt sätt.

Dock måste man börja någonstans och att förstå information och ta till sig information är ett av de första och mest grundläggande stegen menar. Tar man detta steg är det ett enormt steg i rätt riktning. Intervjun tar en liten vändning och inriktar sig på kommunikation. Initialt blir det lite ovisst men ju längre intervjun fortskrider förstår vi klart och tydligt sambandet mellan mänskliga rättigheter och kommunikation. Ett första steg för att inkludera och bli inkluderad är att göra sig förstådd och att andra sidan förstår. Det leder till att kommunikationen kan flöda fritt och att korrekt information kommer fram till rätt åhörare eller mottagare. Med detta möjliggör man en högre andel inkluderade medborgare från olika bakgrunder vilket arbetar för ett bättre arbete mot diskriminering, inkludering och jämställdhet.

Medarbetaren beskriver att även om verksamheten enligt praxis och bestämmelser ska genomsyras av integration, inkludering, jämställdhet etc. så krävs det ändock ett arbete som till en stor del präglas av specifika punktinsatser såsom utbildningar, möten, konferenser, reklam osv. Detta för att på bästa sätt öka förmågan för samhällets invånare att komma in i samhället

och komma förbi den klyfta som så ofta hindrar personer i utsatta områden, personer med funktionshinder eller personer med annan etnicitet eller begränsade språkkunskaper.

Han nämner budget och att arbetet styrs mycket beroende av den budget som staten kommer överens om. Det är en process då delar som vård, omsorg och barnomsorg är fasta punkter i budgeten och som på sin kant prioriteras högst. Det leder således till att man får styra arbetet ekonomibaserat på ett sätt och göra det bästa av situationen. Detta kan anses vara en utmaning då budgeten främst baseras på det fasta arbetet med tidigare nämnda områden inom omsorg och vård. Utmaningen blir då att med begränsade resurser tillkommer fler hinder och ett försvårat arbete med de mänskliga rättigheterna i sin helhet även om man fokuserar på andra mänskliga rättigheter såsom omsorg och sjukvård. Här kommer vi in på samarbetet mellan internationella organ, stat och kommun samt budget. Vi får en trattmodell där vi märker att ett arbete är styrt av bland annat dess finansiella resurser i form av anställda och ekonomi. Det blir en del hinder på vägen då andra delar av samhället prioriteras men det sker en utveckling och har gjort det de senaste årtiondena vilket möjliggör ett bättre arbete med de mänskliga rättigheterna med rätt andel resurser.

De senaste åren har man fått ännu mer resurser från budgeten och att verksamheterna fått mer stöd till arbetet med mänskliga rättigheter. Detta är sedan den borgliga regeringen från 2013 satte en ny standard för detta arbete.

Vidare i intervjun berättar medarbetaren om det ökade samarbete mellan olika statliga myndigheter tillsammans med privata bolag. Han berättar om kommunens arbete tillsammans med Försäkringskassan och arbetsförmedlingen och de privata bolag som samarbetar tillsammansför att hjälpa långtidsarbetslösa att återgå till arbete. Ett arbete som kommunen fokuserat på då många arbetslösa faller mellan stolarna och mellan de olika myndigheterna. Här har kommunen fokuserat på de individer som saknar hjälp från dessa instanser och då har korrekt kommunikation varit ledordet i arbetet med detta.

5.3 Regionen

Nästa samtal var med en medarbetare på Regionen, närmare bestämt Qulturum. Hon arbetar som utvecklingsledare på regionen med fokus på mänskliga rättigheter sett på kommunikation, bemötande, attityder och värderingar. Hon är också samordnare för social hållbarhet och nämner att hon arbetar utifrån ett hållbarhetsprogram. Medarbetaren berättar vidare att hon i hennes arbete just nu har ett oerhört fokus på områden inom sjukvård och hälsa.

På hennes arbetsplats är de mänskliga rättigheterna inkluderade i arbetssättet och genomsyrar verksamheten. På regionen och hennes avdelning planeras det årligen strategiplaner där man utifrån årets budget gör upp ett samband och en strategi mellan förhållningssätt och verktyg. Med andra ord ser man till resurserna man har och försöker etablera ett arbetssätt med de verktyg man besitter för att hitta ett förhållningssätt som ska ge de mest optimala resultaten och i slutändan mynna ut i effekter som gynnar de mänskliga rättigheterna. Individen vi intervjuar gör oss återigen, precis som i tidigare intervjuer, förstådda med att resurser är en viktig del i hela arbetet vilket styrs utav budgeten som kommer ut varje år. Det blir nästan ett dubbelt arbete; initialt ska man försöka arbeta med mänskliga rättigheter men även försöka planera så att resurserna finns där och att man kan få någon form av effekt av aktiviteten. Det

försvårar visserligen arbetet men har som tidigare nämnt blivit lättare under de senaste åren då budgeten har förändrats.

Det finns många delar i medarbetarens arbete berättar hon. Om vi inleder med inkludering så talar hon om den arbetskultur de har på regionen. Ett internt arbete som primärt innebär att de flesta medarbetare på plats ska vara införstådda med de mänskliga rättigheterna, vad de innebär och hur de arbetar med dem. Sedan riktar man fokus utåt mot invånarna. Man har under många år arbetat med statistik som en viktig faktor i arbetet med jämställdhet. Statistik som rör lönenivåer, rätten till föräldraledighet och mer specifikt jämställdhet i vården sett på både anställd vårdpersonal men även patienter. Med patienter menar man att det inte ska förekomma några ojämlikheter i den kvalité av vård som invånarna får och man ska inte utsättas för orättvisa om man har ett annat kön, etnicitet, religion, social statur etcetera Samt så ska de anställda oberoende av tidigare nämnda faktorer känna jämställdhet med varandra med minimala olikheter.

Jämställdhet innebär även att patienter ska förstå den vård de får och både språkligt och socialt förstå hela vårdprocessen. Här smyger det även in inkludering och icke diskriminering vilket innebär att patienter ska förstå, göra sig förstådda, känna sig inkluderade i besluten och ha en känsla av trygghet och respekt under processen som de befinner sig i vården. Det ska inte förkomma några särbehandlingar eller felaktiga beslut av vården som gör att patienterna känner sig mindre värda eller diskriminerade eller inte inkluderade. Även under den här intervjun förstår man den viktiga aspekten med korrekt och klar kommunikation mellan verksamhet och medborgare. Det är det första steget för att nå vissa kriterier av de mänskliga rättigheterna så som vi skrivit om tidigare i uppsatsen.

Den andra sidan är från vårdens håll och det system vi har i Sverige. Ett etablerat system som innebär anpassning från patienternas sida. Här beskriver medarbetaren deras arbete även från det hållet – arbetet med patienternas förhållningssätt till vården. Hur man på bästa sätt möter kulturkrockar i vården och anpassar sig till den svenska vården. Medarbetaren berättar att arbetet med detta har varit till en stor del utbildningar men även möten med utländska läkare från olika länder i världen som arbetar i Sverige och som på bäst sätt kan väva in informationen och göra den mer förstådd. Eftersom vi i Sverige lever på ett individualiserat sätt olikt de länder som många patienter kommer ifrån blir det ett mer centrerat arbetssätt på detta vis och gör bättre hos de patienter som inte förstår den svenska vården. Medarbetaren avslutar med att säga att det är en balansgång och att man måste tillgodose patienternas behov och upprätthålla de mänskliga rättigheterna men även att patienterna ska till viss del anpassa sig. Det gäller bara att hitta ett rätt förhållningssätt och strategi för att arbeta med båda sidor så att alla blir nöjda.

Arbetet med båda sidor kan även ses som en utmaning. Det är ett tufft arbete med att hitta en balans mellan invånare och exempelvis vård. På ena sidan har man en grupp individer som måste förstå och föra sig förstådda, vilket kräver specifik kommunikation från myndigheterna. Den här balansgången måste upprätthållas och då måste man aktivt arbeta med båda grupper, både invånare och anställda vilket kräver mycket resurser.

En annan utmaning som medarbetaren förklarar är att vården har en process och hur mycket man än försöker integrera invånarna och förklara kulturella skillnader har vården alltid det sista ordet. Man har sin strategi och sitt arbetssätt vilket försvårar balansgången som då måste skifta gång på gång. Hon förklarar att vården och regionen naturligtvis vill göra det bästa för alla men att vården ändå utgår mycket från sitt internarbete och att man gör det som är bäst för sin

verksamhet. Vi märker att respondenten utrycker en viss besvikelse och att det blir svårt att arbeta när en annan instans har det sista ordet och styr arbetet eller ett visst projekt eller aktivitet själv. Då blir det mindre motiverande att fortsätta då man lägger ner stora mängder tid och energi på att arbeta med de mänskliga rättigheterna.

En annan svårighet är utmaningen med språket och kommunikationen. Det är svårt med tanke på begränsade medel från budgeten att tillgodose samtliga med lämplig tolk och möjliggöra begripliga diskussioner. Språket är alltid en utmaning och i tyvärr många fall faller arbetet enbart på brister i kommunikationen där man inte förstår eller kan göra sig förstådd.

Ytterligare svårigheter är de många kulturkrockar och mer specifikt med tanke på att många invånare kommer från kulturer med begränsad individualism till skillnad från systemet i Sverige. Här är vi ganska individualistiska som resten av norra Europa vilket medför svårigheter i rutiner och själva arbetet mellan vården och patienterna.

5.4 Jordbruksverket

Nästa intervju var med en medarbetare som arbetar som överdirektör på Jordbruksverket. Det var en annorlunda intervju där vi skiftade fokus en aning jämfört med tidigare intervjuer där vi direkt pratade om diskriminering, jämställdhet och inkludering. I den här intervjun fick vi reda på Jordbruksverkets strategier och dessa styrde intervjuns moment vilket innebar att vi pratade generellt men fortfarande hade de vanliga frågeställningarna i grunden.

Medarbetaren inleder med att informera att Jordbruksverket inte har en specifik strategi eller plan för att arbeta med de mänskliga rättigheterna. Det finns heller ingen grupp eller anställd medarbetare som specifikt sitter med dessa frågeställningar. Arbetet går i stället ut på punktinsatser där man planerar aktiviteter, utbildningar och redigerar styrdokumenten för att anpassa detta till dagens samhälle. Dock berättar medarbetaren att det finns en del kopplingar mellan arbetet på Jordbruksverket till mänskliga rättigheter såsom inkludering, jämställdhet och icke diskriminering.

Han förklarar att det finns ett förhållningssätt och en sorts kultur på Jordbruksverket precis som i andra statliga myndigheter som arbetar nära staten som innebär att man ska arbeta med den statliga värdegrunden. Den innebär följande:

- Myndigheter ska arbeta för objektivitet
- · Behandla alla likadant
- · Det ska vara fri åsiktsbildning
- · Behandla alla människor med respekt
- · Myndigheten ska arbeta effektivt men även ge god service till medborgarna

Intervjun tar en annorlunda inriktning direkt i början då det är märkbart att organisationen aktivt inte arbetar med mänskliga rättigheter på samma sätt som tidigare organisationer. Här har vi i stället punktinsatser och en del styrdokument som ska styra arbetet. Det blir försvårat, mindre motiverande och ganska kallt då man inte upprätthåller arbetet kontinuerligt under året.

Han berättar vidare att i arbetet med jämställdhet så har myndigheten ett fokus på att behandla alla som söker arbete och som arbetar på myndigheten likadant. Faktorer såsom kön, sexualitet,

etnicitet eller funktionshinder ska inte vara en faktor i arbetet med dessa individer utan man behandlar alla lika oberoende av de nämnda faktorerna. Det ska finnas en värdegrund och en kultur som förespråkar allas lika värde och allas lika stora möjlighet att lyckas på jobbet.

Vidare berättar även medarbetaren om jämställdhet i lönenivå och fördelningen mellan arbetare sett på kön. Idag är majoriteten anställda på Jordbruksverket kvinnor och de arbetar aktivt med att attrahera fler män för att öka jämställdheten. Han beskriver också om arbetet med att förändra hur det ser ut i primärproduktionen i dagens samhälle. Det är en bred majoritet av män i detta segment och målet är att fördela balansen och försöka få in fler kvinnor i det arbetet för att öka jämställdheten. Även här kommer inkludering in och precis som på andra myndigheter arbetar man med riktad kommunikation till kvinnor för att attrahera flera till detta typ av arbete. Förutom kvinnor vill man även försöka attrahera utrikesfödda eller individer med utrikesfödda föräldrar till branschen och har som mål att förändra den nuvarande balansgången.

Likvärdigt andra myndigheter arbetar man även här med specifik kommunikation och riktade kampanjer för dessa grupper av individer för att på bästa sätt göra sig förstådda för alla grupper i samhället. Här kommer rättigheter såsom inkludering, icke diskriminering och jämställdhet in i sammanhanget och myndigheten har i sina styrdokument ett arbete utpräglat som definieras av punktinsatser såsom utbildningar, kampanjer etcetera.

Vid nyrekryteringar så tillämpar man ett icke diskriminerande förhållningssätt som ska leda till att alla får chansen att jobba på Jordbruksverket oberoende av ursprung till exempel. Det kan direkt kopplas till en del av de mänskliga rättigheterna och leder även till större inkludering i samhällets olika nätverk. Detta i sin tur och ordning motverkar det segregation som så lätt kan utvecklas.

Utmaningar eller svårigheter som medarbetaren möter är att återställa balansen i könsfördelningen i anställda på Jordbruksverket tillsammans med att försöka attrahera fler utrikesfödda till myndigheten. Han beskriver även en annan svårighet som härrör från myndighetens arbete med andra företag. Där fokuserar myndigheten att arbeta med bolag med högg hållbarhet och bolag som upprätthåller de mänskliga rättigheterna. Detta kan innebära att man måste lägga till extra resurser för att undersöka bolag och göra en siktning för att inkludera och exkludera bolag som man samarbetar med. Det är en utmaning på det sätt att det tar mycket tid och är ett känsligt arbete som kräver mycket resurser i form av kapital och anställda tillsammans med bred kommunikation och förståelse för hela processen i kedjan.

Det mest centrala i intervjun är således styrdokumenten och att organisationen faktiskt arbetar rättighetsbaserat även om man inte utgör kontinuerliga aktiviteter under året. Det blir försvårat arbete och man kommer av sig som anställd men ledningen fortsätter sitt arbete och har inkluderat ett rättighetsbaserat arbete vid nyrekrytering, kultur på arbetsplatsen och andra situationer.

6. Diskussion och slutsats

6.1 Resultatdiskussion

När vi analyserar resultatet från vårt arbete och våra intervjuer med de offentliga verksamheterna i vår studie kan vi konstatera att arbetet med mänskliga rättigheter, mer specifikt, arbetet för jämställdhet, inkludering och icke diskriminering genomsyrar verksamheterna på både liknande och olika sätt.

I vår studie undersökte vi om arbetet med mänskliga rättigheter tillämpas i praktiken och om det finns ett någorlunda utarbetat förhållningssätt till dessa rättigheter i myndigheterna i Jönköping. Med andra ord undersökte vi närvaron av rättighetsbaserat arbetssätt och hur långt verksamheterna har kommit i praktiken.

Vi kan konkludera att samtliga verksamheter har ett rättighetsbaserat arbetssätt där de i den direkta verksamheten har implementerat en rad åtgärder för att arbeta med de mänskliga rättigheterna. Det är åtgärder som antingen varit punktinsatser i form av utbildningar eller möten samt genomgående arbete under året. Arbetet har genomsyrat verksamheternas företagskulturer och utifrån detta har det skapats strategier, projektgrupper och ett direkt arbete för mänskliga rättigheter.

Enligt de lagar, bestämmelser och förordningar vi har i Sverige och inom Eu så har det här förhållningssättet får bredare spridning. I Sverige och lokalt i Jönköping märker vi det genom att det finns ett mål att arbeta mot 2030-agendan i kombination med förändringar i den årliga budgeten som verksamheterna tar del av. Budgeten är en viktig faktor i processen då detta arbete har krävt resurser i form av nyanställningar, utbildningar och andra kostnader förknippade med arbetet för dessa rättigheter. Ett arbete som går i linje med det rättighetsbaserade förhållningsätt som vi kan läsa om i litteraturen och som Sverige har som mål att implementera i sina offentliga verksamheter.

Det är värt att notera samarbetet mellan den svenska staten och de olika verksamheterna i Sverige. Primärt den positiva utvecklingen kring arbetet med mänskliga rättigheter och de resurser som skjutits fram för att underlätta detta arbete. Resurser i form av ökade utrymmen i budgeten och möjligheter att påverka utvecklingen framåt. Länken mellan stat och offentlig verksamhet är komplicerad men mynnar ut i, enligt våra studier, en genomsyrande effekt i verksamheterna där man i praktiken och via styrdokument för över de principer som kommer från staten i form av motioner och lagar från riksdagen och regeringen till implementering i den lokala verksamheten. Det är en resa som innebär små steg men som i sin helhet också betyder att vi alla arbetar mot ett gemensamt mål vilket är ett samhälle fritt från diskrimineringar och ett jämställt och inkluderande samhälle. I denna länk finns det även en del utmaningar. Då staten arbetar övergripande och utvecklar principer och strategier, arbetar oftast de lokala verksamheterna med individen på en annorlunda nivå. Det är en utmaning att sammanhålla arbetet då det finns påtagliga skillnader på statlig och lokal nivå. Det kan bli svårt att anpassa principerna eller förhållningssättet till den lokala verksamheten och befinna sig under samma mall. Verksamheterna arbetar på liknande sätt men på olika arenor eller terränger. Att anpassa arbetet som Arbetsförmedlingen har i Jönköping kan betyda en inriktning och att anpassa arbetet Arbetsförmedlingen har i Skellefteå kan vara en helt annan. Det finns med andra ord en skillnad i vad de olika verksamheterna behöver fokusera på sina respektive områden vilket kan vara en utmaning då de alla delar samma direktiv och principer från det statliga hållet uppifrån. Liknande exempel kan tilldelas de verksamheter som förekommit i vår

studie såsom kommunen, regionen eller Jordbruksverket som alla arbetar i olika terränger. Vi måste därmed konstruera ett anpassat arbete som både fungerar från de statliga direktiven och som kan anpassas på lokalnivå i Sverige.

6.2 Begränsning i arbetet

Det här kan även vara en begränsning i vårt arbete då vi enbart haft lokala offentliga verksamheter i vår studie samt att antalet verksamheter bara varit 4. Begränsningen ligger i att med det här låga antalet så blir det svårt att skapa en övergripande sammanfattning för att delge en realistisk bild utav verkligheten i Sverige. Det i kombination med de olika arbeten som skiljer kommun från kommun eller region från region gör det svårt att dra slutsatser för verksamheternas arbete med mänskliga rättigheter övergripande i Sverige.

6.3 Slutdiskussion

Vår uppsats kan med största sannolikhet utveckla förståelsen för hur sambandet mellan stat och verksamhet har utmynnat i en genomsyrande verksamhetskultur som till stor dels styrs utav ett arbete med mänskliga rättigheter. Vårt arbete kan ge en inblick i hur utvecklingen i form av ökade budgetposter och nya strategier och idéer har bidragit till att arbetet i de lokala verksamheterna i Jönköping har fortskridit och att dessa organisationer tar små steg i rätt riktning.

Precis som tidigare arbete forskning och arbete antyder (Jensen, Lagoutte & Lorion 2019) har strategin och utförandet av arbetet med mänskliga rättigheter förändrats under de senaste årtiondena. Institutioner, både lokala och statliga har fått mer mandat, resurser och hjälp med arbetet med mänskliga rättigheter. Dessa institut har enligt tidigare arbeten i området påvisat att man banar för ett samhälle där institutioner blir vägledande gällande nämnda rättigheter och att arbetsplatserna mer eller mindre genomsyras av detta.

Även om arbetet har prioriterats under tidigare årtionden kommer vi inte ifrån de hinder som uppkommer mellan lokala organisationer och internationell juridik och bestämmelser. Det kommer alltid finnas en klyfta mellan dessa två vilket medför svårigheter i utvecklingen av arbetet med mänskliga rättigheter. (Marx et al., 2015, s. 247)

Vårt arbete ger även en bild av att även om det inte finns ett riktat arbete i en specifik verksamhet så har man alltid ett fundamentalistiskt förhållningssätt som definieras av ett rättighetsbaserat arbetssätt i grunden som innebär att man ständigt har mänskliga rättigheter i åtanke när man arbetar vare sig det handlar om kommunikation, nyanställningar eller behandling av anställda. Det är statens riktade insatser som bidragit till detta och det har mynnat ut i verksamheterna som alltid tar de mänskliga rättigheterna i åtanke, mer specifikt rättigheter såsom jämställdhet, icke diskriminering och inkludering.

6.4 Förslag på framtida forskning

Förslag på vidare forskning enligt vår mening är arbetet med den interna och externa kommunikationen hos offentliga verksamheter. Hur har utvecklingen varit gällande den här typen av kommunikation. Med tanke på fler nyanlända med begränsade språkkunskaper, nya rutiner i arbetsmarknaden med privatisering samt de digitala framstegen, kan det ha skett en utveckling och en förändring i hur man kommunicerar med både de internt anställda samt externt med befolkningen. Det är en utmaning att göra sig förstådd och att förstå andras behov och intentioner och kommunikation är en av de mest grundläggande delarna i arbetet med mänskliga rättigheter. I vår studie har vi hört att de offentliga verksamheterna har fokuserat på kommunikation och det är därför av stort intresse att utveckla detta vidare och se över vilka förändringar man har gjort samt vilka effekter detta har visat sig ha i arbetet med mänskliga rättigheter. I och med den digitala framfarten har man även börjat använda olika kanaler och skapat nya strategier. Strategier som är anpassade för en ny generation, en mer digital generation vilket kan skapa klyftor både internt i de offentliga verksamheterna och externt ute i samhället. Att undersöka detta i kombination med att undersöka utvecklingen av kommunikationen anser vi är ett viktigt och intressant område att undersöka i framtiden.

7. Referenser

Boesen, J. K. and Martin, T., 2007, 'Applying a Rights-based Approach: An Inspirational Guide for Civil Society', Danish Institute for Human Rights, Copenhagen

Bremdal, & Ohlsson, J. (2020). Mänskliga rättigheter i teori och praktik: från idé till förvaltning (Upplaga 1). Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2018). Samhällsvetenskapliga metoder. (3.uppl.) Malmö: Liber.

Faye Jacobsen. (2023). Expanding into the local level: selective and maximalist models of human rights implementation in Denmark and Sweden. *The International Journal of Human Rights*, *27*(1), 144–164. https://doi.org/10.1080/13642987.2022.2063277

Jensen, Lagoutte, S., & Lorion, S. (2019). The Domestic Institutionalisation of Human Rights: An Introduction. *Nordic Journal of Human Rights*, *37*(3), 165–176. https://doi.org/10.1080/18918131.2019.1682235

Johansson Dahre, U. (2013). De mänskliga rättigheternas relativa universalism: Om antropologers försök att teoretisera mänskliga rättigheter. Norsk Antropologisk Tidsskrift, 24(2),112-126

Kempin Reuter. (2019). Human rights and the city: Including marginalized communities in urban development and smart cities. *Journal of Human Rights*, *18*(4), 382–402. https://doi.org/10.1080/14754835.2019.1629887

Lind, Namli, E., & Lind, A.-S. (2017). Mänskliga rättigheter i det offentliga Sverige (Upplaga 1:1). Studentlitteratur.Ersen, & Madsen, M. R. (2011). The End of Virtue? Denmark and the Internationalisation of Human Rights. Nordic Journal of International Law = Acta Scandinavica Juris Gentium, 80(3), 257–277. https://doi.org/10.1163/157181011X581164

Marx, Hachez, N., Meuwissen, K., Schmitt, P., Jaraczewski, J., Lewis, T. N., Raube, K., Roszak, J., Starl, K., Morondo Taramundi, D., Tuovinen, A.-K., & Weatherburn, A. (2015). Localizing Fundamental Rights in the European Union: What is the Role of Local and Regional Authorities, and How to Strengthen It? Journal of Human Rights Practice, 7(2), 246–271. https://doi.org/10.1093/jhuman/huv004

Månsson, Laurin, C., & Grimheden, J. (2004). Sverige och de mänskliga rättigheterna: en kritisk granskning. Nordic Journal of Human Rights, 22(2), 166–180. https://doi.org/10.18261/ISSN1891-814X-2004-02-04

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation (New York and Geneva: UN, 2006), 35, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQen.pdf (accessed 10 maj 2023)

Sarkin. (2019). The Role of National Human Rights Mechanisms for Reporting and Follow-Up (Nmrf): Understanding These New Global Domestic Processes Using the Cases of

Georgia And Portugal As A Focus. *Teisė (Vilniaus Universitato Leidykla)*, *113*, 168–189. https://doi.org/10.15388/Teise.2019.113.10

Schaffer. (2020). The Self-Exempting Activist: Sweden and the International Human Rights Regime. *Nordic Journal of Human Rights*, *38*(1), 40–60. https://doi.org/10.1080/18918131.2020.

Wildbore. (2019). Human Rights in the Public Sector. The Political Quarterly (London. 1930), 90(3), 402–407. https://doi.org/10.1111/1467-923X.12694

Bilaga 1

Hej!

Vi är två studenter från Jönköping universitet som håller på att skriva vårt examensarbete. Vi planerar på att göra intervjuer och söker därmed personer vi kan intervjua för vårt arbete. Vi är väldigt intresserade av att intervjua dig och veta mer om din roll och er verksamhet.

Kort om vårt examensarbete:
Vi vill undersöka hur offentliga verksamheter arbetar för att främja och skydda mänskliga rättigheter i samhället. Vårt fokus är hur offentliga verksamheter i Jönköping jobbar med att implementera de mänskliga rättigheterna för civilsamhället. Vi kommer att lägga fokus på att undersöka hur verksamheterna jobbar med att implementera principerna diskriminering, jämställdhet och inkludering.

Om du kommer att delta i intervjun så vill gärna förbereda dig genom att skicka ut intervjufrågorna i förväg. På detta sätt kan du ta god tid att fundera över ditt svar och vara väl förberedd inför mötet.

Ert medverkande skulle vara till stor hjälp till vår undersökning. Om detta skulle vara intressant för dig eller kanske anser en kollega till dig skulle passa för denna intervju får ni gärna kontakta oss så kan vi diskutera mer.

Med vänliga hälsningar

Faith & Adnana

Bilaga 2

Intervjufrågor

1. Berätta lite om dig själv, dina arbetsuppgifter och verksamheten

2. Hur arbetar ni med de mänskliga rättigheterna? Finns det en strategi eller plan gällande hur er verksamhet jobbar med mänskliga rättigheter?

3. Vad kan vi alla göra för att främja de mänskliga rättigheterna och arbeta för att skapa en mer jämlik och rättvis värld?

4. Vad upplever er verksamhet är den största utmaningen när det gäller att skydda och upprätthålla de mänskliga rättigheterna?

5. Vilka grupper i samhället tror du har svårast att bli inkluderade och varför? Vad kan göras för att säkerställa att de inkluderas?

6.Vilka åtgärder tror du är viktiga för att främja jämställdhet på eller samhället.

Intro till fråga 7: Vi har ett fokus på 3 av 6 principer som FN tog fram som ska användas för vägledning för att implementera de mänskliga rättigheterna i deras utvecklingspolitik.

Jämlikhet

Icke diskriminering

Inkludering

Transparens

Delaktighet

Egenmakt

7. Finns det något område/princip som ni jobbar med specifikt gällande dessa tre principer?

a. Vilka svårigheter brukar ni möta när ni jobbar med dessa principer eller allmänt med mänskliga rättigheter?

8. Finns det alltid en ansvarig person för dessa frågor eller är det något alla medarbetare på avdelningen arbetar med kontinuerligt?

9.Hur har arbetet med dessa frågor förändrats under de senaste 10 åren inom eran verksamhet?

- a. Hur ser framtidsplaneringen ut?

10. Hur ofta uppdaterar verksamheten sin policy gällande inkludering/diskriminering/jämställdhet?

a. Vilka strategier och åtgärder kan användas för att minska diskriminering och främja jämlikhet och inkludering?