

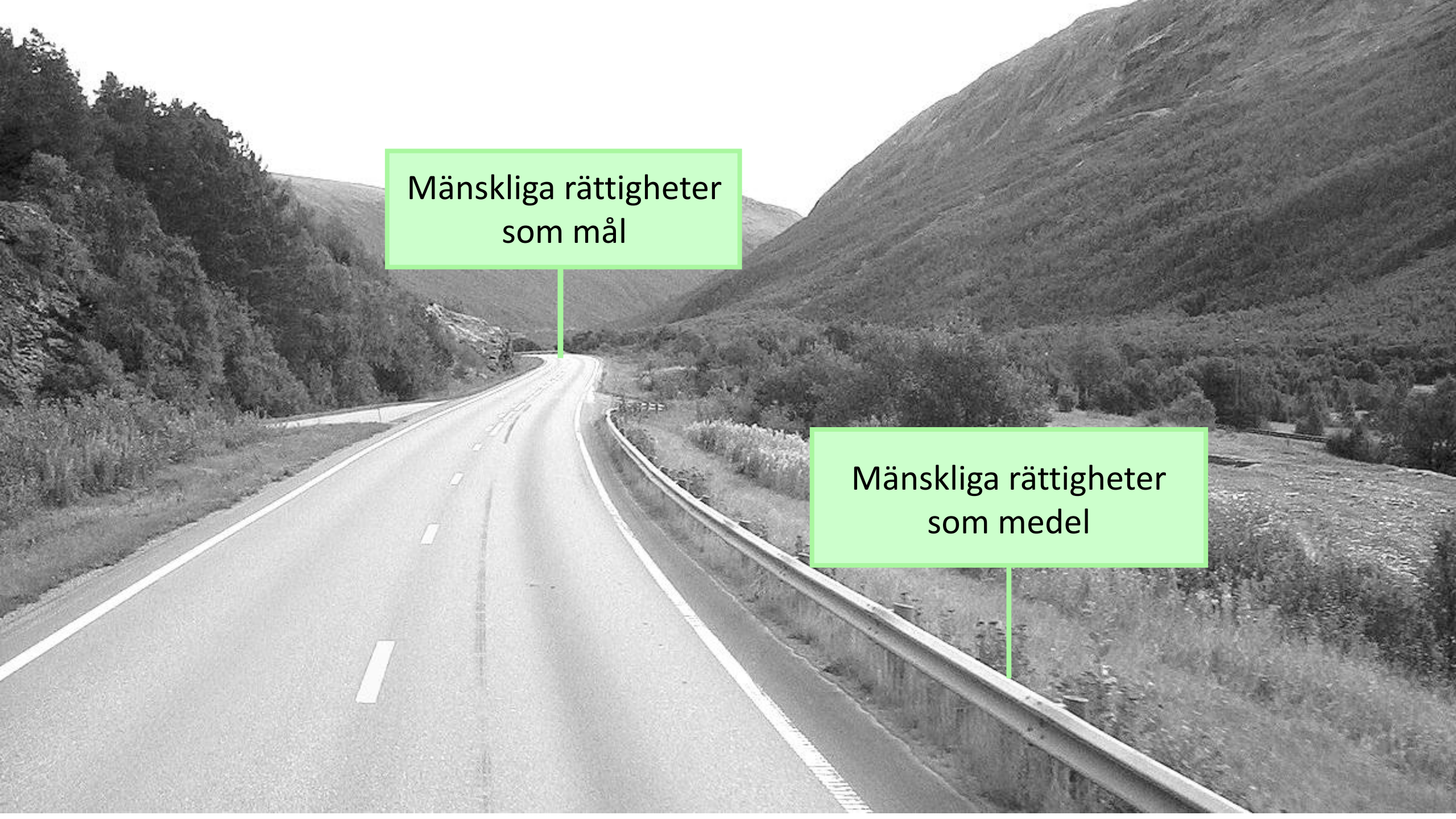
# Mänskliga rättigheter och rättighetsprinciper

<

Rättighetsanalys av mål och medel inom ESF-projektet Respondere

28 maj 2021





Mänskliga rättigheter  
som mål

Mänskliga rättigheter  
som medel

# Hur hänger det ihop?

Respondere



Mänskliga rättigheter

# Upplägget

1 Rättighetsbaserad analys av projektmålen

2 Rättighetsbaserad analys av ansvarsbärarens genomförande av projektet

SoF 1

SoF 2

SoF 3

ESF-projektet Respondere

Projektmålen

Förverkligande av rätten till arbete + rätten till utbildning och hälsa

Projektets genomförande

Deltagarnas uppfattning

Personalens uppfattning

Värdighet

Delaktighet

Transparens

Icke-diskriminering

Ansvarighet

Egenmakt

# Att respektera, skydda och uppfylla

## Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

### Artikel 6

1. Konventionsstaterna erkänner **rätten till arbete** som omfattar rätten för var och en att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete, och åtar sig att vidta lämpliga åtgärder för att trygga denna rätt.
2. De åtgärder som konventionsstaterna skall vidta för att till fullo trygga denna rätt skall omfatta teknisk vägledning och yrkesvägledningsamt program, riktlinjer och metoder som syftar till att trygga en jämn utveckling på det ekonomiska, sociala och kulturella området samt full sysselsättning på villkor som garanterar att varje individ åtnjuter de grundläggande politiska och ekonomiska friheterna.

# Det offentligas ansvar

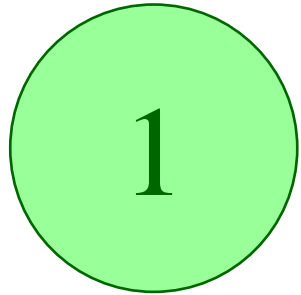
## Regeringsformen

### Kapitel 1

**2 §** Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. **Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete**, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa.

# Centrala rättighetsprinciper



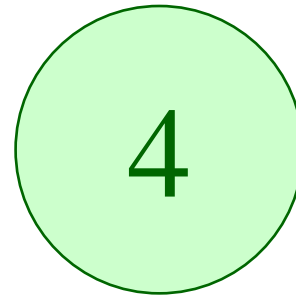
Icke-diskriminering



Jämlikhet/jämställdhet



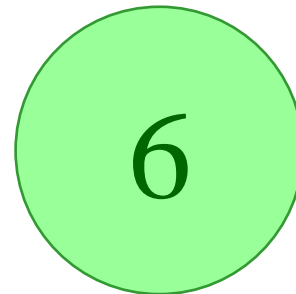
Delaktighet



Inkludering



Transparens



Ansvarstagande/-utkrävande



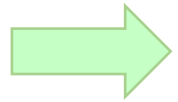
# Mål – egenmakt

- Att veta vilka rättigheter jag har
- Att kunna efterfråga de rättigheter jag har rätt till
- Att kunna utkräva rättigheter som eventuellt har förvägrats mig.

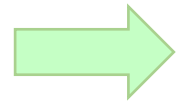
*Egenmakt (empowerment) – kopplar ihop de olika rättighetsprinciperna.*



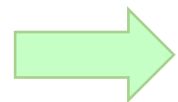
# Egenmakt och rättighetsprinciperna



Att inkluderas och behandlas jämlikt utan diskriminering underlättar utvecklar ens egenmakt.



Att ha egenmakt gör det möjligt att efterfråga och utkräva rättigheter genom aktiv delaktighet.



Aktiv delaktighet förutsätter transparens och möjligheter till ansvarstagande/-utkrävande.

# Intervjusvaren

- ❑ Inga klara skillnader i svaren mellan deltagarna och personalen.
- ❑ Deltagarna – mer utvecklade svar om de olika rättighetsprinciperna.
- ❑ Deltagare och personal – respektfull relation – extra viktigt.
- ❑ Coacherna centrala – uppskattade för bemötande och faktiskt stöd.

# Intervjusvaren (forts.)

- ❑ Majoriteten (deltagare & personal) skulle lägga märke till diskriminerande agerande.
- ❑ Majoriteten (deltagare & personal) – osäkra vad de ska göra om de blir diskriminerade eller märker att andra blir diskriminerade.
- ❑ Vad innebär diskrimineringslagen och vad definieras som diskriminering?

# Intervjusvaren (forts.)

- ❑ Aktiv delaktighet – enda aktiviteten som nämndes – mötena med coachen.
- ❑ Transparens – tydligt för deltagarna vad de kunde förvänta sig under tiden på Respondere.
- ❑ Personalen lyfte utmaningar med otydlighet gentemot deltagarna.
- ❑ Brist på egenmakt – allra störst i deltagarnas relationer till andra myndigheter.

# Positiv sammanfattning

Respondere:

- Deltagarna kände sig bemötta med respekt.
- Coachernas arbete uppskattades stort.
- Deltagarna menade att de hade kunnat ta flera steg närmare arbetsmarknaden.

# Reflektion

Personalen nämner sällan eller aldrig arbetet eller målen i rättighetstermer  
– eller deltagarna som rättighetsbärare.

Spelar det någon roll?

# Sårbarhet

Avsaknad av gemensam förståelse av integritet eller aktiv delaktighet



- Olika rättighetsbärare behandlas olika
- Verksamheten förändras beroende på förändringar i personalstyrkan



# Fördelarna – tydlighet och kontinuitet

- ❑ Kopplar tydligt till redan existerande och väldefinierat system med klara juridiska kopplingar.
- ❑ Tydliggör ansvaret för ex. jämlikhet, inkludering och delaktighet.
- ❑ Till exempel lagkrav på att ta fram aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier – *inte* om utan *hur* (ex. aktiva åtgärder)

# Rekommendationer

Diskutera regelbundet:

- a) vad de olika principerna innebär,
- b) när de är relevanta i arbetet och
- c) hur verksamheten kan stärka arbetet med utgångspunkt i dessa principer tillsammans med sina rättighetsbärare

Kan ta emot ....

# Låt oss testa!

När riskerar verksamheten att diskriminera någon, kränka någons integritet, aktivt exkludera någon eller missa tillfällen då de egentligen borde stärka någons egenmakt?

*Vad gör ni när ni ser att någon – en kollega eller en deltagare – indirekt eller direkt – diskriminerar eller exkluderar någon? (10 minuter)*

**Exempel:** En kollega säger ofta ” Men det här är för svårt för målgruppen/min deltagare.” på era möten.

**Exempel:** En deltagare talar nedsättande om andra deltagare inom projektet.

**Exempel:** En kollega säger på skoj ”Men, lilla stumpan” till några deltagare.