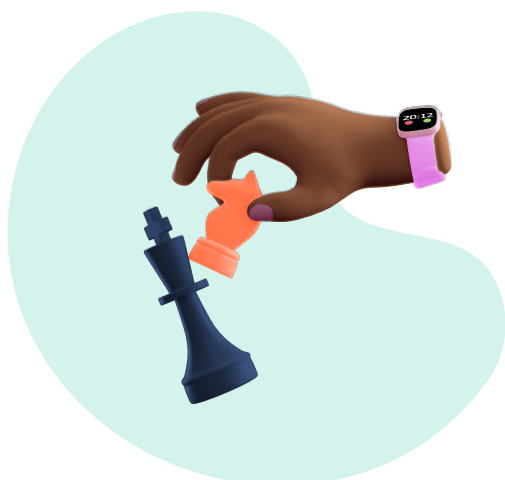
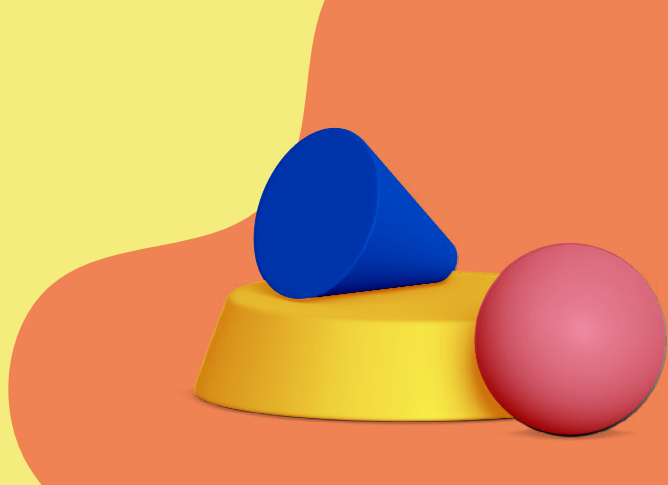


Rättighetsdesign

Metod för att arbeta med delaktighet

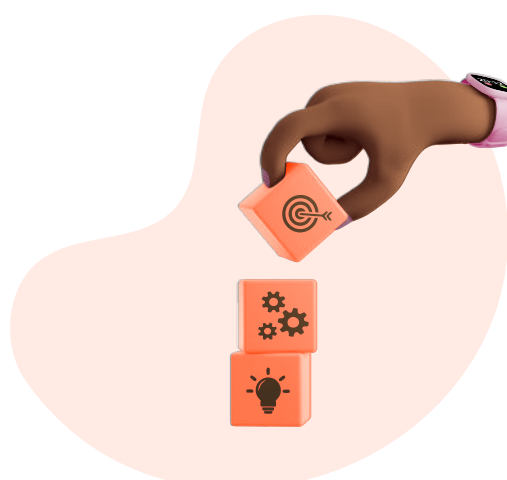


1. Nationella minoriteter är experter

Nationella minoriteter vet bäst själva vad de behöver. De har olika erfarenheter, utmaningar och förutsättningar. Därför är det viktigt att lyssna på deras kunskap och erfarenheter. Insatser måste anpassas för att stödja språk, kultur och traditioner på olika sätt.

2. Skapa tillsammans med inte för

Nationella minoriteter ska inte bara ta emot stöd utan vara med och skapa insatser som berör dem. Det kräver att medarbetare får kunskap och stöd för att involvera minoriteter i planering, genomförande och utvärdering. När minoriteternas erfarenheter tas tillvara blir de aktiva medskapare istället för passiva mottagare.

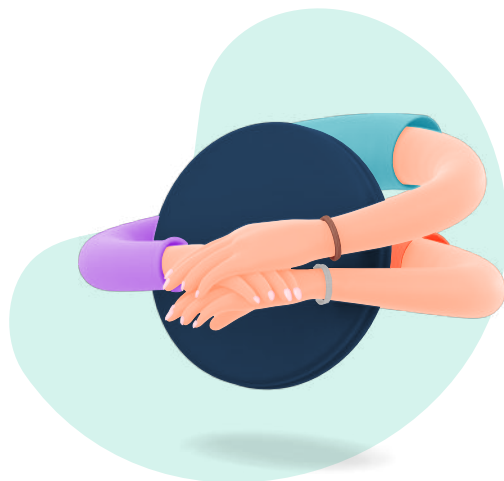


3. Skapa tillit och psykologisk trygghet

För att nationella minoriteter ska vilja vara delaktiga krävs tillit och trygghet. De behöver veta att verksamheterna respekterar deras rättigheter och värdesätter deras kunskap. Medarbetare måste få rätt stöd för att bygga förtroende och anpassa insatser utifrån faktiska behov. Istället för att säga "de är svåra att nå" bör man fråga sig varför tilliten är så låg att de inte vågar berätta att de tillhör en minoritet.

4. Skapa tillfälle att läka

Bristen på tillit hänger ihop med en lång historia av förtryck, diskriminering och utsatthet som fortfarande påverkar nationella minoriteter. Många lever med trauman som gått i arv över generationer och aldrig bearbetats. För att skapa förändring måste verksamheter ge utrymme för läkning, både individuellt och i grupp.

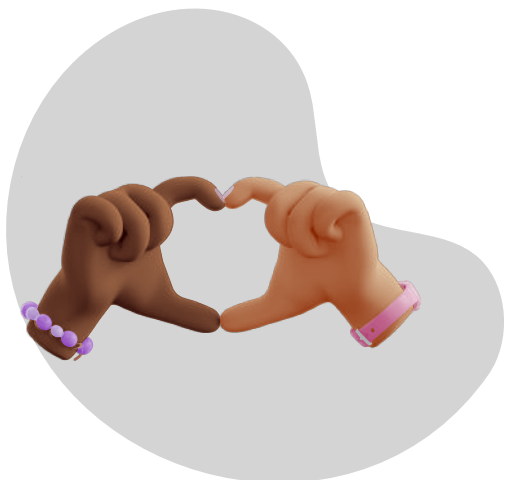


5. Arbeta aktivt mot rasism och förtryck

Att arbeta med rättighetsdesign innebär att erkänna att exkludering, förtryck och rasism finns även i den egna regionen. Verksamheterna behöver aktivt synliggöra hur diskriminering tar sig uttryck bland olika minoriteter och arbeta för verklig förändring. Det viktigaste är att förstå hur strukturell och kulturell rasism upprätthålls – ofta omedvetet – och ta ansvar för att bryta den.

6. Träna självledarskap

För att förändra strukturer och kultur behöver medarbetare träna självledarskap genom strukturerad självreflektion. Med frågor, ramar och återkoppling kan de se hur arbetet kan utvecklas, särskilt kring kunskap om minoriteters språk, kultur och rättigheter. Målet är en lärande kultur där arbetssätt ständigt förbättras och stärker nationella minoriteters rättigheter.



7. Stå kvar i obekvämheter

Självledarskap handlar också om att våga möta rädslor och obekväma situationer, särskilt i samtal om rasism. Medarbetare behöver kunna se hur de själva är en del av strukturer som upprätthåller diskriminering och identifiera beteenden som måste förändras. Därför krävs utrymme för svåra diskussioner och stöd i att hantera dem, så att arbetet kan gå framåt och rättigheterna säkras.

8. Skapa lärande i alla led

Professionens kunskap är viktig men måste kompletteras genom att involvera rättighetsbärare i beslut och processer, som lagen kräver. När deras erfarenheter och behov tas tillvara utvecklas verksamheten och blir mer relevant. Lärande sker hela tiden och behöver spridas, delas och omsättas i nya lösningar.



9. Våga agera i komplexitet

Att våga agera i komplexitet är som att navigera i fullständig dimma. Du vet att du måste röra dig framåt utan att veta åt vilket håll, eller vad som är rätt nästa steg. Att ta små steg, utforska, testa och utvärdera är ett sätt att våga agera när det inte finns några enkla eller säkra svar.

