



emerga

MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETER
I PRAKTIKEN

”Everything you touch, you change.
Everything you change, changes you.”

Octavia Butler

”The times are urgent;
let us slow down.”

African saying

Metodstödet är framtaget av EmergaLab på uppdrag av Region Sörmland.

Författare: Lejla Mundzic

EmergaLab står för allt innehåll och framtagna verktyg.

Referensgrupp bestående av anställda inom Region Sörmland har testat och utvärderat materialet

Våren 2026



RÄTTIGHETSBASERAT ARBETE I PRAKTIKEN

Metodstöd för att arbeta med rättighetersprincipen delaktighet.

FÖRORD OCH INTRODUKTION TILL METODSTÖDET

Detta metodstöd är tänkt att användas som stöd till regionens arbete med delaktighet.

Metodstödet är ett komplement till rapporten *Kunskapsstöd för delaktighet och inflytande* som togs fram under 2024. Förhoppningen är att metodstödet ska stärka utvecklingsarbetet genom att lägga ett rättighetsperspektiv på både interna och externa processer för att utveckla och driva förändringsarbete för att initiera, stärka och utveckla arbetet med delaktighet. Metodstödet kan användas som inspiration för att inleda och utveckla arbetet, sätta igång nya diskussioner samt testa nya verktyg och arbetssätt.

Innan du läser vidare vill vi helhjärtat uppmuntra dig att stanna upp, sakta ner och ta ett djupt andetag. Försök löpande under tiden du läser att ta dig tid att stanna upp och reflektera. Låt informationen, frågorna och verktygen långsamt bli en kunskap du kan använda och bli stärkt av. Låt innehållet i detta metodstöd bli en del av ditt dagliga arbete som du återvänder till och blir inspirerad av.

Metodstödet riktar sig i första hand till personer på ledande positioner och strateger som har i uppdrag att driva utvecklings- och förändringsarbete. Utgångspunkten är att göra rättighetsprinciper jämlikhet, ansvar/transparens, icke-diskriminering, inkludering, delaktighet och egenmakt applicerbara och tillgängliga i det dagliga arbetet och i olika utvecklingssatsningar.

Metodstödet är uppdelat i tre olika delar.

1. Den första delen inleds med en beskrivning av samtliga rättighetsprinciper och vikten av att arbeta rättighetsbaserat. Vi beskriver varför det är viktigt att ha kunskap om olika principer samt hur dessa kan implementeras i dagligt arbete för att skapa inkluderande verksamheter.
2. Del två är en fördjupning av rättighetsprincipen delaktighet och hur just den kan utvecklas och stärkas i regionens olika verksamheter och processer.
3. I del tre fokuserar vi på nationella minoriteter och hur deras rätt till delaktighet och inflytande kan stärkas.

Varje del består av en inledande kunskapsdel och en del med olika verktyg, metoder och övningar för att stärka arbetet. I den övergripande introduktionen beskriver vi metodstödet upplägg samt hur verksamheter kan skapa en struktur och kultur för att arbeta rättighetsbaserat i praktiken.

Närvaro och uppmärksamhet för att utveckla och skapa nytt lärande

Vi vet idag, baserat på studie efter studie, att vårt fysiska, emotionella och psykologiska tillstånd påverkar vår uppfattning och förståelse av omvärlden, vår förmåga att tänka om, lära och minnas. Med andra ord om du upplever starka känslor eller om dina grundläggande behov inte är tillfredsställda så kommer du att uppfatta t.ex avstånd, färger, rösttoner, betydelse av ord, kroppsspråk på andra sätt än om du är sömnig, nedstämd och fundersam.

Genom att regelbundet scanna av oss själva har vi större chans att kunna uppmärksamma och tillgodose våra behov och vara mer närvarande i våra professionella roller, lära nytt och våga prova nya sätt att arbeta för att kunna uppfylla vårt uppdrag.

Dina basala behov	Rörelse	Orientering	Beröring	Andetag
Behöver du äta, sova, dricka, kissa, bajsas, rapa, skratta, gråta, vara arg, fryser du, är du varm...? Hinner du, gör något åt saken. Hinner du inte, ha information med dig in i det du ska göra härnäst. Uppmärksamma om känslan av brådska grundas i en pågående arbetsuppgift eller om det är en spegling av något som händer i kroppen.	Rörelse är oftast vårt första “språk”. Ett effektivt sätt att använda rörelse för ökad närvaro kan vara att fokusera på lederna där vi har extra många “proprioceptoriska” celler som hjälper din kropp att förstå och känna sig själv i tid och rum. Testa att medvetet rulla handlederna eller sträck och runda ryggraden. Hur är upplevelsen av din kropp, stunden och situationen innan och efter?	Ge din reptilhjärna en känsla av att du har kontroll på läget så att mer av dig kan vara närvarande. Låt din nacke och huvud röra sig så att din blick kan i en någorlunda långsam takt vandra genom din omvärld och du sätter ord på det du ser. Hur är upplevelsen av din kropp, stunden och situationen innan och efter?	Ett annat sätt att öka närvaro är genom beröring. Testa att medvetet klämma på dina armar och lår, klappa på ditt ansikte, kanske till och med ge eller få en kram. Hur är upplevelsen av din kropp, stunden och situationen innan och efter?	Vi vet att stress påverkar vårt andetag. Vi vet också att medvetet andetag kan vara en väg till mer närvaro. Andas in genom näsan, håll andetaget i ca 2 sekunder, fyll på med lite luft, håll andan igen i ca 2 sek och andas ut långsamt genom munnen. Hur är upplevelsen av din kropp, stunden och situationen innan och efter?

METODSTÖD I PRAKTIEN

Hur kan metodstödet implementeras och användas?

Varje del av metodstödet består av ett teoretiskt avsnitt och ett antal olika verktyg. Dessa verktyg är tänkta att användas i olika delar av en verksamhet.

För att innehållet i metodstödet ska få genomslag i verksamheterna är det viktigt att skapa en struktur för arbetet. Ett sätt att göra det är att börja med att förstå och få en överblick över olika perspektiv och begrepp.

Sedan kan verksamheterna göra en inventering för att identifiera olika riskområden och sätta en plan för hur de skulle vilja ta sig an arbetet. Verktygen i metodstödet kan sedan användas för att testa nya sätt att arbeta och uppföljning görs för att se vad som har fungerat bra.

Metodstödet är framtaget av EmergaLab med utgångspunkt i mänskliga rättigheter och rättighetsbaserat arbete. Metodstödet strävar efter att vara så pass generellt att det kan vara användbart för olika verksamheter som behöver

stöd för att börja implementera ett rättighetsbaserat arbetssätt med fokus på att stärka delaktighet.

Detta metodstöd är utformat för att kunna användas av regionens olika verksamheter som i egenskap av arbetsgivare har ett ansvar att följa lagar och regler och som vill utveckla och stärka sitt demokratiska uppdrag.

REFLEKTIONSFRÅGOR

Vem upplever du har ansvar för att ta del av och arbeta vidare med metodstödet?

Hur kan fler personer involveras för att arbeta med metodstödet och dela på ansvaret?



STUKTUR
& KULTUR

ONBOARD

KAN VI SKAPA STRUKTUR?

Hur skapas en struktur och en kultur för att arbeta med rättighetsprinciper?

För att skapa förändring och på riktigt låta icke-diskriminering, tillgänglighet, inkludering, delaktighet, egenmakt, transparens/ansvar genomsyra och påverka allt arbete kräver det att vi transformerar våra verksamheter i grunden. Det räcker inte med att skriva om en stark värdegrund och koppla den till rättvisa och demokrati; arbetet måste prioriteras inom samtliga styrdokument och öronmärkas med resurser i form av ekonomiska medel, personal och kunskap. Lika viktigt som det är att bygga in det i strukturer är det att bygga in det i kulturen i varje verksamhet.

Att skapa en rättighetsstruktur

Samtliga rättighetsprinciper bör återspeglas i de strategiska styrdokument som ska vara vägledande för organisationen, till exempel visioner, strategier, inriktningsdokument, budget, årsredovisning och verksamhets- och aktivitetsplaner, uppföljning, indikatorer samt i olika processer som rekrytering, upphandling, finansiering.

Strukturen kan också skapas bland annat genom att integrera rättighetsprinciperna i styrningen av olika projekt och insatser (koppla till mål, integrera i mallar, utgå ifrån i planering, genomförande och uppföljning).

För att bygga in det i strukturen är det viktigt att synliggöra vilka hinder/risker som finns i verksamheterna idag, dvs. på vilket sätt anställda i verksamheterna har medvetet eller omedvetet skapat hinder för människor att kunna ta del av service och tjänster som de ansvarar för?

Detta kan göras genom att identifiera och analysera strukturella hinder utifrån ett rättighetsperspektiv (dvs. utifrån individens rättigheter och förutsättningar; med fokus på rätt att inte bli diskriminerad, rätt att bli inkluderad, rätt att påverka beslut och rätt att få information).

För att förändra en struktur är det viktigt att identifiera vad som fungerar och kan göras mer av, och vad som inte fungerar och behöver förändras.

Utvärderingar och externa granskningar av den egna verksamhetens styrning och ledning kan fungera som ett bra stöd för att få syn på olika utmaningar som behöver förändras. Ett sätt att förändra strukturen är att arbeta aktivt med rekrytering. Inom många verksamheter är ledningsskikten homogena och saknar en bred representation.

Ledningen har en oerhört viktig roll i arbetet. Kanske kan ett uttalat mål om strategisk rekrytering och aktivt prioriterat arbete med mångfald och inkludering vara ett sätt att närma sig utmaningen?

En oerhört viktig del som ofta är förbisedd är att skapa en struktur för lärande för att frågor som icke-diskriminering, delaktighet och inkludering ska bli prioriterade och mätbara.

Vad menas egentligen med det? Många verksamheter förutsätter att lärande ska formas och drivas av en stark kultur som utgår från en stark värdegrund. Samtidigt vet vi att det som efterfrågas, mäts och följs upp är också det som sedan görs i praktiken.

Därför är det av högsta vikt att ledningen skapar förutsättningar för lärande som avser tid för reflektion och analys, utbyte av erfarenheter och kunskap samt nya innovativa arbetssätt. Det är viktigt att lärande systematiseras och struktureras för att bli en del av det systematiska kvalitetsarbetet och inte en pålaga som medarbetare får välja att arbeta med i mån av tid. Den tiden kommer aldrig att finnas utan måste prioriteras av alla nivåer i verksamheten.

ÖVNING ANDETAG

Vi vet att stress påverkar vårt andetag. Vi vet också att medvetet andetag kan vara en väg till mer närvaro. Andas in genom näsan, håll andetaget i ca 2 sekunder, fyll på med lite luft, håll andan igen i ca 2 sek och andas ut långsamt genom munnen. Hur är upplevelsen av din kropp, stunden och situationen innan och efter?

REFLEKTIONSFRÅGOR

Vad betyder struktur för dig?

Hur skapar ni en struktur för att arbeta med inkludering idag?

Hur bygger ni in lärande och reflektion i strukturen?

ATT SKAPA RÄTTIGHETSKULTUR

Rättighetskulturen skapas i första hand genom att människors rättigheter, förutsättningar och behov sätts i fokus och alla aktiviteter och åtgärder formas efter det. Det är viktigt att komma ihåg att det inte finns någon slutpunkt i det rättighetsbaserade arbetet, dvs. vi blir aldrig färdiga och till fullo upplysta.

Ledningen har en central roll i arbetet och kan alltid hålla arbetet prioriterat. Personer med makt i en organisation påverkar alltid kulturen. Bara för att verksamheter i grunden har goda intentioner och jobbar för demokrati och jämlikhet, betyder det inte att de är vaccinerade mot generella strukturer i samhället. Strukturell rasism, sexism liksom fördomar och makthierarkier finns lika mycket inom regionala verksamheter som på alla andra platser.

Att arbeta rättighetsbaserat kräver att vi utgår från vår professionella roll, lagar och regler samt vår förmåga att på egen hand, med hjälp av omdöme och riskanalyser, hantera och utveckla vårt agerande i varje situation – i synnerhet i relation till andra människor.

Likabehandling kan vara djupt diskriminerande för de individer och målgrupper som behöver särskilda lösningar för att kunna ta del av verksamhetens stöd, service och tjänster.

Det finns inga enkla och generella checklistor som kan användas i alla situationer och alltid ge ett rätt svar. Ofta finns ett behov bland medarbetare att identifiera enkla svar och lösningar på komplexa utmaningar. Många gånger saknas det kunskap om det praktiska arbetet och rädslan att göra fel kan leda till en handlingsförlamning. Hellre låta bli än göra fel, helt enkelt.

Det absolut viktigaste i arbetet med att skapa rättvisa och hållbara verksamheter är att lära sig att fokusera lika mycket på processer som på resultat. I processerna kan vi lära oss av våra misstag, upptäcka vad som fungerar väl och hitta nya sätt att angripa gamla problem.

Den kanske viktigaste frågan alla bör ställa sig är: hur kommer det sig att alla vill ha förändring men fortsätter att göra på exakt samma sätt?

Det vi dagligen måste träna oss i är att våga stå kvar i de skav som skapas av ovisshet, av för många frågor och inga svar. Att våga se misstag som möjliga lärdomar har vi sällan övat oss i. Att arbeta med icke-diskriminering, tillgänglighet, inkludering, delaktighet innebär att träna sig i att bli en normkritisk person och att kontinuerligt vara i ett tänkande tillsammans med andra kollegor.

Det handlar också om att lära sig att hantera starka känslor som skam och otillräcklighet när vi hamnar i en svår situation. Att se våra begränsningar och misstag och samtidigt bära en känsla av att jag ju bara ville väl. Att våga tappa fotfästet någon gång då och då och stå kvar när det gungar och snurrar är en viktig lärdom och förutsättning för att våga prova att tänka och göra nytt.

För att skapa en kulturförändring måste det, som vi redan har nämnt tidigare, finnas en struktur och systematik för lärande. Det är viktigt att möjliggöra lärande på alla nivåer i en verksamhet, från förtroendevalda, ledning till anställda. Ett sätt att göra detta är att bygga in det i arbetstiden, tid för reflektioner både enskilt och i mindre team. Det gör det möjligt för medarbetare att upptäcka någonting nytt och att lära sig av egna erfarenheter. För att kunna förstå, tolka och beskriva sina handlingar är det viktigt att kunna hitta ett språk som speglar och kan fånga in ens erfarenheter och lärdomar.

ÖVNING BERÖRING

Ett annat sätt att öka närvaro inte minst under de dagarna då tunnelseendet börjat inte bara etableras utan rent av fastna, är genom beröring. Testa att medvetet klämma på dina armar och lår, klappa på ditt ansikte, kanske till och ge eller få en kram. Hur är upplevelsen av din kropp, stunden och situationen innan och efter?

Medarbetare kan kontinuerligt ställa sig frågor som kan vara stödjande i det dagliga arbetet:

- Hur skapar jag som ledare/strateg delaktighet i mitt arbete? Vilka är delaktiga och vilken möjlighet har de att påverka faktiska aktiviteter, insatser, beslut osv?
- Hur skapar jag som ledare/strateg inkludering? Hur ofta gör jag tillgänglighetsanalyser för att identifiera olika hinder som finns i verksamheten?
- Hur arbetar jag som ledare/strateg för att stärka egenmakten hos människor jag möter i mitt arbete?

REFLEKTIONSFRÅGOR

På vilket sätt upplever du att struktur och kultur hänger ihop?

Hur ser länken mellan struktur och kultur i er verksamhet?

Det finns ett uttryck som säger att kulturen äter strukturen till frukost. Men tänk om det inte stämmer, tänk om strukturen är en nödvändig förutsättning för att skapa den kulturen som vi önskar? Hur påverkar kulturen den struktur som redan finns? Hur påverkar den befintliga strukturen skapandet av kulturen?

DISKRIMINERING ÄR FÖRBJUDET!

Kort om det lagliga ramverket alla verksamheter måste följa

Alla organisationer (som tillhör den offentliga-, privata- och idéburna sektorn) är förstas skyldiga att respektera allas mänskliga rättigheter (dvs. inte själva kränka någons rättigheter). Dessutom är de skyldiga att följa de lagar och regler som gäller i landet. Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet. Diskriminering är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Bristande tillgänglighet är definierat som en form av diskriminering.

1 januari 2017 vann nya ändringar i diskrimineringslagen laga kraft. Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering gäller nu alla arbetsgivare med fler än tio anställda och detta arbete måste innefatta samtliga sju diskrimineringsgrunder; funktionsnedsättning, sexuell läggning, kön, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Verksamhetens dokumentation om det aktiva arbete måste innehålla redovisning av risker och hinder samt de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras. Även uppföljning och utvärdering som gjorts av det tidigare arbetet med aktiva åtgärder ska redovisas.

Allt arbetsmiljöarbete regleras av arbetsmiljölagen, AML. Denna är en ramlag, med få precisa regler. Med organisatorisk arbetsmiljö menas de villkor och förutsättningar som finns för att utföra arbetet på en arbetsplats.

Detta inkluderar fem dimensioner: Ledning och styrning; Kommunikation; Delaktighet och handlingsutrymme; Fördelning av arbetsuppgifter; Krav, resurser och ansvar. Social arbetsmiljö är villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar bl.a.: Socialt samspel; Samarbete; Socialt stöd från chefer och kollegor.

Enligt AFS:en, (AFS 2015:4) ska arbetsgivare ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och kunna uppvisa en tydlig strategi för hur de ska nå sina mål. Om organisationen har minst tio anställda ska målen dokumenteras skriftligt.

REFLEKTIONSFRÅGOR

Hur väl bekant är du sedan tidigare kring det lagliga ramverket som alla verksamheter måste arbeta med?

På vilket sätt skulle du kunna använda kunskapen i det fortsatta arbetet?

På vilket sätt kan lagen användas för att prioritera arbetet i ännu större utsträckning?



**The best way to predict your
future is to create it.**

Thank you!