A close-up photograph of a young girl with dark, curly hair blowing bubbles. She is holding a red bubble wand and a white container. The background is a soft-focus green, suggesting an outdoor setting. A green circular graphic is overlaid in the top right corner.

Vägledningen bidrar
till genomförandet av
VGR:s hållbarhetsmål

5 steg i rätt riktning

– vägledning för
människorättsbaserat arbete

Det här är en vägledning för dig som ska starta upp ett människorättsbaserat arbete i din verksamhet.

Vägledningen innehåller fyra principer och fem steg med inspirerande exempel från verksamheter som redan har testat. Det finns inget facit och ingen enkel checklista. Arbetet måste alltid utgå från de förutsättningar som finns för er och de människor er verksamhet är till för, rättighetsbärarna.

Vägledningen är framtagen 2018 och reviderad 2024 av koncernkontoret, Västra Götalandsregionen. Vägledningen är en del av Västra Götalandsregionens hållbarhetsmål och arbetet för mänskliga rättigheter.

www.vgregion.se/hallbarhet
www.vgregion.se/manskligarattigheter

Innehåll

Hejl	4
Mänskliga rättigheter.....	6
Principer för människorättsbaserat arbete	7

PRINCIPER

Värdighet och egenmakt	8
Jämlikhet och icke-diskriminering.....	10
Delaktighet och inkludering.....	14
Ansvar och transparens.....	17

STEG

Steg 1: Bygg kunskap.....	20
Steg 2: Analysera	24
Steg 3: Sätt mål och planera	28
Steg 4: Genomför	31
Steg 5: Följ upp och utvärdera	36

Hej!

Västra Götalandsregionens (VGR) verksamheter ska arbeta människorättsbaserat. Men vad innebär det?

Förenta Nationernas (FN) konventioner om mänskliga rättigheter ska omsättas till praktiskt arbete på alla nivåer i vår organisation. FN:s utvecklingsorgan har enats om vad människorättsbaserat arbetssätt innebär. I denna vägledning beskrivs VGR:s arbetssätt, som utgår från FN:s definition.

Sedan 2020 är barnkonventionen svensk lag. Det innebär att vi måste bli ännu bättre på att se till barnets rättigheter i alla våra verksamheter. Vi måste också arbeta aktivt mot all diskriminering, skapa jämlika och jämställda förutsättningar för alla och arbeta för tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. FN har konkretiserat arbetet för mänskliga rättigheter genom 17 hållbarhetsmål i Agenda 2030. Målen syftar till att förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla.

VGR:s hållbarhetsmål slår fast att vi ska arbeta för varje människas hälsa och välbefinnande, för jämlikhet och lika rättigheter, för ökad tillit, trygghet och delaktighet samt för varje människas rätt till en ren, hälsosam och hållbar miljö.

Målen gäller för alla VGR:s förvaltningar och bolag samt verksamheter som finansieras av VGR. Tillsammans ska målen förstärka ett hållbart genomförande av VGR:s uppdrag inom hälso- och sjukvård, kollektivtrafik, regional utveckling och kultur.

Rättighetsbärare är vi alla! I VGR är rättighetsbärarna de som tar del av våra verksamheter, som påverkas av våra beslut, är anhöriga eller boende i verksamhetens närområde samt medarbetare i förhållande till arbetsgivaren.

Skyldighetsbärare är alla politiker, chefer och medarbetare. Det är de som har ansvar att se till att rättighetsbärarna får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda.

Här kan du läsa mer om VGR:s hållbarhetsmål och arbete för mänskliga rättigheter.

Mänskliga rättigheter

De mänskliga rättigheterna slår fast att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Det gäller för alla människor över hela världen, oavsett land, kultur eller specifik situation. Ingen diskriminering får förekomma.

Staterna är överens om att de mänskliga rättigheterna är odelbara, de hänger ihop och är varandras förutsättningar. Som ett korthus: Tar du bort den ena så faller den andra. Om en person till exempel inte får sin rätt till utbildning så kommer personen ha svårare att få sina rättigheter till sysselsättning och bästa möjliga hälsa tillgodosedda.

Sverige har anslutit sig till följande av FN:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter:

- Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
- Internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering
- Konventionen om avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor
- Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning
- Konventionen om barnets rättigheter
- Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Principer för ett människorättsbaserat arbete

Mänskliga rättigheter är inte bara mål, de är också medel för hur vi ska arbeta. FN har tagit fram principer som ska underlätta i det människorättsbaserade arbetet:

- Värdighet och egenmakt
- Jämlikhet och icke-diskriminering
- Delaktighet och inkludering
- Ansvar och transparens

Allt vårt arbete, inklusive de fem steg som den här vägledningen beskriver, ska genomsyras av principerna. Med hjälp av dem blir det lättare att göra rätt från början. Om vi till exempel från start inkluderar målgruppen utifrån värdighet och egenmakt så arbetar vi mer resurseffektivt och öppnar för nya lösningar. Vi ökar människors engagemang och skapar tillit till det demokratiska systemet. Diskriminering och ojämlikhet innebär stora kostnader i form av till exempel psykisk ohälsa och sjukfrånvaro. Ansvar och transparens är nödvändiga principer för att säkra demokrati och motverka maktmissbruk.



Princip: Värdighet och egenmakt

Människans inneboende värdighet och okränkbarhet är en av grunderna för mänskliga rättigheter. Vi måste ha tillit till människans egen förmåga. Alla insatser som görs för en individ ska öka hens egenmakt, det vill säga individens känsla av att ha makt över sin situation. Skyldighetsbäraren ska bidra till att stödja rättighetsbärarens egen förmåga.

Att främja värdighet och egenmakt är viktigt för att nå VGR:s hållbarhetsmål ”God hälsa och välbefinnande”.

► **Exempel: Hälsolitteracitet**

Hälsolitteracitet handlar om en individs förmåga att förstå och värdera information om den egna hälsan och att känna egenmakt. För att kunna göra det behöver vi stödja rättighetsbärarens egen förmåga och utveckla hur vi förmedlar information på ett sätt så att hen förstår.

En hälsolitterat organisation gör det enkelt för människor att navigera, förstå och använda information och tjänster för att kunna ta hand om sin hälsa.

En särskild utmaning är att hantera skillnader i förutsättningar för att kunna ta hand om den egna hälsan och att verka för att insatser fördelas jämlikt utifrån behov. I omställningen av hälso- och sjukvården handlar hälsolitteracitet bland annat om en hälsofrämjande och jämlik vård, delaktighet, jämlik digitalisering och patientsäkerhet.

” Om en konstant blir bemött som en människa tror jag att det är lättare att börja känna sig som en människa igen. ”

AGNETA PERSSON,
EGENSPECIALIST/
RÄTTIGHETSBJÄRNARE



Här kan du se filmen "[Jämbördiga möten är nyckeln](#)
– Människorättsbaserat arbete i psykiatri" (vregion.se)

► Exempel: Gemensamt förbättringsarbete

På en psykiatrisk slutenvårdsavdelning på Sahlgrenska Universitetssjukhuset har skyldighetsbärare och rättighetsbärare tillsammans arbetat med att få syn på och ta bort onödiga regler och rutiner. Till exempel fanns regler för när och hur många koppar kaffe varje person fick dricka på avdelningen, och hur många kuddar som var och en fick ha på sitt rum.

Reglerna och rutinerna skapade frustration hos rättighetsbärarna och uppfattades som uppfostrande eftersom de inte var utformade efter individens önskemål och behov. Efter förbättringarna upplever rättighetsbärare och skyldighetsbärare en lugnare stämning med färre tvångsåtgärder som följd.

VÄRDIGHET OCH
EGENMAKT

Princip: Jämlikhet och icke-diskriminering

De mänskliga rättigheterna gäller för alla. Vi är skyldiga att skapa jämlika villkor för alla att till exempel ta del av vår verksamhet eller ha en bra arbetsmiljö.

Rätten att inte bli diskriminerad går som en röd tråd i alla konventioner om mänskliga rättigheter. Diskrimineringslagen har sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Grunderna har valts ut eftersom människor ofta behandlas orättvist på grund av dessa faktorer.

Diskrimineringsgrunderna tillsammans med exempelvis socioekonomisk status och utbildningsbakgrund påverkar våra förutsättningar att få de mänskliga rättigheterna tillgodosedda. Som skyldighetsbärare ska vi sträva efter att de som hamnat på efterkälken ska kunna komma i kapp – vi får inte lämna någon människa utanför.

Att främja jämlikhet och icke-diskriminering är viktigt för att nå VGR:s hållbarhetsmål ”Jämlikhet och lika rättigheter”.

► **Exempel:**

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar samt personer med könsöverskridande identitet ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina liv. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i alla analyser, i all resursfördelning, i allt beslutsfattande samt i alla verksamheter och projekt.

Kunskapscentrum för jämlik vård har tillsammans med Data och analys

kartlagt omotiverade skillnader mellan kvinnor och män inom områdena läkemedel, hjälpmedel och väntetider. Ibland är skillnaderna till kvinnors nackdel och

ibland till mäns nackdel. En förklaring till skillnaderna är hur föreställningar om kvinnor och män påverkar patient och personal i vårdmötet. För att åtgärda skillnader har kunskaps- höjande delar inkluderats i utbildningar och skrivits in i styrdokument som regionala medicinska riktlinjer, regionala vårdförlopp och verktyg för bedömning, diagnosticering och förskrivning av läkemedel och hjälpmedel.

Här kan du ta del av [kartläggningen av könsskillnader i hälso- och sjukvården i Västra Götalandsregionen](#) (PDF) (vgregion.se)



JÄMLIKHET OCH ICKE-DISKRIMINERING

► **Exempel: Barnets bästa**

FN:s konvention om barnets rättigheter fastställer bland annat att alla vårdnadshavare har ett gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling. Barnets bästa ska alltid komma i främsta rummet. Alla barn i Sverige har rätt till en trygg uppväxt och en god och jämlik hälsa. För att möjliggöra det behöver föräldrar ges jämlika förutsättningar för att ta till sig information, insatser och stöd på bästa sätt. Därför ska alla erbjudas föräldraskapsstöd utifrån sina behov.

Förstå familjen är ett verktyg om att möta föräldrar som lever med olika kognitiva svårigheter. Verktyget riktar sig till alla som i sitt arbete träffar föräldrar och blivande föräldrar. Det innehåller konkreta tips och förslag på hur det går att guida i föräldraskapet och ge rätt stöd.

Här kan du läsa mer om verktyget Förstå familjen (vgregion.se)

Sedan 2010 har alla som arbetar i hälso- och sjukvården ansvar enligt hälso- och sjukvårdslagen att uppmärksamma barn som anhöriga. Barn som anhöriga ska uppmärksammas och ges information, råd och stöd vid sjukdom, funktionsnedsättning eller annat tillstånd hos en anhörig. Detta för att förebygga ohälsa hos barnet. VGR har en regional medicinsk riktlinje som styr arbetet.

Här kan du ta del av VGR:s medicinska riktlinje (vgregion.se)

► **Exempel: Smärtekuben**

Smärtekuben är ett verktyg för diskussion och reflektion om genusnormer och smärta. Föreställningar om kvinnor och män påverkar bemötande, bedömning och behandling av patienter med smärta. Genom att prata om det

JÄMLIKHET OCH ICKE-DISKRIMINERING

kan vi också hitta vägar till en mer jämlik hälso- och sjukvård. I smärtekuben finns några frågor som kan fungera som start i arbetet med att ge jämställd hälso- och sjukvård.

Här kan du läsa mer om verktyget [Smärtekuben](http://Smärtekuben.vgregion.se) (vgregion.se)

► Exempel: Hbtq-diplomering

För att arbeta människorättsbaserat behöver vi också reflektera över, lära oss mer om och förändra normer kopplat till hbtqi (homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexuella).

Hbtq-diplomering är VGR:s utbildning för att arbeta normmedvetet utifrån kön och sexualitet. Diplomeringen är framtagen av **Kunskapscentrum för sexuell hälsa**. Syftet är att förbättra medarbetares kunskap och färdigheter för att kunna arbeta mer

inkluderande. På det här sättet möjliggörs en god och likvärdig vård för alla patienter och en god arbetsmiljö för alla medarbetare.

Hbtq-diplomeringen är helt digital och består av två delar. Den första delen, som genomförs på egen hand, är en utbildning i normer om kön och sexualitet där fokus ligger på kunskapshöjning och färdighets träning. Den andra delen består av ett verksamhetsgemensamt utvecklingsarbete som ska leda fram till en handlingsplan.

Här kan du ta del av [VGR:s hbtq-diplomering](http://VGR:s_hbtq_diplomering.vgregion.se) (vgregion.se)



JÄMLIKHET OCH ICKE-DISKRIMINERING

Princip: Delaktighet och inkludering

Att vara delaktig och inkluderad i frågor som berör individen själv och hens egen situation är en mänsklig rättighet. I alla arbetsuppgifter, insatser och projekt ska därför de som berörs, direkt och indirekt, erbjudas delaktighet utifrån sina egna förutsättningar. Skyldighetsbärandens roll är att skapa möjlighet för delaktighet och medskapande så att alla kan göra sin röst hörd och delta i samhället.

Att främja delaktighet, inkludering, medskapande och dialog är viktigt för att nå VGR:s hållbarhetsmål ”Tillit, trygghet och delaktighet”.

► Exempel: Samråd

Beredningen för mänskliga rättigheter har fem samråd där politiker träffar representanter för organisationer i det civila samhället. De fem samråden är nationella minoriteter, barnrätt, funktionshinder, hbtqi och mänskliga rättigheter.

Samråden ska bidra till

- att det civila samhällets perspektiv tas tillvara i VGR:s verksamheter
- att främja medskapande och dialog mellan det civila samhället och VGR

- en hållbar utveckling genom att främja mänskliga rättigheter, demokrati, jämlikhet, jämställdhet och motverka diskriminering
- genomförandet av VGR:s hållbarhetsmål.

Samråden ska i första hand nå organisationer som företräder rättighetsbärare vars mänskliga rättigheter riskerar att kränkas och där samhällets skydd är som svagast.

Här kan du läsa mer om [samråden](http://samraden.vgregion.se) (vgregion.se)

► Exempel: Brukarråd

Ett brukarråd kan organiseras på olika sätt, men i grunden handlar det om att brukarrepresentanter är med och påverkar innehållet i en verksamhet. Det är ett sätt att omsätta principen om delaktighet och inkludering i praktiken.

Ett exempel på brukarråd inom VGR:s verksamheter finns vid rättspsykiatri på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Genom rådet har patienterna kunnat påverka allt från rutiner till vårdutbud, vilket har lett till flera konkreta förbättringar. Några exempel är förlängda promenadtider, ökat varuutbud i caféet och införskaffandet av iPads. Rådet fungerar som en viktig länk mellan patienter och

verksamheten. Genom regelbunden dialog bidrar rådet till att förbättra både patienternas upplevelse av tvångsvården och verksamhetens arbetssätt.

Nationell Samling för Psykisk Hälsa i Göteborg och Västra Götaland har tagit fram handbok och webbutbildning för brukarinflytande.

Här hittar du [Handboken och webbutbildningen i brukarinflytande \(nsphvastragotaland.se\)](#)

DELAKTIGHET OCH
INKLUDERING

► **Exempel: Aktiv involvering**

Aktiv involvering är en princip och utgångspunkt i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I praktiken handlar det om att säkerställa att personer med funktionsnedsättning involveras, får komma till tals och får möjlighet att påverka olika beslut och insatser som rör deras liv. Syftet är att öka förutsättningarna för att produkter, tjänster och verksamheter blir relevanta och till nytta för användarna.

Aktiv involvering är också namnet på ett forum för samverkan mellan funktionshinder rörelsen och Västtrafik i frågor om tillgänglighet och jämlikhet

i kollektivtrafiken. Arbetet i forumet ska möjliggöra, och kännetecknas av, gemensamt lärande och problemlösning i nära partnerskap. Representeranter från funktionshinderföreningar deltar i ett antal projekt för att utveckla och förbättra Västtrafiks tjänster och produkter.

En arbetsform är att gemensamt genomföra insiktsutbildningar, det vill säga att genom praktisk erfarenhet varvat med teori få insikt i hur en verksamhet ter sig för den som till exempel är blind eller använder rullstol.

DELAKTIGHET OCH
INKLUDERING

Princip: Ansvar och transparens

Det måste vara tydligt vem som bär ansvar för att de mänskliga rättigheterna uppfylls, så att det är möjligt för rättighetsbärarna att kräva sina mänskliga rättigheter. Vem fattar beslut? Har jag rätt till ett andra utlåtande? Kan beslutet överklagas? Vart vänder jag mig? Det måste också finnas insyn i verksamheterna för att det ska vara möjligt att upptäcka eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter.

Att främja ansvar och transparens är viktigt för att nå VGR:s hållbarhetsmål ”Tillit, trygghet och delaktighet”.

► Exempel: Synpunkter på vården

Om någon upplevt något i vården som hen inte är nöjd med, kan hen klaga eller lämna synpunkter direkt till vården eller kontakta patientnämnden. Flera av VGR:s sjukhusförvaltningar tydliggör på sina hemsidor vilka rättigheter du har som patient och vart det går att vända sig om du inte är nöjd med vården.

Exempelvis informerar Angereds närsjukhus på sin hemsida att du som patient är rättighetsbärare och vad det innebär.

Här kan du lämna synpunkter hos [patientnämnden](http://patientnamnden.vgregion.se) (vgregion.se)

Här är [Angereds närsjukhus](http://angeredsnarsjukhus.se) webbplats (angeredsnarsjukhus.se)

ANSVAR OCH
TRANSPARENS

► **Exempel: Visselblåsning**

VGR har en visselblåsartjänst som gör det möjligt för anställda att rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen där det finns ett allmänintresse av att det kommer fram. Visselblåsningar kan handla om exempelvis systematisk diskriminering eller andra oegentligheter rörande liv och hälsa. Det kan också vara fråga om miljöbrott, allvarlig ekonomisk brottslighet, korruption eller mutor.

Här är [VGR:s visselblåsartjänst \(vgr.region.se\)](http://vgr.region.se)

► **Exempel: Tillgänglighetsdatabasen (TD)**

TD är ett verktyg för att säkra mänskliga rättigheter genom att öka tillgänglighet och insyn i samhället. TD används för att

beskriva hinder, svårigheter och brister i den fysiska miljön och i bemötande. Alla verksamheter som VGR äger, finansierar eller har avtal med ska inventeras.

Rättighetsbäraren får information om tillgängligheten på en plats och tillgängligheten på väg till platsen. Skyldighetsbäraren får ett underlag för att kunna göra åtgärder i den fysiska miljön. Det skapar bättre förutsättningar för rättighetsbäraren att kunna ta del av sina mänskliga rättigheter.

Här kan du ta del av [Tillgänglighetsdatabasen \(vgr.region.se\)](http://vgr.region.se)



ANSVAR OCH
TRANSPARENS





Steg 1: Bygg kunskap

Skapa kunskap om mänskliga rättigheter kopplat till ditt uppdrag och din verksamhet tillsammans med dem ni är till för.

- ✓ Tänk inte allt eller inget – om det bara finns en halvtimme gör det bästa av den!
- ✓ Backa inte för de svåra frågorna – antagligen finns den största chansen till utveckling där.
- ✗ Var aldrig nedlåtande – det finns inga dumma frågor!

Kunskap lägger grunden

VGR:s hållbarhetsmål betonar vikten av kontinuerlig kunskapsutveckling i mänskliga rättigheter. Kunskap är också en bra start för det människorättsbaserade arbetet.

Vi som arbetar i VGR eller är förtroendevalda i organisationen ska ha god kunskap om mänskliga rättigheter samt kunna omsätta rättigheterna inom ramen för vårt uppdrag. Då behövs grundläggande utbildning om mänskliga rättigheter generellt, men också fördjupad kunskap med fokus på rättigheterna i det som är verksamhetens uppdrag.

Det kan vara mänskliga rättigheter med fokus på psykiatri och rätten till bästa möjliga psykiska hälsa, eller kunskap inom museiverksamheten om rätten till kultur.

Rättighetsbärare och skyldighetsbärare kan med fördel arbeta ihop. Genom att tillsammans skaffa kunskap om vad de mänskliga rättigheterna innebär för verksamheten kan de tillföra olika perspektiv som värderas lika.

► Exempel: Utställningen Möt Resandefolket!

Sedan 2004 arbetar Bohusläns museum och resandefolket, en del av den nationella minoriteten romer, tillsammans för att lyfta fram resandefolkets historia som en del av vår gemensamma historia. Bohusläns museum har de mänskliga rättigheterna som värdegrund och ett människorättsbaserat arbete som metod. I samband med att utställning om resandefolkets historia skulle tas fram var det därmed självklart att arbetet skulle ske tillsammans med experterna, resandefolket själva.

Utifrån delaktighet och jämlikhet tog rättighetsbärare och skyldighetsbärare fram utställningen. Exempelvis blev det tydligt att resandefolket dittills varit osynliga i museets samlingar, vilket innebar att man tillsammans tittade på föremål och diskuterade dess funktion. På så sätt skapades gemensam kunskap mellan rättighetsbärare och skyldighetsbärare. Arbetet med utställningen gav museet nya kunskaper till samlingarna, både föremål och fotografier, och även möjlighet att samla in nya föremål. Utställningen **Möt Resandefolket!** är Sveriges första permanenta utställning om resandefolket.

Här kan du läsa mer om [Bohusläns museums utställning Möt Resandefolket!](https://www.bohuslansmuseum.se) ([bohuslansmuseum.se](https://www.bohuslansmuseum.se))



Utbildningar i mänskliga rättigheter:

- Grundläggande webb- utbildning om mänskliga rättigheter för dig som verkar i offentlig sektor

Här finns [webbutbildningen i mänskliga rättigheter \(mrutbildning.se\)](#) (Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Uppsala universitet)

- Ämnesspecifika utbildningar inom mänskliga rättigheter finns i VGR:s webbportal

Här finns [VGR:s lärportal \(vregion.se\)](#)

- Regeringsuppdrag utbildning i mänskliga rättigheter för offentligt anställda

Här finns [utbildningen \(mr-forum.se\)](#) (Uppsala universitet)

Utbildningar inom mänskliga rättigheter erbjuds även av andra universitet, högskolor, myndigheter, Länsstyrelsen, studieförbund och konsulter.

Utbildning, verktyg och stöd ges också av VGR:s expertenheter:

- Kunskapscentrum för jämlik vård (KJV)

Här kan du läsa om [Kunskapscentrum för jämlik vård \(vregion.se\)](#)

- Kunskapscentrum för sexuell hälsa (KSH)

Här kan du läsa om [Kunskapscentrum för sexuell hälsa \(vregion.se\)](#)

- Kompetenscentrum om våld i nära relationer (VKV)

Här kan du läsa om [Kompetenscentrum om våld i nära relationer \(valdinararelationer.se\)](#)

- Kunskapsstöd för psykisk hälsa (KPH)

Här kan du läsa om [Kunskapsstöd för psykisk hälsa \(vregion.se\)](#)



Steg 2: Analysera

Vid verksamhetsutveckling, förändringar eller beslut ska vi, tillsammans med dem som berörs, kvalitetssäkra och analysera utifrån mänskliga rättigheter.

- ✓ Om inte alla som berörs av frågan kan vara med, så kanske i alla fall några personer med kompletterande perspektiv kan delta.
- ✓ Lyssna noga!
Ha inte förutfattade meningar om vem som kan bidra och vad rättighetsbärarna tycker.
- ✗ Undvik att en person sitter ensam och gör analysen – även om det kanske går fortare!

Analysera tillsammans

Ta hjälp i analysen av personer med olika kompetenser och erfarenheter, både rättighetsbärare och skyldighetsbärare. Om rättighetsbärare inte kan inkluderas, se till att hitta andra sätt för rättighetsbärare att få inflytande i analysen, hur den görs och vilka slutsatser som dras. Personer som har kunskap om mänskliga rättigheter bör finnas med.

Viktiga frågor i analys av verksamhet:

A) Mänskliga rättigheter i verksamheten

Vilka mänskliga rättigheter berörs av verksamhetens ansvar och uppdrag? Vad gör ni bra och vill bevara, vilka utmaningar och dilemman finns? Respekterar eller kränker ni? Skyddar ni från andras kränkningar?

B) Rättighetsbärare som berörs av verksamheten

Vilka är rättighetsbärare i er verksamhet? Vilka är ni till för? Vilka är indirekta rättighetsbärare? Indirekta rättighets-

bärare kan vara barn som är anhöriga eller personer som bor i närheten av er verksamhet.

C) Tillgång till rättigheter

Har olika grupper av rättighetsbärare olika tillgång till sina rättigheter? Finns det omotiverade skillnader mellan kvinnor och män? Barn och vuxna? Hbtqi-personer? Nationella minoriteter? Finns det fysiska hinder? Tillitshinder? Ekonomiska hinder? Utbildningsmässiga hinder? Finns det rättighetsbärare i marginaliserad situation som ni behöver rikta extra insatser till?

D) Tydlighet och transparens

Förstår alla rättighetsbärare beslut och annan information som berör dem? Förstår de om beslut går att överklaga eller hur de kan påverka? Framgår det var ansvaret ligger för att verksamheten lever upp till de mänskliga rättigheterna?

► **Exempel: Prövning och analys av barnets bästa**

Vid förändringar eller beslut ska vi analysera konsekvenserna av förslagen för de mänskliga rättigheterna. Ett exempel är prövningar av barnets bästa/ barnkonsekvensanalyser som görs för att beslut och åtgärder ska följa barnkonventionen. Barnkonventionen är sedan 1 januari 2020 svensk lag, vilket ställer högre krav på VGR att pröva och analysera barnets bästa.

VGR har tagit fram en regional vägledning för prövning och analys av barnets bästa. Den är tänkt att fungera som inspiration och stöd för att bedöma vad som är barnets bästa i beslut och åtgärder.

Här kan du läsa om [barnkonsekvensanalys](https://www.vgregion.se/barnkonsekvensanalys) (vgregion.se)

► **Exempel: Jämlik vaccination mot covid-19**

I VGR:s arbete med vaccination mot covid-19 har strävan varit vård på lika villkor och jämlik vård. För att erbjuda en jämlik vaccination, utifrån individens förutsättningar och behov, behövde organisationen dock arbeta bort olika hinder för människors tillgång till vård. En arbetsgrupp med representanter från VGR, kommuner, föreningar och trossamfund fokuserade på att nå de människor som vi vanligtvis inte når: människor i utanförskap och hemlöshet. Genom insatserna gick det att se i statistiken hur antalet vaccinerade personer blev allt fler i kommuner och stadsdelar där vaccinationstäckningen från början var väldigt låg.

- **Geografiska hinder:**
VGR:s initiala sätt att erbjuda vaccin hos vaccinatörer via tidsbokning med BankID, innebar hinder för målgruppen. Lösningen blev mobila vaccinationsteam som erbjöd vaccination där dessa människor befann sig i stället för tvärt om. Exempelvis på tillfälliga boenden för personer i hemlöshet, frukostcaféer och i gatutidningen Faktums lokaler.
- **Tillitsmässiga hinder:**
Bland målgruppen är tilliten till svenska myndigheter låg. Många nås inte av VGR:s ordinarie informationskanaler och fake news tenderar att få större genomslag. Det innebar att föreningar och trossamfund, med högre tillit hos målgruppen, kom att spela viktig roll.

- **Informationsmässiga hinder:**
Både Folkhälsomyndigheten och VGR var tidiga i pandemin med att översätta information på webben till olika språk. Men för att nå ut med informationen behövdes samtal och dialog. Göteborgs Stads vaccinationsguider blev en nyckel i att nå fram språkligt och kulturellt genom att informera om vaccinet och svara på frågor i närområdet.





Steg 3: Sätt mål och planera

Utgå från mänskliga rättigheter när ni sätter mål och planerar verksamhet.

- ✓ Riv hinder som stänger ute människor från er verksamhet.
- ✓ Ansträng er för att nå dem som behöver er verksamhet mest.
- ✗ Tänk inte ”vi gör lika för alla”.

Synliggör mänskliga rättigheter

Det är viktigt att göra direkta kopplingar till mänskliga rättigheter. Det gör det lättare att styra insatser och aktiviteter mot att uppfylla de mänskliga rättigheterna. Det ger också mandat till systematiska prioriteringar i det dagliga arbetet.

Mänskliga rättigheter genomsyrar VGR:s hållbarhetsmål och dess inriktning på hälsa och välbefinnande, jämlikhet och lika rättigheter, ökad tillit, trygghet och delaktighet samt varje människas rätt till en ren, hälsosam och hållbar miljö. Planering och uppföljning av hållbarhetsmålen sker inom ramen för verksamheternas ordinarie arbete med detaljbudget, verksamhetsplanering och uppföljning vid del- och helår. Genom att koppla mänskliga rättigheter till mål och verksamhetsplanering bidrar ni också till genomförandet av VGR:s hållbarhetsmål.

► Exempel: FN:s granskningar till nytta för verksamhetsutveckling

Mänskliga rättigheter ska integreras i psykiatrin och i nollvisionen för tvångsåtgärder, utifrån VGR:s hållbarhetsmål och dess målområde **Tillit, trygghet och delaktighet**. När FN gjort granskningar utifrån konventionerna om mänskliga rättigheter har de kritiserat Sverige för att tvångsåtgärder används i allt för stor utsträckning i den psykiatriska vården. När en psykiatrisk slutenvårdavdelning på Sahlgrenska Universitetssjukhuset arbetat med att minska tvångsåtgärder har de valt att koppla det till mänskliga rättigheter.

Här kan du läsa mer om [FN:s granskning av mänskliga rättigheter i Sverige](#) (regeringen.se)

Lämna ingen utanför

Utgå från resultatet av er analys och prioritera insatser och resurser till de individer/grupper som har störst risk att marginaliseras. Då kan **Agenda 2030:s** övergripande målsättning att inte lämna någon utanför nås. Mänskliga rättigheter ställer krav på jämlik resursfördelning och jämlik service. För att uppnå jämlikhet behöver dock insatser göras olika till olika individer.

På den första bilden längst ned på sidan har verksamheten arbetat för att behandla alla människor lika, det vill säga gett dem varsin lika hög pall med resultat att alla inte kan se matchen.

På bilden i mitten och på den sista bilden har mänskliga rättigheter i stället styrts

insatserna. I bilden i mitten har pallar ställts fram till de som behöver det, här har jämlika villkor skapats.

På bild tre har staketet ersatts med ett nät så att alla kan se matchen utan särskilda hjälpmedel. Här har verksamheten redan från början arbetat för att det inte ska finnas hinder att delta, så kallad universell utformning. Nödändigt för några – bra för alla!

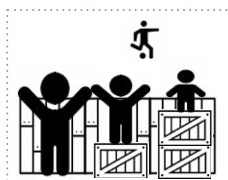
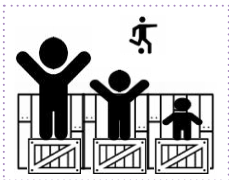




Foto: Francis Löfvenholm

Steg 4: Genomför

Sätt rättighetsbäraren i centrum för genomförandet av verksamheten. Det är dem vi är till för.

- ✓ Möt varje människa utifrån hens förutsättningar.
- ✓ Fråga personen du möter vad som kan fungera i hens liv – där finns massa goda idéer!
- ✓ Samverka och bjud in dem som samverkan handlar om!
- ✗ Fatta inte beslut som inte går att förändra över huvudet på rättighetsbäraren – om det inte handlar om att akut rädda liv!

Ta beslut så nära den som berörs som möjligt

För att främja rättighetsbärandens egenmakt och kunna skapa mer jämlika maktrelationer, så ska beslut som rör en människa tas så nära den som berörs som möjligt. Besluten ska också tas med rättighetsbärandens delaktighet. När barnet är rättighetsbärande ska vi arbeta efter ett barnrättsperspektiv och så långt som möjligt arbeta för att nå barnets eget perspektiv, inte enbart föräldrars eller andra närståendes.

► Exempel:

Personcentrerad vård

Arbetet med personcentrerad vård ska stärka patientens ställning i enlighet med patientlagen. Ett personcentrerat arbetssätt innebär att se personen med hens kunskap, behov, resurser och förutsättningar och ha det som utgångspunkt i vården av patienten. Det gäller även i relationer mellan kollegor eller mellan chef och medarbetare.

Ett personcentrerat och människorättsbaserat arbetssätt kompletterar varandra och stärker individens ställning.

► Exempel: Riva hinder

Riva hinder är ett verktyg för mer jämlik vård och hälsa genom ökad kulturell medvetenhet. Verktyget är till för dig som arbetar i hälso- och sjukvården och tandvården, som dagligen möter människor med olika erfarenheter, förutsättningar och förväntningar. Målet är bättre patientmöten och en mer jämlik vård och hälsa. Verktyget är också ett sätt att jobba mot kränkningar, diskriminering och rasism samt för en inkluderande och trygg arbetsmiljö.

Här kan du läsa mer om verktyget [Riva hinder](#) (PDF)

Här kan du skapa en [handlingsplanen för Riva hinder](#) (PDF)

Här hittar du [utbildning Riva hinder](#) (vgregion.se) (Lärportalen)

Kommunicera jämlikt och begripligt

Kommunikation ska alltid, så långt som möjligt, anpassas till individens förutsättningar. Det är alltid i första hand den person verksamheten möter som ska ges möjlighet att vara delaktig.

► Exempel: Tillgänglig och inkluderande information

VGR:s information ska vara tillgänglig, begriplig och inkluderande. Vi ska informera utifrån mottagarens behov och villkor. Det kan handla om teknisk anpassning, att informera med enklare svenska eller klarspråk. Det kan också handla om översättningar till andra språk, teckenspråk, bildspråk och tilltal som granskats normkritiskt för att vara inkluderande. Dessutom har de nationella minoriteterna särskilda rättigheter till översättningar och inflytande över frågor som berör dem.

Det är du som skapar kommunikationsmaterial, publicerar och informerar allmänheten som ytterst ansvarar för att informationen är tillgänglig, begriplig och inkluderande. **Koncernstab kommunikation** bistår dig som arbetar i VGR med olika stöd, tips och utbildningar.

Här hittar du Koncernstab kommunikation [Tillgänglig information VGR - Koncernkontoret](https://www.vgregion.se/om-vgr/koncernstab-kommunikation) (vgregion.se)

► Exempel: Bildstöd

Alla patienter har rätt att vara delaktiga i sin egen vård och vården ska alltid utgå från och involvera patienten. Ibland kan bilder och enkel text på patientens språk vara ett sätt att underlätta samtal och möten. VGR:s bildstödsmaterial används för att personal ska kunna utföra sitt arbete, för att patienten ska få den vård hen behöver och för att vården ska vara så effektiv och säker som möjligt.

Bildstödsaterialet är framtaget av logoped, språkvetare och sjukvårdspersonal i olika verksamheter.

Här hittar du bildstödsaterialet [Bildstöd i vården – Dart](#) (vgregion.se)

► Exempel: Skrivhjälp för jämlik text

Kunskapscentrum för Jämlik vård har tagit fram en skrivhjälp för jämlik text. Många texter som riktar sig till patienter eller närstående och

många texter som riktar sig till personal kan bidra till jämlikhet genom att

- använda bilder och skriva på ett sätt som inkluderar och välkomnar fler människor
- göra informationen tillgänglig för fler människor
- undvika stereotypa bilder av människor
- synliggöra och kritiskt granska normer.

För patienter och närstående kan det handla om informationsbroschyrer eller information på webben. För personal kan det exempelvis handla om PM, vårdprogram eller journalanteckningar.

Här hittar du verktyget [skrivhjälp för jämlik text del 1 – dokumentanalys](#) (PDF)

Här hittar du verktyget [skrivhjälp för jämlik text del 2 – skrivtips](#) (PDF)

Här hittar du [analysmallar – skrivhjälp för jämlik text](#) (PDF)

Samverkan med rättighetsbäraren i centrum

För att vi ska kunna arbeta för att uppfylla varje människas mänskliga rättigheter, så behöver samverkan ske mellan olika verksamheter och myndigheter. De mänskliga rättigheterna är odelbara, men samhället har delat ansvaret för dem på olika aktörer. Samverkan ska ha rättighetsbäraren i centrum och så långt som möjligt ska rättighetsbäraren få möjlighet att vara delaktig.

► Exempel: Islandsmodellen

Islandsmodellen är en samarbetsmodell mellan polis, socialjour, socialtjänst samt hälso- och sjukvård vid akuta våldshändelser i familjer med barn under 18 år. Polismyndigheten Väst och Regionfullmäktige VGR har fattat beslut om att implementera Islandsmodellen i hela Västra Götaland.

När barn bevittnar eller utsätts för våld i familjen riskerar de att inte fångas upp av berörda myndigheter. De riskerar att inte få det skydd, stöd och behandling som de har behov av och rätt att få. Det är viktigt att tidiga insatser riktas till alla i familjen – våldsutsatta barn och vuxna, barn som bevittnat/upplevt våld och även till de personer som utövat våld. Därför är det viktigt att berörda myndigheter samarbetar och samverkar så tidigt som möjligt. Islandsmodellen har implementerats i Göteborgs Stad och i Mölndal och ska nu spridas i hela Västra Götaland.





Steg 5: Följ upp och utvärdera

Följ inte enbart upp resultatet utan även hur processen möjliggjort värdighet, jämlikhet, delaktighet, ansvarstagande och transparens.

- ✓ Lyssna in både de som verksamheten är till för och de som arbetar i verksamheten.
- ✓ Var målen bra och har ni fått de resultat ni eftersträvade? Vad kan spridas till andra?
- ✗ Ta med det som inte gick som det skulle – vad ska ni inte göra om?

Följ upp mål, resultat och process

Arbetet ska så klart följas upp och utvärderas. Vad får jobbet som vi gör för resultat? Gör vi rätt saker? Gör vi saker på rätt sätt?

Uppföljning och utvärdering av arbetet ska inte enbart fokusera på om målet för arbetet har nåtts. Lika viktigt är att utvärdera effekterna av arbetet och hur de följer de mänskliga rättigheterna, samt om arbetsprocesserna har skett utifrån principerna för människorättsbaserat arbete: människans värdighet och egenmakt, jämlikhet och icke-diskriminering, delaktighet och inkludering samt ansvar och transparens.

Fråga dem som varit med! Inte bara exempelvis om deras hälsa förbättrats utan också hur de har upplevt processen.

► Exempel: Målet med mötet

En hjälp för att följa upp mål, resultat och process enligt mänskliga rättigheter är verktyget **Målet med mötet**.

Fundera i förväg på hur mötet ska uppfylla principerna för människorättsbaserat arbete och skriv ner detta. Sänd underlaget till mötets deltagare innan mötet. Målet med mötet utvärderas vid mötets slut för att se om mötet skett enligt principerna för människorättsbaserat arbete. Målet med mötet kan användas som stöd på APT, verksamhetsmöten och vid större projekt.

Här finns verktyget
[Målet med mötet](#) (PDF)

► **Exempel: Uppföljning samråd**

Beredningen för mänskliga rättigheters samrådsarbete följs upp med samtliga deltagare som en del av det systematiska och långsiktiga utvecklingsarbetet av samråden. I fokus för uppföljningen står dels mål och resultat, det vill säga om de övergripande målen för samrådsarbetet har infriats, samt om målen i samrådets respektive färdplaner har nåtts. Processen för samrådets genomförande och om samrådsarbetet har följt principerna för

människorättsbaserat arbete i planering och genomförande är av lika stort vikt i uppföljningen. Det vill säga hur deltagarna har upplevt nivån av delaktighet, ömsesidig respekt och allas lika värde, jämlikhet, ansvar och transparens.

Här kan du läsa mer om [samråden](http://samraden.vgregion.se) (vgregion.se)



► **Exempel: Fördjupning av resultat**

År 2021 genomförde VGR en fördjupning av enkätundersökningen ”Hälsa på lika villkor?” om hur homosexuella, bisexuella och transpersoner mår. Det framkom att de som skiljer sig från normen för sexuell läggning eller könsidentitet har sämre hälsa än de som tillhör normen. Bisexuella hade ur många aspekter sämst resultat. Vid analysen av resultatet tillfrågades **Samråd hbtqi**, där företrädare för olika hbtqi-organisationer är med, om

varför fler bisexuella har sämre hälsa och om resultatet av undersökningen kan vara tecken på minoritetsstress. Samrådsdeltagarna hade värdefulla inspel som fördjupade analysen.

Här kan du läsa rapporten [Hälsa på lika villkor? Med fokus på situationen för bisexuella, homosexuella och transpersoner i Västra Götaland](#) (PDF)

Lycka till!

Vi hoppas att vägledningens fyra principer, fem steg och många lärande exempel ska vara till god hjälp i ett arbete med att främja mänskliga rättigheter och ett hållbart VGR – för varje människa och för vår planet!

VGR:S HÅLLBARHETSMÅL

- God hälsa och välbefinnande
- Jämlikhet och lika rättigheter
- Tillit, trygghet och delaktighet

- Resurseffektivt och giftfritt
- Låg klimatpåverkan
- Biologisk mångfald

AGENDA 2030



3 GOD HÄLSA OCH
VÄLBEFINNANDE



10 MINSKAD
OJÄMLIKHET



12 HÅLLBAR
KONSUMTION OCH
PRODUKTION



13 BEKÄMPA KLIMAT-
FÖRÄNDRINGARNA



15 EKOSYSTEM OCH
BIOLOGISK MÅNGFALD



16 FREDLIGA OCH
INKLUDERANDE
SAMHÄLLEN

www.vgregion.se/hallbarhet