



## INSTITUTIONEN FÖR GLOBALA STUDIER

Att tolka och arbeta med mänskliga rättigheter  
– en jämförelse mellan förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad

Examensarbete i mänskliga rättigheter, 30 hp

VT 2015

Sara Olténg

Handledare: Lisbeth Segerlund

Antal ord: 18319

## Abstract

Human rights is a broad concept which can be interpreted and implemented in many different ways. Human rights in public management is a growing research area, but many aspects are still not well researched. One of these areas is the implementation of a human rights perspective in different administrations and companies on a local level. Focusing on the example of Göteborgs Stad, the purpose of this thesis is to explore and compare how different administrations and companies interpret the concept of human rights and how they work with human rights. Interviews have been carried out with officials representing the different administrations and companies, and the main regulatory documents have been reviewed. An analysis of ideas and concepts have been used as the method of analysis. Theory of human rights based approach and human rights based language have been used in order to categorize and analyse the results. The analytical dimensions are based on concepts such as non-discrimination, availability, accessibility and adaptability.

The main results show that the concept of human rights is understood differently by different officials and different administrations and companies. The term itself is rarely used at the workplace, as each administration or company use different terms depending on how they have interpreted the concept. Work related to human rights has been adapted to the individual context. It is also evident that although it is said that all work should be based on human rights, none of the investigated units use a human rights based language in their budgets or daily work.

Key words: human rights, public administration, rights based approach, human rights based language.

Sökord: mänskliga rättigheter, offentlig förvaltning, kommunal förvaltning, rättighetsbaserat arbete, människorättsbaserat språk, begreppsanalys, idéanalys.

## Förord

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till alla er som ställt upp på intervjuer. Utan er hade den här uppsatsen inte varit möjlig att genomföra. Det har varit otroligt roligt och spännande att ta del av era berättelser, tankar och reflektioner. Tack också till Lisa Hederstierna på stadsledningskontoret i Göteborgs Stad, för att du gav mig den här chansen och idén till uppsats. Jag vill också tacka min handledare Lisbeth Segerlund för konstruktiv kritik, uppmuntran och många kloka ord. Alla vänner som stöttat mig genom den här terminen genom att diskutera problem som uppstått, läsa utkast eller helt enkelt bara finnas där förtjänar också ett stort tack. Slutligen ett särskilt tack till min morfar Lennart Olténg; en av mina absolut största förebilder. Att du ville läsa betyder massor.

Sara Olténg

2015-05-18

# Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Förkortningar.....  | 6  |
| Tabell- och figurförteckning .....                                    | 6  |
| 1. Inledning.....   | 6  |
| 1.1. Mänskliga rättigheter i offentlig förvaltning .....              | 6  |
| 1.2. Göteborgs Stad och mänskliga rättigheter .....                   | 7  |
| 1.3. Problemformulering .....   | 8  |
| 1.4. Syfte .....  | 9  |
| 1.5. Frågeställningar .....   | 9  |
| 1.6. Avgränsningar .....  | 10 |
| 1.6.1. Användning av begreppet mänskliga rättigheter.....             | 10 |
| 1.7. Disposition .....  | 11 |
| 2. Metod och material.....  | 12 |
| 2.1. Intervjuer .....   | 13 |
| 2.1.1. Urval av respondenter .....                                    | 14 |
| 2.2. Material .....   | 14 |
| 2.2.1. Källkritik .....   | 15 |
| 2.3. Urval av förvaltningar och bolag.....                            | 16 |
| 2.4. Begreppsanalys och beskrivande idéanalys .....                   | 17 |
| 2.4.1. Analysschema.....  | 19 |
| 2.5. Forskningsetisk diskussion.....                                  | 20 |
| 2.5.1. Att skriva på uppdrag – möjligheter och svårigheter .....      | 21 |
| 3. Tidigare forskning .....   | 23 |
| 3.1. Definitioner av begreppet mänskliga rättigheter .....            | 23 |
| 3.2. Svensk forskning om mänskliga rättigheter innan 2005 .....       | 23 |
| 3.3. Svensk offentlig förvaltning och de mänskliga rättigheterna..... | 24 |
| 3.4. Människorättsbaserad politik .....                               | 26 |
| 3.5 Sammanfattning .....  | 27 |
| 4. Teoretiskt ramverk .....   | 28 |
| 4.1. Rättighetsbaserat arbetssätt .....                               | 28 |
| 4.2. Människorättsbaserat språk .....                                 | 29 |
| 4.3. Användning av teorier .....                                      | 30 |
| 5. Bakgrund till resultatredovisning .....                            | 31 |
| 5.1. SDF Majorna-Linné .....  | 31 |
| 5.2. SDF Östra Göteborg.....  | 31 |

|   |    |
|---|----|
| 5.3. Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning .....                    | 31 |
| 5.4. Stadsbyggnadskontoret.....   | 32 |
| 5.5. Göteborgs Spårvägar .....  | 32 |
| 5.6. Göteborgs Stads Upphandlings AB.....   | 32 |
| 6. Resultatredovisning och -analys.....   | 33 |
| 6.1. Hur tolkas begreppet mänskliga rättigheter?.....                             | 33 |
| 6.1.1. Stadsdelsförvaltningar .....   | 33 |
| 6.1.2. Fackförvaltningar .....  | 35 |
| 6.1.3. Kommunala bolag .....  | 37 |
| 6.2. Hur säger sig förvaltningar och bolag arbeta med mänskliga rättigheter?..... | 39 |
| 6.2.1. Stadsdelsförvaltningar .....   | 39 |
| 6.2.2. Fackförvaltningar .....  | 42 |
| 6.2.3. Kommunala bolag .....  | 45 |
| 6.3 Ett människorättsbaserat språk – hur är det med det? .....                    | 48 |
| 7. Slutsatser och slutdiskussion.....   | 51 |
| 7.1. Slutsatser .....   | 51 |
| 7.2. Slutdiskussion samt återstående och nya forskningsproblem .....              | 53 |
| Referenser.....   | 56 |
| Källor.....   | 56 |
| Granskade dokument.....   | 59 |
| Intervjuer med tjänstepersoner .....  | 60 |
| Bilaga 1 Urval av förvaltningar och bolag .....                                   | 61 |
| Bilaga 2 Intervjuguide .....  | 62 |

## Förkortningar

BKA – Barnkonsekvensanalys

CSR - Corporate social responsibility

HBTQ – Homosexuella, bisexuella, transpersoner samt queerpersoner

ILO – International labour organization

KF – Kommunfullmäktige

MR – Mänskliga rättigheter

SDF – Stadsdelsförvaltning

SDN - Stadsdelsnämnd

SKA- Social konsekvensanalys

SKL – Sveriges Kommuner och Landsting

## Tabell- och figurförteckning

Figur 2.1. Dimensioner, s. 19.

## 1. Inledning

Detta första kapitel är tänkt att ge läsaren en introduktion till resten av uppsatsen. Kapitlet inleds med en presentation av mänskliga rättigheters roll i offentlig förvaltning, för att därefter gå in på hur Göteborgs Stad arbetar med mänskliga rättigheter. Därefter presenteras forskningsproblemet, syfte och frågeställningar, samt uppsatsens avgränsningar och disposition.

### 1.1. Mänskliga rättigheter i offentlig förvaltning

Mänskliga rättigheter är ett brett begrepp som kan tolkas och implementeras på många olika sätt. Här i Sverige talas det ofta om mänskliga rättigheter som ett problem främst för andra länder och inte som något vi behöver arbeta med här hemma. Det finns också få vetenskapliga studier av mänskliga rättigheters roll i demokratiska stater. Detta kan enligt Abiri, Brodin och Johansson (2008: 7) bero på att mänskliga rättigheter här ses som något som har uppnåtts en gång för alla, och därmed som en oproblematiserad fråga.

Regeringen har det yttersta ansvaret för att Sverige lever upp till sina internationella åtaganden men hela den offentliga sektorn har del i ansvaret att förverkliga de mänskliga rättigheterna (ibid: 2008: 15). I offentlig förvaltning sker arbetet med mänskliga rättigheter således på allt från statlig till kommunal nivå. Landets kommuner spelar en mycket viktig roll i att tillgodose alla invånares mänskliga rättigheter då de ansvarar för bland annat utbildning, äldreomsorg, individ- och familjeomsorg och kulturutbud. Forskning visar att kunskapen om mänskliga rättigheter ofta brister, till och med i de verksamheter som ska arbeta med rättighetsfrågor (Abiri, Brodin & Johansson 2008: 4). Kommunalpolitikerns och kommunala tjänstepersoners roll i genomförandet av mänskliga rättigheter har börjat uppmärksammas allt mer under de senaste åren, bland annat eftersom det är i förvaltningarna som politiska beslut konkretiseras och prioriteras, lagar tillämpas och effekterna av verksamheterna utvärderas (Thulin & Greenhill 2008: 209; Wendegård & Spång 2009: 317). Hur det pratas om mänskliga rättigheter i kommunalpolitik och i kommunala förvaltningar är därför en viktig fråga att undersöka. Allt arbete bör utmärkas av ett människorättsbaserat språkbruk, från policydokument till det dagliga genomförandet. Först då kan mänskliga rättigheter bli något mer än bara vackra ord och tomma ideal (Abiri & Johansson 2005: 122).

## **1.2. Göteborgs Stad och mänskliga rättigheter**

Alla verksamheter i Göteborgs Stad ska genomsyras av ett systematiskt och normkritiskt arbete med mänskliga rättigheter. Alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter samt icke-diskriminering är grundläggande principer. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, inkomst och utbildningsnivå ska alla invånare få likvärdig service och tillgång till stadens välfärdstjänster. Mänskliga rättigheter är styrande för alla kommunens verksamheter och dessa ska ha kunskap om olikheter samt bedriva ett aktivt arbete med bemötande och arbetsrutiner (Göteborgs Stad 2014a). Det enskilt viktigaste styrdokumentet för alla förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad är budgeten som antas av kommunfullmäktige (KF) varje år. I stadens budget för 2015 står följande att läsa:

Göteborgs Stads arbete utgår ifrån alla människors lika värde och rättigheter.  
Grundläggande är de konventioner Sverige anslutit sig till som FN:s förklaring

om de mänskliga rättigheterna, barnkonventionen, FN:s konventioner för kvinnors rättigheter och om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. (Göteborgs Stad 2014b: 11).

Varje nämnd och bolagsstyrelse ska utifrån kommunfullmäktiges budget utforma ett inriktningsdokument som ska ligga till grund för den egna budgeten eller affärsplanen. De prioriterade målen och inriktningarna i kommunfullmäktiges budget bryts ner och anpassas till verksamheterna. På så sätt ska god måluppfyllelse nås i hela staden. Först därefter kan lokala mål och strategier läggas till. Skrivandet av budgeten eller affärsplanen delegeras sedan till förvaltningen eller bolaget som tar fram ett dokument med tydliga kvantifierbara mål och en beskrivning av hur målen ska uppfyllas. De prioriterade målen i kommunfullmäktiges budget ska följas upp varje år (ibid: 3). Tidigare år har det inte funnits något prioriterat mål under rubriken mänskliga rättigheter; däremot ett uppdrag som handlar om att alla verksamheter ska ta fram likabehandlingsplaner utifrån alla diskrimineringsgrunder<sup>1</sup>. Det finns också flera andra mål i budgeten som rör mänskliga rättigheter men under andra rubriker, så som att integrationen och jämställdheten ska öka, samt flera mål som handlar om att utjämna skillnader i hälsa och livsvillkor. I 2015 års budget finns det ett prioriterat mål under rubriken mänskliga rättigheter: ”Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka” (Göteborgs Stad 2014b: 11). Hur integreringen av mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten ska gå till i Göteborgs Stad är en fråga som diskuterats mycket i staden. Många av dem som arbetar strategiskt med rättighetsfrågor är placerade på Stadsledningskontoret och de ska ha en stödjande funktion för förvaltningar och bolag. Fokus har legat på ett proaktivt arbete snarare än att ställa krav eller ha en kontrollfunktion (Spång 2009: 118).

### **1.3. Problemformulering**

Hur implementeringen av mänskliga rättigheter går till i förvaltningar och kommunala bolag i Sveriges kommuner är ett i många avseenden ännu outforskat ämne. Ur ett akademiskt perspektiv är det av stor vikt att det finns kunskap om hur det här arbetet går till, eftersom det som

---

<sup>1</sup> De sju diskrimineringsgrunderna i svensk lagstiftning är kön, könsidentitet- eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (Diskrimineringsombudsmannen 2015).



tidigare nämnts är i de kommunala verksamheterna som många av de mänskliga rättigheterna ska förverkligas. Trots att det finns allt fler studier som handlar om hur kommuner arbetar med ett rättighetsperspektiv finns det en akademisk lucka gällande just tolkning och implementering i kommunernas förvaltningar och bolag, samt vilka effekter detta får för kommunens ambitioner att arbeta rättighetsbaserat. Denna uppsats kommer att fokusera på Göteborgs Stad och hur tjänstepersoner tolkar begreppet mänskliga rättigheter samt på hur arbetet med mänskliga rättigheter går till i Göteborgs Stads olika förvaltningar och kommunala bolag. Det finns sedan tidigare forskning som visar att Göteborgs Stad arbetar systematiskt med mänskliga rättigheter (se till exempel Sveriges Kommuner och Landsting [SKL], 2011) men då har fokus legat på det övergripande arbetet i staden och på det rättighetsperspektiv som finns i stadens budget och policyer. Hur detta perspektiv tolkas och omsätts i praktiskt arbete i förvaltningar och bolag har ännu inte undersökts. Då det endast är de prioriterade målen i kommunfullmäktiges budget som måste följas upp årligen, har det varit svårt för stadsledningskontoret, som samordnar arbetet med mänskliga rättigheter i staden, att få en ordentlig överblick över arbetet med mänskliga rättigheter i förvaltningar och bolag. Uppsatsen skrivs efter önskemål från stadsledningskontoret i Göteborgs Stad. Mina reflektioner kring att skriva på uppdrag eller i samarbete med en extern part diskuteras utförligare i avsnitt 2.5.1.

#### **1.4. Syfte**

Syftet med uppsatsen är att, med hjälp av teori om rättighetsbaserat arbete, undersöka och jämföra hur förvaltningar och kommunala bolag i Göteborgs Stad tolkar begreppet mänskliga rättigheter samt hur implementeringen av mänskliga rättigheter i arbetet går till.

#### **1.5. Frågeställningar**

Uppsatsens syfte är tänkt att uppnås genom att följande forskningsfrågor besvaras:

1. Hur tolkar tjänstepersoner i stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar respektive kommunala bolag begreppet mänskliga rättigheter?
2. På vilket sätt säger sig förvaltningar och bolag arbeta med frågor som rör mänskliga rättigheter?
3. I vilken utsträckning används ett människorättsbaserat språk av tjänstepersoner och i förvaltningarnas och bolagens styrdokument?

## **1.6. Avgränsningar**

Av tids- och utrymmesmässiga skäl har det inte varit möjligt att undersöka hur arbetet med mänskliga rättigheter går till i hela Göteborgs Stad. Därför har två stadsdelsförvaltningar, två fackförvaltningar och två kommunala bolag valts att ingå i studien. Detta för att ge en så bred bild som möjligt av hur olika typer av förvaltningar tolkar och arbetar med rättighetsrelaterade frågor och för att kunna jämföra huruvida tolkning och arbetssätt skiljer sig åt mellan de olika organisationsformerna. Genom att mer än en av respektive typ av förvaltning ingår i studien ges även möjlighet att jämföra mellan exempelvis stadsdelsförvaltningar och se om det finns likheter och skillnader i arbetssätt och tolkning inom samma typ av förvaltning. Urvalet av förvaltningar och bolag presenteras utförligare i avsnitt 2.3.

Undersökningen fokuserar på hur förvaltningarna och bolagen tolkar och arbetar med mänskliga rättigheter idag. Intervjuerna ger en ögonblicksbild av hur tjänstepersoner som i nuläget arbetar med rättighetsfrågor tolkar begreppen. Samtidigt kommer budgetar, affärsplaner och inriktningsdokument att granskas, vilket ger en bild av var förvaltningarna i dagsläget står gällande mänskliga rättigheter.

### **1.6.1. Användning av begreppet mänskliga rättigheter**

Mänskliga rättigheter är ett stort begrepp och jag är medveten om att det kan vara problematiskt att inte konkretisera eller bryta ner det mer på förhand. Det finns för denna studie dock en poäng med att använda det vidare begreppet. I Göteborgs Stads budget används rubriken ”Mänskliga rättigheter”. På stadsledningskontoret finns enheten för mänskliga rättigheter och i flera av stadsdelarna utvecklingsledare som arbetar med mänskliga rättigheter. Det är således ett väl känt och ofta använt begrepp i staden och poängen är just att se om detta begrepp är så stort att det blir otydligt vad det egentligen är förvaltningarna och bolagen ska arbeta med. Det teoretiska ramverket baseras dock på teori om rättighetsbaserat arbete (se kapitel 4.) och de vägledande principer som finns för detta. Därmed kommer analysen av intervjuer och dokument att utgå från begrepp som likabehandling, deltagande, tillgänglighet och anpassning. På så vis smalnas begreppet av i analysen av det insamlade materialet. Inom Göteborgs Stad arbetas det mycket med begreppet likabehandling, alltså icke-diskriminering. Synonymt används stundtals både begreppet jämlikhet och jämställdhet. Denna begreppsförvirring vill jag komma åt, och undersöka hur den påverkar arbetet med mänskliga rättigheter. Genom att göra en begrepps- och idéanalys genereras en bättre bild av hur begreppet mänskliga rättigheter definieras och

tolkas i olika förvaltningar och bolag inom staden. Begrepps- och idéanalys som metod presenteras i avsnitt 2.5.

### **1.7. Disposition**

Uppsatsen består av totalt sju kapitel. Efter detta inledande kapitel följer en genomgång av de datainsamlings- och analysmetoder som används i undersökningen, samt av det material som samlats in och som ligger till grund för resultat och analys. I uppsatsens tredje kapitel görs en översikt av den tidigare forskningen inom fältet mänskliga rättigheter i offentlig förvaltning. Därefter introduceras det teoretiska ramverket som studien baseras på. De två valda teorierna rättighetsbaserat arbete och människorättsbaserat språk presenteras och konkretiseras för att kunna användas i analysen. I det femte kapitlet följer en kort bakgrund till resultatkapitlet. Här ges en kort beskrivning av de olika undersökningsenheterna, för att läsaren sedan lättare ska kunna ta till sig resultatet som presenteras och analyseras i uppsatsens näst sista kapitel. Uppsatsen avslutas med slutsatser, en övergripande slutdiskussion samt nya och återstående forskningsproblem.

## 2. Metod och material

Detta kapitel inleds med en metodologisk översikt och diskussion av de metoder som används inom samhällsvetenskaplig forskning. Här motiveras också de metodologiska utgångspunkterna för denna uppsats. Därefter presenteras de valda datainsamlings- och analysmetoderna samt materialet som används i uppsatsen. I kapitlet diskuteras också källkritik, forskningsetiska principer samt för- och nackdelar med att skriva uppsats i samarbete med extern part.

Inom forskning skiljs det på kvantitativa och kvalitativa forskningsstrategier. Den kvantitativa forskningen lägger stor vikt vid teoriprovning och är alltså deduktiv till sin natur. Naturvetenskapliga normer och tillvägagångssätt anammas. Den kvalitativa forskningen å andra sidan lägger stor vikt vid ord snarare än kvantifiering. Den har ett tolkande synsätt och intresserar sig ofta för individers uppfattning och tolkning. Här är induktion, alltså teoriutveckling, vanligast. Även kvalitativ forskning kan dock användas för att pröva teorier (Bryman 2011: 40). Kännetecknande för det kvalitativa perspektivet är enligt Backman (2008: 33f) att verkligheten ses som en social konstruktion och att intresset ligger i att undersöka hur denna verklighet uppfattas och tolkas. Individen är en del av omvärlden, till skillnad från i det kvantitativa perspektivet där individen separeras från omvärlden (ibid: 53). Beskrivning sker före teoretisering i det kvalitativa perspektivet och förståelse föregår förklaring (Kvale & Brinkmann 2009: 28). Då syftet med denna undersökning är att få fram en lokal bild av hur tjänstepersoner i några av Göteborgs Stads förvaltningar och bolag uppfattar och arbetar med rättighetsrelaterade frågor används en kvalitativ forskningsstrategi i denna uppsats. Tonvikten ligger på några tjänstepersoners uppfattning och tolkning, samt på ett fåtal förvaltningars och bolags arbete. Syftet är inte att kvantifiera eller att generalisera i större skala. Hade syftet med undersökningen varit ett annat hade en kvantitativ studie säkerligen kunnat vara intressant men jag gör bedömningen att ett kvalitativt perspektiv och kvalitativa metoder är bättre lämpade för min studie.

För att säkerställa validiteten i undersökningen måste jag säkerställa att den valda undersökningsmetoden verkligen undersöker det den är avsedd att undersöka (Kvale & Brinkmann 2009: 264). I mitt fall handlar det om att kritiskt fråga sig om jag genom de intervjuer jag har gjort och de texter jag har granskat kan besvara mina frågeställningar och uppfylla undersökningens syfte. Genom att hela tiden ha detta i åtanke blir det lättare att hålla sig på rätt spår och att inte försvinna ut på intressanta men för undersökningen irrelevanta sidospår. Jag måste också fråga mig huruvida jag genom en begrepps- och idéanalys får de svar jag behöver. Bergström

och Boréus (2005: 34f) framhåller att även forskarens förförståelse måste vägas in och problematiseras för att validiteten ska anses god. Vi bär alla med oss tidigare erfarenheter och kunskaper som påverkar hur vi tar oss an en forskningsuppgift. Som akademiskt skolad inom fältet mänskliga rättigheter är det möjligt att jag tolkar saker annorlunda än vad någon med annan utbildning skulle ha gjort. Att jag dessutom har en förkunskap om arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad sedan min praktiktermin kan givetvis också ha påverkat hur jag genomfört undersökningen. Ingen kan bli fri från sin förförståelse; det gäller bara att vara medveten om den och kunna reflektera kritiskt kring den.

## **2.1. Intervjuer**

Eftersom jag är intresserad av att få en fördjupad bild av hur tjänstepersoner tolkar begrepp som rör mänskliga rättigheter och hur de ser på arbetet med rättighetsrelaterade frågor används intervjuer som datainsamlingsmetod. Beroende på studiens syfte görs ibland en åtskillnad mellan informant- och respondentintervjuer. De förstnämnda används där syftet är att samla in fakta och information, medan de sistnämnda fokuserar på den intervjuades upplevelser. I många undersökningar blandas dock dessa båda typer i en och samma intervju. Detta har varit fallet i min studie, då jag både ville få fram fakta om hur förvaltningarna arbetar med mänskliga rättigheter och hur begreppet uppfattas och tolkas. Intervjuer skiljer sig även åt gällande graden av strukturering i intervjuguide och genomförande. Allt från helt ostrukturerade samtal till strikt styrda intervjuer med fixerade frågor utan möjlighet till följdfrågor förekommer (Teorell & Svensson 2012: 89f). I kvalitativ forskning används i regel mindre strukturerade intervjuer. Här ingår både ostrukturerade och semi-strukturerade intervjuer. Dessa intervjuer är användbara då tyngden i undersökningen ligger på intervjupersonens egna synsätt och upplevelser, vilket är fallet i denna uppsats. Då jag ville kunna ställa följdfrågor och även ändra på ordningen av frågorna beroende på hur intervjun utvecklade sig har jag använt mig av semi-strukturerade intervjuer. Inför en sådan intervju formuleras en intervjuguide med förhållandevis specifika teman och frågor som ska behandlas. Frågorna ställs oftast i den ordning de står i guiden men utrymme finns för intervjupersonen att relativt fritt resonera och för intervjuaren att ställa andra frågor än de som ingår i intervjuguiden. Detta ger möjlighet för intervjun att röra sig i olika riktningar beroende på vad respondenterna anser vara viktigt att ta upp (Bryman 2011: 412ff). Utformningen av intervjuguiden utgår både från studiens syfte och frågeställningar och från den efterkommande analysen som ska genomföras på materialet (Kvale & Brinkmann 2009:

147f). Intervjuerna spelas in (efter att respondenterna gått med på detta), transkriberas och utgör därefter underlag för den textanalys med vilken insamlad data analyseras.

### **2.1.1. Urval av respondenter**

Urvalet av respondenter har varit målinriktat. Detta innebär att jag sökt intervjua personer som är relevanta för uppsatsens syfte och frågeställningar. Genom att ta kontakt med förvaltningarna och berätta om undersökningen och fråga om möjlighet finns att intervjua personer som på något vis är insatta i arbetet med mänskliga rättigheter har jag blivit hänvisad till relevanta personer. Dessa har i vissa fall hänvisat mig till ytterligare personer som också kontaktats. Således har en form av snöbollsurval använts, där kontakt med en intervjuperson leder till vidare kontakter (Bryman 2011: 434f). Antalet personer som intervjuas på varje undersökt enhet var således inte bestämt på förhand utan påverkades av hur förvaltningarna arbetar och vem eller vilka jag hänvisades till. Målet med intervjuerna var att få en så djup bild som möjligt av hur tjänstepersoner som arbetar med mänskliga rättigheter tolkar begreppet. Därför har jag strävat efter att intervjua personer med olika befattningar och inom olika verksamhetsområden. Av tids- och utrymmesmässiga skäl har det inte varit möjligt att genomföra ett oändligt antal intervjuer; således valde jag därför att begränsa omfattningen till maximalt två intervjuer per undersökningsenhet. Totalt har åtta intervjuer genomförts, en var på fyra av enheterna och två vardera på två av enheterna. Detta kan givetvis ha påverkat resultatet, då bilden hade kunnat bli en annan om jag hade intervjuat fler eller andra personer. Ytterligare en intervju var inbokad men respondenten fick ställa in med kort varsel och det fanns inte tidsmässigt utrymme att omboka.

## **2.2. Material**

Intervjuer utgör en av två viktiga materialkällor. Förvaltningarnas och bolagens budgetar eller affärsplaner och i vissa fall inriktningsdokument är den andra huvudsakliga materialkällan. Dessa ger nödvändig information om förvaltningarnas och bolagens organisation och liknande, men också om hur arbetet med mänskliga rättigheter beskrivs eller inte beskrivs i dessa styrdokument. Genom att kartlägga om och i så fall hur mänskliga rättigheter nämns i de olika förvaltningarnas styrande dokument ges en bild av hur stadens centrala mål och riktlinjer gällande mänskliga rättigheter har tolkats och överförs till den lokala kontexten. Som nämndes i inledningen skrivs inriktningsdokumenten av respektive förvaltnings eller bolags nämnd eller styrelse och innehåller preciseringar av hur de prioriterade målen i kommunfullmäktiges budget

ska uppnås. Den mer utförliga budgeten eller affärsplanen författas sedan av tjänstepersoner inom förvaltningen eller bolaget och antas sedan av nämnden eller styrelsen. Utöver dessa dokument har även andra relevanta dokument som respondenterna lyft fram i intervjuerna studerats. Det handlar bland annat om likabehandlingsplaner och särskilda verktyg som används i arbetet. Totalt har elva dokument granskats (se separat rubrik i referenslistan).

Vid användning av dokument som datakälla finns vissa saker som är viktiga att ha i åtanke. En sådan sak är att dokument från en myndighet eller organisation inte nödvändigtvis ger en bild av den bakomliggande sociala verkligheten. Vid granskning av dokument är det alltid viktigt att fokusera på vad avsändaren vill uppnå med dokumentet och vem det är skrivet för. Det är också av stor vikt att komma ihåg att dokumentet alltid är ett svar på eller på andra sätt kopplade till andra dokument. Kontexten och bakgrunden till dokumentet måste tas i beaktande. Sammantaget går det inte att enbart utifrån dokument säga särskilt mycket om hur en organisation faktiskt fungerar, utan även andra datakällor behövs (Bryman 2011: 501f). Samtidigt är det, som Bergström och Boréus (2005: 13) framhåller, så att det är svårt att tänka sig en studie av till exempel en regering (eller i det här fallet förvaltningar i en kommun) utan att analysera åtminstone delar av den textmängd som finns skrivet av och om den. Genom att jag använder mig av både officiella dokument och intervjuer ges förhoppningsvis en bredare och mer tillförlitlig bild.

### **2.2.1. Källkritik**

En källkritisk granskning av det utvalda materialet är en självklar del av alla vetenskapliga studier. Vid en källkritisk granskning används fyra klassiska kriterier att utgå ifrån. Dessa är äkthet, tid, beroende och tendens. Äkthet handlar om att källan inte ska vara förfalskad och att det ska gå att kontrollera vem utgivaren är (Thurén & Strachal 2011:13f). Då materialet som använts i denna uppsats till största delen är officiella dokument från en kommun kan detta anses vara ett relativt oproblematiskt kriterium. Genom att bara hämta dokument direkt från Göteborgs Stads hemsida eller begära ut handlingar från förvaltningarna säkerställs att dokumenten är äkta. Det samma gäller kriteriet tid. Både dokument och intervjuer är aktuella och således pålitliga. Vid användning av hemsidor som källa har jag dock haft i åtanke när sidan senast är uppdaterad samt att informationen när som helst kan komma att ändras (ibid: 15). Beroendespekten är knepigare att hantera i denna studie. Optimalt ska material från minst två oberoende källor användas men i denna studie är de två huvudsakliga informationskällorna tjänstepersoner

och dokument med gemensamt ursprung: Göteborgs Stad. Å andra sidan ingår flera olika förvaltningar och bolag just för att ge en bredare och mer nyanserad bild. Materialet är också i första hand primärkällor; dels används intervjuer som är en primärkälla gällande tjänstepersoners tolkning av mänskliga rättigheter, dels används budgetar och inriktningsdokument som är de grundläggande styrdokumenterna (ibid: 16f). Det mest problematiska kriteriet har varit tendens. Som Thurén och Strachal (ibid: 18ff) påpekar är alla källor tendentiösa i någon mån, då världssyn och kontext alltid påverkar. Dessutom vill de flesta framställa sig i god dager, vilket påverkar svaren som ges på ställda frågor. De personer som intervjuats företräder Göteborgs Stad och det är troligt att detta påverkar vad de sagt och inte under intervjun. Huruvida en källa är trovärdig beror delvis på om den reflekterar kring sina egna svagheter eller inte. Flera av respondenterna har reflekterat mycket öppet, både kring sina egna och sin förvaltnings eller sitt bolags svagheter, något som jag ser som ett tecken på att de åtminstone inte varit medvetet tendentiösa. För att hantera kriteriet behöver jag som forskare dock vara medveten om källans förutsättningar och ha detta i åtanke i analys och när slutsatser dras.

### **2.3. Urval av förvaltningar och bolag**

Göteborgs Stad har 10 stadsdelsförvaltningar, 23 fackförvaltningar och 33 kommunala bolag. Bland fackförvaltningarna och bolagen gjordes ett första urval där de fackförvaltningar och bolag som ansågs relevanta att undersöka ur ett MR-perspektiv valts ut. Det handlar om de förvaltningar och bolag som kan anses ha stor påverkan på medborgare och brukare i frågor som har en inverkan på invånarnas mänskliga rättigheter (Se bilaga 1). Förvaltningar och bolag som valts bort är främst sådana som har liten eller ingen kontakt med invånare. På så vis säkerställdes att de förvaltningar och bolag som ingår i studien verkligen är relevanta att studera för att syftet ska kunna uppnås. Mindre vikt har lagts vid att förvaltningar och bolag som valts ut ska vara ungefär lika stora eller ha liknande organisationsform. Det finns en stor bredd och variation på hur förvaltningar och bolag ser ut i Göteborgs Stad. Hade jag valt att begränsa mig till undersökningsenheter av en viss storlek tror jag att många intressanta förvaltningar och bolag hade riskerat att missas. Jag är medveten om att det kan bli svårare att jämföra de utvalda enheterna om de skiljer sig åt allt för mycket i storlek, organisation och arbetssätt. Detta är dock en risk jag valt att ta. Inte minst för att det tydligt framgår i kommunfullmäktiges budget att alla förvaltningar och bolag ska arbeta med ett rättighetsperspektiv, vilket gör att jag tycker att det blir extra intressant att jämföra undersökningsenheter med stor bredd.



När det första urvalet var klart gjordes en lottning bland de kvarstående förvaltningarna och bolagen. En lista, sorterad i bokstavsordning, upprättades för respektive kategori – stadsdelsförvaltning, fackförvaltning och bolag – och därefter användes en slumpgenerator för att lotta fram vilka förvaltningar och bolag som skulle ingå i studien. Valet att lotta fram undersökningsenheterna grundades på en strävan att så opartiskt som möjligt komma fram till val av undersökningsobjekt, bland de som var relevanta för studien. I urvalsgruppen för stadsdelsförvaltningarna ingick alla utom Örgryte-Härlanda. Eftersom jag gjorde min praktik på utvecklingsavdelningen i Örgryte-Härlanda och redan har stor insikt i hur den förvaltningen arbetar med mänskliga rättigheter tror jag att det skulle bli svårt för mig att på ett opartiskt sätt skriva om denna stadsdel, varför den exkluderades ur urvalsgruppen. Lottningen resulterade i att stadsdelsförvaltningarna Majorna-Linné och Östra Göteborg, fackförvaltningarna stadsbyggnadskontoret och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning samt de kommunala bolagen Göteborgs Stadsteater och Göteborgs Spårvägar valdes ut att ingå i studien.

Ett mejl skickades ut till förvaltningarna och bolagen, där jag presenterade mig och vad uppsatsen handlar om och frågade om de skulle vara intresserade av att bli intervjuade. Efter detta första mail fick jag svar från Göteborgs Stadsteater där de förklarade att den person som ansvarar för arbetet med mänskliga rättigheter hos dem gått i pension och att efterträdaren ännu inte börjat och att de därför inte hade möjlighet att ställa upp. Eftersom min uppsats till stor del kommer att bygga på intervjuer valde jag då att i stället göra en ny lottning gällande bolagen. Deltagandet i intervjuer är frivilligt och jag tror inte att det hade gynnat min studie att gå vidare utan att kunna intervju den person som vet mest om frågorna i det valda bolaget. Efter detta nya urval blev det i stället Göteborgs Upphandlings AB som valdes ut att ingå i undersökningen.

#### **2.4. Begreppsanalys och beskrivande idéanalys**

Vid samhällsvetenskaplig textanalys är det viktigt att ha i åtanke att texten existerar i relation till människor. Dels har texten skrivits av människor, vars föreställningar påverkar innehållet; dels är texten nästan alltid tänkt att läsas av människor. Vem eller vilka dessa tänkta mottagare är präglar förstås också textens innehåll och språk (Bergström & Boréus 2006: 15). Språket uttrycker tankar och idéer och författarens bild av verkligheten framkommer genom texten. Detta kallas innebördsaspekten av språk (ibid: 16). Då syftet med denna uppsats är att undersöka hur tjänstepersoner, förvaltningar och bolag tolkar och uttrycker sig gällande mänskliga rättigheter kommer fokus att ligga på just innebördsaspekten. En begreppsanalys kommer att

genomföras för att undersöka hur begreppet mänskliga rättigheter uppfattas och används i förvaltningarna och bolagen. Beckman (2005: 31) beskriver att begreppsanalys bland annat kan användas när målet med studien är att ta reda på hur olika aktörer uppfattar ett eller flera centrala begrepp, vilket är avsikten med den här uppsatsen. Vidare menar Beckman att när en begreppsanalys ska genomföras är det viktigt att forskaren är klar över huruvida det är ett begrepp eller ett ord som ska undersökas. Om det är ordet som ska undersökas identifieras bara de tillfällen när just ordet nämns. Är det å andra sidan begreppet som undersöks måste forskaren vara mer uppmärksam, eftersom det går att tala om begreppet utan att nämna ordet, och vice versa (ibid). I denna uppsats ligger fokus på begreppet, alltså den som jag uppfattar det bredare användningen av begreppsanalys.

Utöver begreppsanalysen görs också en beskrivande idéanalys för att identifiera vilka idéer om mänskliga rättigheter som går att identifiera i förvaltningarnas och bolagens arbete med mänskliga rättigheter. En idéanalytisk beskrivning av materialet innebär något mer än att bara återge vad som står i det; något nytt om materialet ska kunna sägas. Exempelvis kan forskaren åta sig att finna nya budskap eller oklarheter i texten (ibid: 49). För att en beskrivande idéanalys ska vara relevant måste det finnas oklarheter eller vara befäst att innebörden är omtvistad (Beckman 2005: 49f). Jag menar att det delvis är oklart vilka idéer om mänskliga rättigheter som finns i undersökningsenheternas arbete med mänskliga rättigheter, eftersom det ännu inte undersökts hur stadens förvaltningar tolkar och arbetar med dessa frågor. Metoden är således relevant metod för min studie. En beskrivande idéanalys kräver någon typ av jämförelse för att kunna komma fram till slutsatser (ibid: 51). Ett angreppssätt är att jämföra flera olika fall. Detta kan göras genom att undersöka huruvida en aktörs tolkning av ett begrepp eller ståndpunkt skiljer sig från andra aktörers (ibid: 53). Då jag vill jämföra hur förvaltningar och bolag tolkar och arbetar med begreppet mänskliga rättigheter har jag valt att använda denna metod.

Ett moment som ingår i all textanalys är tolkning. Vid tolkning i en samhällsvetenskaplig undersökning finns det fem element som är viktiga att ha i åtanke: texten, det sammanhang i vilket den producerats, avsändaren, mottagaren samt uttolkaren. Det är också viktigt att reflektera över sin egen förförståelse och vilken roll den spelar i tolkningen av texten. Ingen är ett oskrivet blad, och utan en förförståelse är tolkning en omöjlighet. Det är också viktigt att ha en viss kännedom om kontexten även om jag som forskare väljer en tolkningsstrategi som inte

utgår explicit från det elementet (Bergström & Boréus 2006: 23ff). Tolkning påverkar reliabiliteten, vilket gör att det är viktigt att vara så noggrann och konsekvent som möjligt i läsning och tolkning av text (ibid: 35f).

### 2.4.1. Analysschema

För att kunna genomföra begrepps- och idéanalysen har jag valt att använda mig av dimensioner, ett av två verktyg som presenteras av Bergström och Boréus (2006: 164). Dimensionerna har valts med hjälp av teori om rättighetsbaserat arbete och människorättsbaserat språk. Dessa teoriers innebörd samt valet att använda mig av dessa teorier motiveras utförligt i kapitel 4. I korthet innebär rättighetsbaserat arbete att mänskliga rättigheter ska genomsyra alla delar av verksamheten, vilket sker bland annat genom integrering av ett rättighetsperspektiv. Grundläggande principer för rättighetsbaserat arbete handlar om de skyldigheter som stat, landsting och kommun har att respektera, skydda och tillgodose mänskliga rättigheter. En av de modeller som är anpassade till kommunal verksamhet är 4A och flera av de begreppen används i dimensionerna nedan.

*Tabell 2.1. Dimensioner*

| Likabehandling/jämlikhet             | Jämställdhet                                |
|--------------------------------------|---|
| Fysisk och geografisk tillgänglighet | Tillgänglighet som information och resurser |
| MR-integrering                       | MR som separat arbetsfält                   |
| Arbete med deltagande                | Ej arbete med deltagande                    |
| Människorättsbaserat språk           | Behov/solidaritet                           |

De två första dimensionerna kopplas främst till tolkningen av begreppet mänskliga rättigheter. Dels undersöks huruvida rättighetsbegreppet tolkas som det bredare likabehandling eller jämlikhet eller som jämställdhet, vilket kan anses vara ett smalare begrepp. Likabehandling är centralt i rättighetsbaserat arbete, medan jämställdhet är ett perspektiv som ofta sammankopplas med mänskliga rättigheter inom Göteborgs Stad. Även nästa dimension kopplas främst till tolkning och handlar om hur tillgänglighet beskrivs i intervjuer och styrdokument. I modellen 4A (se avsnitt 4.1.) innefattar tillgänglighet å ena sidan att medborgare ska vara informerade om sina rättigheter och ha ekonomisk möjlighet att utkräva dem, och å andra sidan såväl fysisk som geografisk tillgänglighet. Genom att sätta dessa beståndsdelar som ytterligheter på en dimens-

ion ges möjlighet att kategorisera hur begreppet beskrivs av respondenter och i dokument. Gällande undersökningsenheternas arbete med mänskliga rättigheter används en dimension som sträcker sig från MR-integrering till MR som separat arbetsfält. Integrering är en central del av rättighetsbaserat arbete, vilket gör det intressant att undersöka hur detta ser ut i förvaltningarna och bolagen. Nästa dimension är också främst kopplad till arbete och handlar om hur bolaget arbetar eller inte arbetar med deltagande, som är en av grundprinciperna för rättighetsbaserat arbete. Den sista dimensionen kopplas till språket och innefattar ett människorättsbaserat språk å ena sidan och ett språk som talar om behov eller solidaritet å den andra. Genom dessa dimensioner täcks de grundläggande principerna i teori om rättighetsbaserat arbete och modellen 4A in i analysen. Samtidigt fungerar dimensionerna som en avgränsning gällande vilka aspekter på mänskliga rättigheter som ska studeras och vilka som inte ska ingå i just denna undersökning.

## 2.5. Forskningsetisk diskussion

Inför varje vetenskaplig studie måste ett antal etiska överväganden göras. Oavsett vilket syftet med studien är kan den få konsekvenser för det samhälle den studerar, och dessa konsekvenser måste analyseras i undersökningens alla led (Teorell och Svensson 2012:19f). Vetenskapsrådet har tagit fram ett antal grundläggande forskningsetiska principer för humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Fyra huvudkrav finns: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. *Informationskravet* innebär att de som berörs av forskningen ska informeras om forskningens syfte. Detta innebär att forskaren ska informera till exempel respondenter om villkoren för deras medverkan, att deltagande är frivilligt och när som helst kan avbrytas. Olika typer av undersökningar kräver olika mycket förhandsinformation. I undersökningar där deltagarna på något vis studeras, till exempel genom att delta i en intervju, är förhandsinformation i princip nödvändig (Vetenkapsrådet 2002: 7). Eftersom min undersökning delvis bygger på intervjuer har jag varit noga med att informera deltagarna om vem jag är och vilket syftet är med min uppsats samt att det är frivilligt för dem att ställa upp på intervjuer. Samtidigt har jag inte velat lämna alltför detaljerad information om mina frågeställningar på förhand, av oro för att det skulle påverka respondenternas svar vid intervjuerna. I enlighet med *samtyckeskravet* ska deltagarens samtycke inhämtas innan undersökningen genomförs. Samtyckeskravet innebär också att deltagarna när som helst ska kunna avbryta sin medverkan och att de inte får utsättas för otillbörliga påtryckningar om de väljer att göra så (ibid: 9). Det tredje kravet, *konfidentialitetskravet*, innebär att personuppgifter om deltagare ska

förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem, samt att deltagarna ska behandlas med största möjliga konfidentialitet. *Nyttjandekravet* innebär slutligen att insamlade uppgifter om enskilda personer enbart får användas till forskningsändamål. Uppgifterna får inte lånas ut eller användas till kommersiellt eller ickevetenskapligt bruk (ibid: 14).

De svåraste avvägningarna för min studie rör nyttjandekravet och konfidentialitetskravet. Eftersom jag skriver på uppdrag av stadsledningskontoret i Göteborgs Stad finns det ett intresse från min uppdragsgivare att veta vilka personer jag pratat med, så att de kan följa upp det som framkommer i undersökningen. Inför intervjuerna har jag förklarat för respondenterna att jag inte skriver ut namn eller titel i uppsatsen. Jag har också sagt att det finns ett intresse från stadsledningskontoret att veta vilka jag intervjuat och därefter frågat om det är okej att jag lämnar deras namn till min kontaktperson där. Detta har samtliga gått med på. Samtidigt är jag medveten om att jag inte helt kan garantera anonymitet i uppsatsen, eftersom jag skriver ut vilken förvaltning eller bolag som respektive respondent arbetar på. Därmed är det inte omöjligt att personer med insikt i staden kan lista ut, eller i alla fall ana, vilka personer jag talat med. För att ändå kunna säga något av intresse om undersökningsenheternas arbete har jag gjort avvägningen att trots allt skriva ut vilka förvaltningar och bolag som ingår i studien. För att inte röja någons identitet har jag försökt att inte skriva ut titlar eller på annat sett ge ledtrådar till vilka respondenterna är. I enlighet med Vetenskapsrådets rekommendationer har deltagarna erbjudits att ta del av citat och känsliga tolkningar av deras uttalanden som gjorts i resultatredovisningen. När transkriberingen gjorts skickades denna till respondenterna så att de kunde läsa igenom vad som sagts och kontrollera eventuella missförstånd. De kommer även att få ta del av uppsatsen efter publicering för att se vad deras medverkan bidragit till.

### **2.5.1. Att skriva på uppdrag – möjligheter och svårigheter**

Som tidigare nämnts skrivs denna uppsats på önskemål av stadsledningskontoret i Göteborgs Stad. Att skriva uppsats på uppdrag eller i samarbete innebär vissa utmaningar som i mångt och mycket är kopplade till den forskningsetiska diskussionen. Att som student behålla sin självständighet och utforma en akademiskt och vetenskapligt relevant forskningsfråga samtidigt som uppsatsen behandlar det som uppdragsgivaren önskar är en utmaning. I mitt fall har detta fungerat bra. Inför uppsatsens början fick jag en skriftlig beskrivning av vad stadsledningskontoret önskade få undersökt. Därutöver har jag haft full frihet att själv utforma uppsatsen i fråga om metodval, teoretisk anknytning och så vidare. Jag har haft fortlöpande avstämningar med min

kontaktperson och jag har haft möjlighet att bolla tankar och idéer. Det som jag uppfattat som svårast med att skriva på uppdrag är enligt mig en inre konflikt mellan att vilja göra det som uppdragsgivaren önskar och att kunna anpassa syfte och frågeställningar så att det vetenskapligt blir en så bra uppsats som möjligt. Samtidigt ser jag flera fördelar med att skriva med ett tydligt uppdrag. Först och främst säkrar det den utom-akademiska relevansen för studien, då uppsatsen skrivs för att kunna användas av personer utanför den akademiska världen. Dessutom ger det forskaren hjälp att avgränsa sitt ämne och att formulera ett problem. Genom uppsatsen ökar dessutom kontaktytorna mellan universitet och aktörer utanför vilket jag tror är ett positivt kunskapsutbyte. Så länge jag som författare är medveten om utmaningarna och kritiskt kan reflektera kring dem tror jag att det är positivt att skriva på uppdrag av eller i samarbete med en extern part.

### 3. Tidigare forskning

Detta kapitel inleds med en kort översikt av hur mänskliga rättigheter vanligtvis definieras, följt av en sammanfattning av hur den svenska forskningen om mänskliga rättigheter såg ut före 2005. Slutligen kommer en längre forskningsöversikt om mänskliga rättigheter i svensk offentlig förvaltning, ett forskningsämne som till stora delar vuxit fram de senaste tio åren.

#### 3.1. Definitioner av begreppet mänskliga rättigheter

Vad är då mänskliga rättigheter? Det finns mängder av forskning om och således också många olika definitioner av begreppet mänskliga rättigheter. I detta avsnitt presenteras endast några av de vanligaste. Förenta nationerna (hädanefter FN) fastslår att mänskliga rättigheter är de rättigheter alla människor har just i egenskap av människor. Rättigheterna är universella, odelbara och ömsesidigt beroende av varandra (OHCHR 2015). FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna från 1948 kan sägas bygga på de fyra pelarna värdighet, frihet, jämlikhet och brödraskap (Ishay 2008: 3). Freeman (2011: 7) menar att mänskliga rättigheter helt enkelt är idén om att alla människor bör behandlas lika och med respekt. Ofta har dock mänskliga rättigheter ansetts handla främst om en juridisk reglering mellan staten och dess invånare. Mänskliga rättigheter är ett normativt begrepp på så vis att det reglerar vad som får göras och inte göras mot en annan människa (ibid: 89). Att tillskriva människor vissa rättigheter är i sig inget som uppstod med FN, utan filosofiska diskussioner om rättigheter har förekommit i Europa sedan 1200-talet. Begreppet mänskliga rättigheter myntades dock av FN, och tack vare FN-systemets framväxt finns idag en organisation som arbetar för att skydda mänskliga rättigheter världen över (Smith 2012: 1; 5). Mänskliga rättigheter kopplar således samman etiska principer, politiska ställningstaganden och lagstiftning. Sedan framtagandet av den allmänna deklarationen finns ett gemensamt juridiskt ramverk för världens länder. I Sverige sågs dock mänskliga rättigheter länge främst som något som andra länder behövde arbeta med (Abiri, Brodin & Johansson 2008: 7; 25). Detta märks också i svensk forskning om ämnet, vilket nästa avsnitt behandlar.

#### 3.2. Svensk forskning om mänskliga rättigheter innan 2005

Vetenskapsrådet publicerade 2005 en genomgång av svensk forskning om mänskliga rättigheter som bland annat undersökte inriktning samt generella tendenser i forskningen om mänskliga rättigheter. Kartläggningen visade bland annat att den största delen av forskningen bedrevs

inom det juridiska fältet. De vanligaste inriktningarna var ”Allmänna frågor om mänskliga rättigheter” samt ”Medborgerliga och politiska rättigheter”. Forskningen handlade till stor del om EU och det europeiska skyddet för mänskliga rättigheter, mänskliga rättigheter i Afrika och det interamerikanska rättighetssystemet. Den icke-juridiska forskning som togs upp handlade till största delen om FN, mänskliga rättigheter i andra länder än Sverige samt om företags ansvar för mänskliga rättigheter. Det lyfts i sammanställningen även fram att det fanns ytterst lite tvärvetenskaplig forskning inom ämnet mänskliga rättigheter (Vetenskapsrådet 2005: 47f). Forskning om implementering av de mänskliga rättigheterna i offentlig förvaltning nämns överhuvudtaget inte. Värt att notera är dock att denna sammanställning är från 2005 och att den enbart ger en bild av hur forskningsläget såg ut fram tills dess. Mycket har hänt de senaste tio åren och forskning om mänskliga rättigheters implementering i svensk förvaltning har som tidigare nämnts blivit vanligare. Detta handlar kommande avsnitt om.

### **3.3. Svensk offentlig förvaltning och de mänskliga rättigheterna**

Att hitta forskning om implementering av mänskliga rättigheter i offentlig förvaltning är inte det lättaste, vare sig det handlar om svensk forskning eller internationell. Det finns fortfarande få studier av mänskliga rättigheters roll i demokratiska stater. Detta kan enligt Abiri, Brodin och Johansson (2008: 7) bero på att mänskliga rättigheter här ses som något som har uppnåtts en gång för alla, och därmed som en oproblematiserad fråga. Samma synsätt fanns länge i svensk politik där fokus från FN-systemets framväxt fram till slutet av 1990-talet låg på mänskliga rättigheter i andra länder. Det verkar ha funnits en bild av att mänskliga rättigheter är något som andra behöver arbeta med, vi i Sverige gör redan allt vi ska (ibid: 25). Detta har till viss del ändrats de senaste decennierna. I slutet av 1980-talet växte filosofin om New Public Management (NPM) fram och blev populär. Det är ingen sammanhållen teori men några övergripande drag kan skönjas, exempelvis uppdelning mellan utförare och beställare, minskat antal nämnder och förtroendevalda samt fokus på mål- och resultatstyrning i stället för processkontroll. En fjärde viktig punkt ur ett rättighetsperspektiv är betonandet av medborgarnas rättigheter. Olika typer av rättighetskataloger eller rättighetslagar har därmed införts (Montin & Granberg 2013: 97f). Det är också först på senare år som forskare har börjat intressera sig mer för den roll mänskliga rättigheter spelar i etablerade demokratier. Som nämndes i inledningen har forskare i allt större utsträckning börjat intressera sig för mänskliga rättigheters roll i kommunal förvaltning. Det är förvisso staten som har det yttersta ansvaret att respektera, skydda och tillgodose



de mänskliga rättigheterna men Thulin och Greenhill (2008: 82f) betonar att detta tredelade ansvar även gäller på kommunal nivå. Att tjänstepersoner har utbildning om mänskliga rättigheter och känner till sina skyldigheter är därför av stor vikt. Tjänstepersoner har ett stort inflytande genom att de har ett handlingsutrymme där de kan agera relativt självständigt utifrån den politiska viljan. De arbetar med frågor som rör fördelning, såsom vem som ska få vad samt när och hur (Montin & Granberg 2013: 85f). Spång (2009: 319) belyser att det är nödvändigt att undersöka hur förvaltningen prioriterar för att kunna undersöka hur politiska beslut förverkligas. Återigen blir tjänstepersoner viktiga för vad som händer med fattade politiska beslut. Det kan enligt Spång (ibid: 324f) både uppstå problem och möjligheter i och med tjänstepersoners olika roller och deras inflytande. Det viktiga, menar han, är att kunskapen och kompetensen är god liksom att tjänstepersonen kan reflektera kring sin roll och göra etiska överväganden.

Montin och Granberg (2013: 89f) beskriver hur nya politikerområden frivilligt antagits av kommunerna; perspektiv snarare än sakområden. Dessa är ofta grundade i internationella konventioner, vilket till exempel är fallet med mänskliga rättigheter. Arbetet handlar till stor del om att få en viss värdering att slå igenom i hela förvaltningen så att det genomsyrar alla verksamheter. När många nya perspektiv införs och de dessutom går in i och överlappar varandra uppstår det lätt en så kallad perspektivträngsel i verksamheten. Ansvar för att implementera de olika perspektiven läggs oftast på tjänstepersoner som arbetar tvärssektoriellt. En anledning till att Sverige haft svårt att implementera mänskliga rättigheter i kommunal verksamhet kan enligt Abiri, Brodin och Johansson (2008: 16) vara den statscentrerade syn på mänskliga rättigheter som finns i landet. Den officiella svenska synen på mänskliga rättigheter är att det är en reglering av förhållandet mellan staten och den enskilde. Således har sällan kommunernas ansvar uttryckts i termer av mänskliga rättigheter. Spång (2009: 323) diskuterar också svårigheterna med att integrera rättigheter i den kommunala verksamheten och betonar vikten av att mänskliga rättigheter inte blir ett yttre pålagt perspektiv utan är en självklar del av den ordinarie verksamheten. En anledning till att mänskliga rättigheter ofta ses som ett nytt perspektiv som nu åläggs myndigheter att arbeta med är enligt Abiri (2009: 187f) att rättighetspråket som finns i de internationella konventionerna aldrig har fått ta plats i det svenska systemet. Samtidigt sker dock förändringar även på det nationella planet. I juni 2014 tecknades en överenskommelse mellan regeringen och SKL för att stärka arbetet med mänskliga rättigheter på kommunal nivå. Målet med överenskommelsen är dels att stärka respekten för mänskliga rättigheter och dels att öka kunskapen om hur mänskliga rättigheter praktiskt ska implementeras

i de ordinarie verksamheterna. Överenskommelsen består av olika etapper och dessa ska genomföras stegvis under 2014-2017 (Regeringen 2014). År 2014 publicerades en masteruppsats som undersökte hur implementeringsprocessen av policymål i Västra Götalandsregionen gått till. Mer specifikt var det målet om att mänskliga rättigheter ska genomsyra alla verksamheter som undersöktes, och hur detta mål implementerats i de två verksamhetsområdena kultur och kollektivtrafik. Slutsatsen blev att policymålet var så vagt att de två olika verksamhetsområdena tolkat det på olika sätt (Ganibegovic 2014). Medan den uppsatsen fokuserade på tolknings- och implementeringsprocessen av vaga policymål, ligger fokus i denna uppsats på hur de olika förvaltningarna arbetar med begrepp som rör mänskliga rättigheter och hur detta kan kategoriseras utifrån grundläggande principer om rättighetsbaserat arbete.

### **3.4. Människorättsbaserad politik**

Abiri och Johansson (2005: 113-126) skriver om människorättsbaserad politik och hur detta begrepp har vuxit fram de senaste decennierna. I denna typ av politik blir mänskliga rättigheter målet för såväl inrikes- som utrikespolitiken; en politik baserad på mänskliga rättigheter anses vara det som är bäst för staten. Hur detta ska gå till finns det två huvudsakliga synsätt på. Antingen betraktas mänskliga rättigheter som ett separat policyområde, eller så anses mänskliga rättigheter genomsyra alla politik- och verksamhetsområden. Det första synsättet sammanfaller ofta med att likställa mänskliga rättigheter och politiska och medborgerliga rättigheter. En människorättsbaserad politik liknar mer det andra synsättet och kräver att samtliga policyområden arbetas om så att mänskliga rättigheter är en grundläggande del av dem (ibid: 116f). Det första synsättet har länge varit det vanligaste men som Spång tar upp i en SKL-rapport från 2011 har detta börjat förändras sedan 2005. Idag talas det allt mer om vikten av mänskliga rättigheter och ett rättighetsperspektiv (SKL 2011: 44). I det tidigare dominerande perspektivet styrde tanken om solidaritet, att utsatta grupper ska få sina behov tillgodosedda för att kommunen eller staten är solidarisk, inte för att det är personernas rättighet. Rättighetsperspektivet är betydligt mer förpliktigande för staten (Abiri & Johansson 2005: 113).

Abiri och Johansson (2005: 122f) betonar vikten av att använda sig av ett människorättsbaserat språk i politik och förvaltning. För att invånarna ska ha kännedom om sina rättigheter krävs det att mänskliga rättigheter blir en del av det vardagliga språket. I stället för att tala om behov behöver rättigheterna få ta plats i det kommunala språkbruket i betydligt större utsträckning än idag. Genom att öppet tala om rättigheter blir det också enklare för invånare att se när

rättigheter kränks. Detta ställer förstås högre krav på tjänstepersoner och politiker men det gynnar invånarnas möjlighet att utkräva ansvar. Samma åsikt men i fråga om utvecklingsarbete lyfts av Hamm (2001: 22) som menar att ett människorättsbaserat arbete kräver ett rättighetsbaserat språk. Utan det riskerar de mänskliga rättigheterna att drunkna bland andra perspektiv och flyttas ner på dagordningen. Risse och Sikkink är inne på samma spår och menar att regeringar som systematiskt talar om mänskliga rättigheter också börjar implementera dem, eftersom de får en större press på sig från civilsamhälle och andra stater. Genom att normer kring mänskliga rättigheter institutionaliseras och blir en del av vardagsspråket blir de också en del av handlingssättet (Freeman 2011: 160).

### **3.5 Sammanfattning**

Som denna forskningsgenomgång visat har mänskliga rättigheter inom svensk offentlig förvaltning vuxit fram som ett forskningsfält det senaste decenniet. Innan dess handlade svensk forskning om mänskliga rättigheter i andra länder och mestadels ur ett juridiskt perspektiv. Idag forskas det allt mer tvärvetenskapligt om mänskliga rättigheter, och inte längre bara på hur andra stater lever upp till sina internationella åtaganden. Kommuners och landstings ansvar för förverkligandet av mänskliga rättigheter lyfts fram allt mer, för även om det yttersta ansvaret ligger på regeringen, så är det ett tredelat ansvar. Kommunala politiker och tjänstepersoner spelar en viktig roll i arbetet med mänskliga rättigheter; därför är det viktigt att det finns en god kunskap om vilka skyldigheter de har gentemot invånarna. Vikten av ett människorättsbaserat språk betonas av flera forskare, som menar att mänskliga rättigheter bör ta större plats i vardagsspråket. Då hamnar mänskliga rättigheter högt på dagordningen och invånarnas möjligheter att utkräva ansvar ökar. Forskningsgenomgången har motiverat valet av det teoretiska ramverk som ligger till grund för analysen och som presenteras i nästa kapitel.

## 4. Teoretiskt ramverk

Det teoretiska ramverket för analysen utgörs, som tidigare nämnts, av teori om rättighetsbaserat arbetssätt och människorättsbaserat språk. Kapitlet inleds med en presentation av rättighetsbaserat arbete och olika definitioner av detta begrepp. Därefter följer en kortare redogörelse för vad som i denna uppsats avses med människorättsbaserat språk. Kapitlet avslutas med att teorierna operationaliseras för att kunna användas som analysverktyg i denna studie.

### 4.1. Rättighetsbaserat arbetssätt

Rättighetsbaserat arbete, eller rättighetsperspektiv i verksamheterna som det också kallas, är en term som använts allt mer i internationellt utvecklingsamarbete det senaste decenniet. Internationellt går teorin under namnet rights based approach eller human rights based approach (Thulin & Greenhill 2008: 242f). Begreppet är omdiskuterat och ingen entydig definition finns. Några forskare skiljer dessutom på begreppen rättighetsbaserat arbete och rättighetsperspektiv på arbetet. Rättighetsperspektiv sägs då fokusera på ansvarighet och processer medan ett rättighetsbaserat arbete utöver detta väger in skyldigheter, förpliktelser och möjligheter att kräva en rättighet och är således en mer långtgående process (Wendegård 2009: 277f). De flesta forskare verkar dock använda begreppen synonymt och så kommer fallet att vara även i denna uppsats.

Vägledande principer som ligger till grund för rättighetsbaserat arbete handlar om de skyldigheter som stat, landsting och kommun har att respektera, skydda och tillgodose mänskliga rättigheter. Dessa grundläggande principer bygger på delaktighet, ansvarighet, jämlikhet, icke-diskriminering, tro på rättsstaten samt att ingen rättighet står över någon annan. Arbetet utgår dessutom från rättighetsbärandens perspektiv (Wendell 2009: 277). Ett rättighetsbaserat arbete innebär i korthet att mänskliga rättigheter ska genomsyra alla delar av verksamheten. Detta sker exempelvis genom integrering eller så kallad mainstreaming av mänskliga rättigheter i ordinarie verksamhet (Thulin & Greenhill 2008: 242f). Inom FN finns sedan 2003 ett ”Statement of Common Understanding on Human Rights-Based Approaches to Development Cooperation and Programming” som ska tillse att alla FN-organ arbetar på samma sätt med ett rättighetsbaserat arbete i sina program. Dokumentet slår bland annat fast att i ett människorättsbaserat arbete är förverkligandet av en eller flera mänskliga rättigheter målet för alla aktiviteter. Människorättsprinciper som universalitet, odelbarhet, ömsesidigt beroende, icke-diskriminering, deltagande och ansvarighet ska vara vägledande i alla steg i en process, från planering till

utvärdering. Rättighetsbärare och skyldighetsbärare identifieras och arbetet syftar till att stärka rättighetsbärarnas kapacitet att ställa krav (HRBA Portal).

Abiri, Johansson och Brodin (2008: 18f; 64ff) betonar att processen som leder till måluppfyllelse är minst lika viktig som måluppfyllelsen i sig självt, sett ur ett rättighetsperspektiv. Framförallt är delaktighet och inkludering i processen viktiga aspekter. Spång använder sig av modellen 4A för att kategorisera de skyldigheter som kommunerna har att tillgodose invånarnas rättigheter. De fyra A som modellen innehåller är available (tillgång), accessible (tillgänglig), acceptable (kvalitetssäkrat) och adaptable (anpassad). Tillgång innebär att rättigheter ska vara tydligt preciserade i lagar och policyer samt att klagomål ska kunna framföras och prövas. För att tillgänglighetskravet ska uppnås ska människor vara informerade om sina rättigheter men även ha tillräckliga ekonomiska resurser för att kunna tillgodogöra sig dem. Vidare handlar det också om både geografisk och fysisk tillgänglighet. En viss miniminivå av rättigheter måste vara förverkligade för att kommunens arbete ska vara kvalitetssäkrat och förverkligandet av en rättighet får inte innebära ett brott mot en annan. Anpassad handlar till sist dels om att rättigheterna ska integreras i den ordinarie verksamheten och dels om att förverkligandet av dem anpassas efter den enskildes behov (SKL 2011: 46f).

## **4.2. Människorättsbaserat språk**

Människorättsbaserat språk presenterades i det föregående kapitlet. Valet att använda det som en del av det teoretiska ramverket utgår från att det är ett begrepp som är viktigt för att kunna undersöka hur förvaltningarna och bolagen arbetar med rättigheter och hur tjänstepersoner tolkar dem. Eftersom forskning visat att det är viktigt att det finns ett människorättsbaserat språk i kommuner för att arbetet ska kunna genomsyras av mänskliga rättigheter är det relevant att undersöka i vilken utsträckning det förekommer hos förvaltningarna och bolagen. Exempel på människorättsbaserat språk är att i policydokument och liknande faktiskt hänvisa till de specifika rättigheter som ligger till grund för mål och strategier. Ett exempel som Abiri och Johansson (2005: 122) tar upp är beslutet om att bygga en moské, vilket med ett människorättsbaserat språkbruk skulle motiveras med människors rätt att utöva sin tro tillsammans med andra. Min förväntan har inte varit att tjänstepersonerna själva ska ha kunskap om dessa begrepp och teorier. I stället har jag varit intresserad av att se huruvida de talade om mänskliga rättigheter när de beskriver sitt arbete eller om det snarare handlar om solidaritet eller kanske andra begrepp. Med människorättsbaserat språk avses i denna uppsats att det i förvaltningarnas och bolagens

styrdokument uttryckligen talas om vilka rättigheter som berörs i mål och strategier, samt att tjänstepersoner jag intervjuat talar om mänskliga rättigheter. Knyter mål och strategier an till uttalade rättigheter? Nämns begreppet mänskliga rättigheter och hur specificeras det i så fall?

### **4.3. Användning av teorier**

Teorierna om rättighetsbaserat arbete och människorättsbaserat språk används som ett hjälpmedel i att kategorisera och förstå de tolkningar som görs av förvaltningarna och bolagen. Det är framförallt skyldigheterna i modellen 4A som appliceras på empirin. Denna modell är mer anpassad till offentlig förvaltning än många av de andra, som snarare är framtagna för utvecklingsarbete. I synnerhet används begreppen tillgång, tillgänglighet och anpassning. Skyldigheten kvalitetssäkrad anser jag inte applicerbar på denna uppsats, då kvalitetssäkring som jag tolkar det snarare är av utvärderande karaktär vilket inte passar syftet med denna studie. Begreppen används i de dimensioner som ligger till grund för analysen. Begreppet tillgång ryms i dimensionen rättighetsbaserat språk, då en viktig del av tillgångsaspekten är att rättigheterna är tydligt specificerade i lagar och policyer. Synen på tillgänglighet undersöks i en dimension som sträcker sig från att se på begreppet som fysisk och geografisk tillgänglighet till att tolka det som att invånarna ska vara informerade om sina rättigheter och ha tillräckliga ekonomiska resurser för att kunna ta del av dem. Skyldigheten anpassad är en del av dimensionen MR-integrering – MR som separat arbetsfält, då en central aspekt av anpassning är att integrera rättigheterna i ordinarie verksamhet. Utöver dessa begrepp från 4A används också andra centrala begrepp från teori om rättighetsbaserat arbete, närmare bestämt jämlikhet, icke-diskriminering och deltagande. Dessa begrepp har valts därför att de går att applicera på kommunalt arbete och för att så väl som möjligt täcka in viktiga aspekter av rättighetsbaserat arbete. Genom att applicera de valda begreppen på empirin vet jag som forskare vad det är jag letar efter när jag bearbetar insamlad data. Dimensioner baserade på centrala begrepp i teori om rättighetsbaserat arbete gör det möjligt att undersöka vilka av de centrala principerna som prioriteras i tolkningar och arbete rörande mänskliga rättigheter. Teorin används också som ett verktyg att mer allmänt koppla tillbaka till i analys och diskussion av resultat.

## 5. Bakgrund till resultatredovisning

I det följande kapitlet presenteras de stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och kommunala bolag som undersöks i studien. Detta för att ge läsaren en bild av hur de är organiserade samt vad deras uppdrag är.

### 5.1. SDF Majorna-Linné

Majorna-Linné är en av Göteborgs tio stadsdelar och har ungefär 63000 invånare i områdena Majorna och Linnéstaden, samt cirka 3500 anställda (Göteborgs Stad 2014c) Stadsdelsförvaltningen erbjuder invånarna kommunal service i form av stöd, service och tjänster inom fyra sektorer: utbildning; individ- och familjeomsorg samt funktionshinder; äldreomsorg samt hälso- och sjukvård; och slutligen Kultur och fritid. Utöver de fyra sektorerna finns en ekonomiavdelning, en HR-avdelning, en utvecklingsavdelning samt en förvaltningscontroller. Sektorcheferna, samt cheferna för ekonomi, HR och utveckling utgör tillsammans med förvaltningscontrollern förvaltningsledningen som leds av stadsdelsdirektören. Ledningen har i uppgift att se helhet och arbeta övergripande då de har ett befolkningsansvar (Göteborgs Stad 2015a).

### 5.2. SDF Östra Göteborg

Östra Göteborg har cirka 47000 invånare och består av områdena Bergsjön, Gamlestaden, Kortedala, Kviberg och Utby. Stadsdelsförvaltningen har omkring 2800 anställda och är uppdelad i samma fyra sektorer och stödfunktioner som i SDF Majorna-Linné och övriga stadsdelsförvaltningar (Göteborgs Stad 2015b).

### 5.3. Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning samordnar arbetsmarknadspolitiska åtgärder för hela Göteborgs Stad. Förvaltningen, som är en fackförvaltning, ansvarar för kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna och svenska för invandrare men driver inga egna skolor. I stället bedrivs utbildningen till största delen av externa utbildningsanordnare, vars tjänster upphandlas. Ett av verksamhetens mål är att utveckla och ta vara på befintliga synergier mellan arbetsmarknaden och vuxenutbildningsinsatser. Förvaltningen har cirka 115 anställda och är uppdelad i de tre verksamhetsområdena arbetsmarknad, utbildning och vägledning.

Dessutom finns en personal- och informationsavdelning samt en ekonomi- och IT-avdelning (Göteborgs Stad 2015c; Arbetsmarknad och vuxenutbildning 2014a: 23).

#### **5.4. Stadsbyggnadskontoret**

Fackförvaltningen stadsbyggnadskontoret arbetar på uppdrag av byggnadsnämnden och består av en byggavdelning, en planavdelning, en geodataavdelning, en lantmäteriaavdelning och en strategisk avdelning (Göteborgs Stad 2013). År 2014 hade förvaltningen 308 anställda (Göteborgs Stad, Stadsbyggnadskontoret 2014:23).

#### **5.5. Göteborgs Spårvägar**

Göteborgs Spårvägar är ett av de större kommunala bolagen med omkring 1400 anställda. Bolaget levererar kollektivtrafiktjänster inom områdena busstrafik, spårvagnstrafik och trafikant-service. Trafikantservice är kringtjänster som behövs för att kollektivtrafiken ska fungera, så som hållplatsservice, stationsvärdar, skylttillverkning, trafikledning, information på Nils Ericsson-terminalen och hittegodsavdelning. Totalt görs cirka 440000 resor med bolagets fordon varje dag (Göteborgs Spårvägar 2015).

#### **5.6. Göteborgs Stads Upphandlings AB**

Göteborgs Stads Upphandlings AB (hädanefter Upphandlingsbolaget) är helägt av Göteborgs Stad genom bolaget Stadshus AB och fungerar som stadens inköpscentral. Bolagets främsta uppgift är att förse förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad med ramavtal och kompetens för varor och tjänster som är av intresse för hela staden. Genom samordningen som Upphandlingsbolaget står för uppnås nytta och värde till kunderna och det bidrar till ett hållbart samhälle för stadens invånare. Vidare ansvarar bolaget för uppföljningen av de totala inköpen i staden (Upphandlingsbolaget 2014). Bolaget har cirka 60 anställda (Upphandlingsbolaget 2015a). Verksamheten är fördelad på de fyra områdena ekonomi & administration, specialist & uppföljning, upphandling samt kommunikation & kund. Utöver dessa fyra finns en övergripande processledning samt bolagets VD (Upphandlingsbolaget 2015b).



## 6. Resultatredovisning och -analys

I det följande kapitlet presenteras och analyseras resultaten från den empiriska undersökningen. Först redovisas och analyseras hur begreppet mänskliga rättigheter tolkas av tjänstepersoner och hur begreppet presenteras i förvaltningarnas och bolagens budgetar och affärsplaner. Därefter redovisas och analyseras hur förvaltningarna och bolagen säger sig arbeta med mänskliga rättigheter. Kapitlet avslutas med en analys av förekomsten av ett människorättsbaserat språk hos tjänstepersoner och i styrdokument.

### 6.1. Hur tolkas begreppet mänskliga rättigheter?

Resultaten på ovanstående fråga redovisas per förvaltning och bolag. Först redogörs för hur begreppet mänskliga rättigheter uppfattas av tjänstepersoner på de undersökta stadsdelsförvaltningarna, följt av fackförvaltningarna och sist de kommunala bolagen. Tolkningarna av begreppet kategoriseras och analyseras utifrån dimensionerna som beskrevs i kapitel 2.4. Jämförelser görs mellan olika förvaltningar utifrån teori, och likheter och skillnader lyfts fram och diskuteras.

#### 6.1.1. Stadsdelsförvaltningar

I stadsdelsförvaltningen *Majorna-Linné* har en prioritering gjorts som innebär att fokus ligger på jämställdhet, HBTQ och likabehandling (Intervju 2). Båda respondenterna från stadsdelsförvaltningen säger att det ofta handlar om just jämställdhet när det i förvaltningen talas om mänskliga rättigheter. Jämställdhet har varit och är fortfarande ett prioriterat mål i stadsdelen och har därmed haft en uttalat hög prioritet som andra MR-relaterade frågor inte haft. Samtidigt finns det också ett antagande att arbetet med att integrera jämställdheten ska spilla över och resultera i att även andra MR-relaterade frågor inkluderas. I och med att normer kring kön och genus uppmärksammas blir det också lättare att se andra normer i samhället och att börja jobba med dessa, till exempel HBTQ eller tillgänglighet (Intervju 2; Intervju 5). ”När man jobbar med ett område så är man ju per automatik inne på fler områden, så är det ju”, säger en av respondenterna (Intervju 5). Det händer inte så ofta att begreppet mänskliga rättigheter används i verksamheterna. I stället talas det ofta mer specifikt om att öka jämställdheten eller hur verksamheten kan bli bättre på HBTQ-frågor (ibid). Båda respondenterna betonar också kopplingen mellan mänskliga rättigheter och kvalitetsarbete. Det är stadens uppgift att leverera mänskliga rättigheter till invånarna och detta kan ses både som en kvalitetsfråga och en rättighetsfråga.

Om förvaltningen ser till att leverera så att alla invånare får det de har rätt till uppnås rätt kvalitet, och vice versa (Intervju 2). ”Att våga inse att man måste bli bättre, det är nog en framgångsfaktor. [...] Och också att se vinsterna med det; att se det som ett kvalitetsarbete överlag” (Intervju 5).

I *Östra Göteborg* tolkas mänskliga rättigheter främst som tak över huvudet, mat på bordet och måluppfyllelse i skolan. Här betonas att stadsdelsförvaltningarna har väldigt olika utgångspunkter i och med att förutsättningarna ser så olika ut mellan stadsdelar, sett till befolkningens socioekonomi och hälsa. Det gör också att tolkningen av mänskliga rättigheter ser olika ut, och inte minst gör det att möjligheterna att arbeta med det varierar stort.

[Allt vårt arbete] handlar ju [egentligen] om mänskliga rättigheter. Men kanske på en sådan nivå som inte riktigt heller liksom beskrivs tycker jag. För när jag läser [...] texterna om mänskliga rättigheter, eller tittar på regeringens hemsida, så handlar det på något sätt om att man jobbar med en ganska väletablerad grupp. [...] Vi jobbar fortfarande med det här att folk ska få mat i magen och tak över huvudet och kläder på kroppen [...] (Intervju 7).

Jämställdhet är inte lika tydligt prioriterat här som i SDF Majorna-Linné. Sett till dimensionen jämställdhet kontra jämlikhet anas ett större jämlikhetsfokus. De aspekter av mänskliga rättigheter som lyfts fram är inte knutna till kön, utan snarare till socioekonomi. Eftersom förvaltningen måste fokusera på att uppfylla sina invånares allra mest grundläggande rättigheter, finns det enligt respondenten mindre möjligheter att arbeta med frågor som rör deltagande och inflytande. Jag tolkar det som att dessa frågor ses som ett senare problem att arbeta med, när de mest grundläggande behoven och rättigheterna är tillgodosedda. Samtidigt kommer respondenten under intervjun också in på frågan om transparens i förvaltningens arbete, där mycket förbättrats de senaste årtiondena, med bland annat öppna nämndsammanträden, exponerade kontaktuppgifter till politiker, olika rådssammansättningar och synpunktshantering (Intervju 7). Detta kan, åtminstone indirekt, också kopplas till deltagande och inflytande, då transparens möjliggör för invånarna att vara delaktiga i det som sker i staden.

Dessa två stadsdelsförvaltningar har alltså gjort ganska olika tolkningar av begreppet mänskliga rättigheter, där Majorna-Linné kanske har gjort en mer medveten prioritering och valt att rikta in sig på vissa frågor, med jämställdhet som länge haft högst prioritet. I *Östra*

Göteborg anses valmöjligheterna inte varit lika stora, utan mänskliga rättigheter handlar där om väldigt grundläggande saker, medan till exempel delaktighet och inflytande får vänta.

### **6.1.2. Fackförvaltningar**

På *förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning* tolkas mänskliga rättigheter i första hand som likabehandling och bemötande. Framförallt märks detta vid intervjuerna, medan det inte betonas fullt lika mycket i budget. Vid båda intervjutillfällena var det dock mycket tydligt att när mänskliga rättigheter kommer på tal, då är det i första hand likabehandling det handlar om. Det händer enligt en av respondenterna ofta att personalen pratar om att något är en mänsklig rättighet, framförallt när det handlar om likabehandling. Samma respondent talar om begreppet som större än bara de rättigheter som preciseras i lagstiftning och konventioner. Hen talar om inkludering, värdegrund och bemötande, liksom jämlikhet och icke-diskriminering (Intervju 3). Ordet opartiskhet återkommer ofta i samtalet med den andra respondenten. Det är helt centralt för verksamheten att alla kunder får ett opartiskt och icke-diskriminerande bemötande (Intervju 4). En utmaning som tas upp, kopplat till att arbeta med likabehandling och opartiskt bemötande, handlar om att skilja på sina egna värderingar och förvaltningens. Även om förvaltningarnas värderingar grundas i mänskliga rättigheter och lagstiftning blir det ibland fel när den egna personen blandas in för mycket (Intervju 3). Respondenten lyfter även barnperspektivet och jämställdhetsperspektivet som båda är aktuella exempelvis i skrivandet av tjänsteutlåtanden. Att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden är också en viktig fråga på förvaltningen, så att både män och kvinnor har samma makt och möjligheter att forma sina egna liv och göra självständiga val. En vilja finns enligt en av respondenterna hos många att bemöta människor på ett bra sätt men kanske inte alltid kunskapen om hur det ska gå till. Därför är det viktigt med kunskap om mänskliga rättigheter och inte minst i vilka lagar de faktiskt finns (Intervju 3).

Sammanfattningsvis kan sägas att mänskliga rättigheter tolkas främst som likabehandling på förvaltningen. Samtidigt finns också en inriktning mot jämställdhet, eftersom en viktig del av arbetet handlar om att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden och öppna upp för normbrytande val. Ingen av de respondenter som intervjuats talar direkt om tillgänglighet, men jag menar att även denna dimension kan kopplas till förvaltningens uppdrag att luckra upp könsrollerna. Genom att möjliggöra för både kvinnor och män att välja mellan alla yrken blir hela arbetsmarknaden mer tillgänglig och mindre exkluderande. Därmed kan förvaltningen sägas

tolka tillgänglighet mer som information och resurser än som fysisk eller geografisk tillgänglighet. Tack vare bättre information om alla de val som finns ges både kvinnor och män större möjligheter att skapa sin egen försörjning.

Mänskliga rättigheter tolkas på *stadsbyggnadskontoret* främst som social hållbarhet. Begreppet mänskliga rättigheter används dock sällan. I bolagets budget nämns inte mänskliga rättigheter alls, vilket stödjer respondentens uppfattning om att det inte är ett begrepp som används till vardags. Däremot strävar kontoret mot målet att minska skillnader i livsvillkor och hälsa, samt att minska segregationen. Social hållbarhet konkretiseras i Göteborgs Stads verktyg social konsekvensanalys (hädanefter SKA) och barnkonsekvensanalys (hädanefter BKA), vilka består av fyra respektive fem aspekter som ska analyseras på fem nivåer. Aspekterna är Sammanhållen stad, Samspel (samt lek och lärande i BKA), Vardagsliv, Identitet och i BKA slutligen Hälsa och säkerhet. Nivåerna är Byggnad och plats, Närmiljö, Stadsdel, Stad samt Region (Göteborgs Stad stadsbyggnadskontoret 2011; Göteborgs Stad 2011). Sammanhållen stad handlar om att koppla samman staden både fysiskt och mentalt, att minska segregationen genom bebyggelse med blandade upplåtelseformer, alltså både hyres- och bostadsrätter. I aspekten samspel kommer de offentliga miljöerna in; var kan människor mötas i staden? Vardagsliv innefattar frågor som vilken service människor har tillgång till i sitt närområde, som kollektivtrafik, affärer och liknande. Även identitetsaspekten kan kopplas till segregationsfrågan, genom att mentala bilder av staden kan skapa barriärer. Utmaningen blir att skapa platser där så många som möjligt kan känna sig hemma och som inte är diskriminerande utan att de blir alltför själlösa och därmed inte lockar någon. Medborgardialog för att skapa delaktighet är här ett viktigt redskap. Hälsa och säkerhet handlar bland annat om huruvida barn på ett tryggt sätt kan ta sig till och från skolan eller vara ute och leka samt hur eventuella hinder för detta kan avhjälpas (Intervju 8). Även diskrimineringsgrunderna inkluderas i begreppet social hållbarhet. Av diskrimineringsgrunderna är det oftast jämställdhet som diskuteras, tror respondenten. Genusaspekter överlag diskuteras mycket i utformandet av offentliga miljöer, till exempel i nya parker eller lekplatser, där tjänstepersonerna bland annat tittar på vilka typer av aktiviteter som kan utföras i vilka miljöer. Här finns också en relativt bred kompetens i förvaltningen menar respondenten. Även tillgänglighet är ett välbevakat område genom att det finns tillgänglighetsexperter på byggavdelningen. På samma sätt bevakas åldersperspektivet genom BKA och också genom specialister ute i stadsdelsförvaltningarna, som alltid är delaktiga när nya detaljplaner tas fram (Intervju 8).

Tillgänglighet handlar här alltså främst om fysisk och geografisk tillgänglighet. Människor ska ha tillgång till service i sitt närområde, och stadens offentliga rum ska vara tillgängliga för alla, liksom nya bostäder. Sett till dimensionen jämställdhet kontra jämlikhet skulle jag säga att social hållbarhet är ett större begrepp än bara jämställdhet. Genom att verktygen SKA och BKA implementeras vidgas fokus och många fler aspekter vägs in.

### **6.1.3. Kommunala bolag**

Mänskliga rättigheter är inget begrepp som nämns i *Göteborgs Spårvägars* dagliga arbete eller i till exempel utbildningar av personal. Jämställdhet, bemötande och tillgänglighet är aspekter som lyfts upp, både i det externa arbetet mot kunder och internt ur ett arbetsgivarperspektiv. Tillgänglighet lyfts också som det område där bolaget har störst påverkan på människors mänskliga rättigheter. Dels genom information och inte minst genom att arbeta mycket med att alla människor ska kunna åka med fordonen. Här spelar förarna en viktig roll, och utbildning i diskrimineringslagen och bemötande är en viktig del av förarutbildningen (Intervju 6). Sett till tillgänglighetsdimensionen kan fokus sägas ligga på den fysiska tillgängligheten, men bolagets informationsarbete för ökad tillgänglighet lyfts alltså också upp. Likabehandling är också ett begrepp som förekommer i både affärsplan, likabehandlingsplan och i intervjun, både i det interna och externa arbetet. Internt innebär det att alla ska kunna söka bolagets utannonserade tjänster, att personer i olika åldrar ska vilja och kunna arbeta där och att arbetsplatsen ska vara tillgänglig för alla.

Det är så lätt, man tror att det är lätt att föreställa sig; om jag vore blind eller döv, så skulle jag behöva ha de här hjälpmedlen. Men det är ju inte förrän man går i den personens skor som man förstår vad en person egentligen behöver. Och hitta ett sätt för att väcka den tanken, det hade jag velat ha (Intervju 6).

Ovanstående citat är en reflektion kring utmaningen att arbeta med tillgänglighetsfrågor. Respondenten ser det som en nyttig övning i att släppa sina egna föreställningar om världen och i stället bli bättre på att sätta sig in andras situation. Likabehandlingsarbetet på bolaget har tidigare fokuserats mycket på verksamhetsperspektivet, med risk för att det interna arbetet hamnat lite i skymundan. Sett till dimensionen jämställdhet kontra jämlikhet eller likabehandling skulle jag säga att tolkningen ligger mer åt likabehandling. Visst finns det en hel del jämställdhetsar-

bete, men det är inte så att bolaget tolkar mänskliga rättigheter främst som jämställdhet. Jämställdhet kommer som jag förstått det främst med i uppföljning, där könsuppdelad statistik finns tillgänglig. I övrigt är det större fokus på likabehandling i en bredare bemärkelse. Också fysisk tillgänglighet är en central del av bolagets tolkning av rättighetsbegreppet, både i det interna och externa arbetet. Inledningsvis i intervjun låg fokus till stor del på det interna arbetet. Kanske för att det externa varit så prioriterat tidigare och bolaget nu satsar på att också arbeta mer med det interna.

På *Upphandlingsbolaget* tolkas mänskliga rättigheter som social hänsyn och corporate social responsibility (CSR). I upphandlingar ställs etiska krav grundade i ILO:s kärnkonventioner samt FN:s barnkonvention och allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Kraven är således tydligt kopplade till internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Just begreppet mänskliga rättigheter används dock sällan, i stället talas det om social hänsyn, jämställdhet, tillgänglighet, etiska krav och kollektivavtalslikande villkor. Social hänsyn tolkas i Göteborg smalare än på många andra håll, och handlar här främst om sysselsättning och att ställa krav på sysselsättning i upphandlingar av tjänster (Intervju 1). Tillgänglighet nämns även i stadens upphandlings- och inköspolicy, som fastslår att det i vissa upphandlingar kan ställas krav på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning (Göteborgs Stad 2012: 7). Detta görs enligt respondenten ofta i tjänsteupphandlingar på hemmaplan där mycket handlar om tillgänglighet, så som att alla ska kunna delta aktivt i samhället, ta del av information och göra sin röst hörd. Ett exempel är upphandlingar med hantverkare, där ett nötförbud införts. Hantverkare får inte lov att ta med nötter in på skolor, eftersom det skulle hindra allergiska barns skolgång. En utmaning som tas upp i intervjun är att nå ut till alla och att alla ska ha möjlighet att delta i exempelvis enkäter. I upphandlingar där enkäter ingår måste det gå att ställa krav på leverantören, att enkätverktygen ska kunna anpassas för dem som till exempel inte har så goda läs- eller skrivfärdigheter (Intervju 1).

Min uppfattning är att tillgänglighet här tolkas bredare än bara fysisk tillgänglighet för funktionshindrade, även om det är så det står i upphandlingspolicyn. Tillgång till information och möjlighet att göra sin röst hörd kopplar jag snarare till den andra sidan av tillgänglighetsdimensionen, även om det inte uttryckligen talas om information om mänskliga rättigheter. Detta är väldigt nya frågor för bolaget att arbeta med och ett helt etablerat arbetssätt finns ännu inte (Intervju 1). I bolagets vision och affärsidé ingår ”samhällsnytta och värde” som en rubrik och där framhålls att rätt sociala och etiska krav till rätt kostnad ska ställas, med målet att ge

alla göteborgare goda livschanser. ”Jämställdhet” ingår också i samma avsnitt och här framgår att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i upphandlingar, i enlighet med CEMR-deklarationen<sup>2</sup> som Göteborgs Stad undertecknat (Upphandlingsbolaget 2014: 1ff).

## **6.2. Hur säger sig förvaltningar och bolag arbeta med mänskliga rättigheter?**

Upplägget i detta avsnitt följer det föregående; det vill säga först redovisas stadsdelsförvaltningarnas arbete med mänskliga rättigheter, följt av fackförvaltningarnas och bolagens. Jämförelser görs utifrån dimensioner och teori.

### **6.2.1. Stadsdelsförvaltningar**

I stadsdelsnämndens budget för *Majorna-Linné* framgår att barnperspektivet och jämställdhetsperspektivet ska beaktas i alla viktiga beslut. Där betonas också att integrering av mänskliga rättigheter är en viktig del i kvalitetsarbetet och i att göra rätt gentemot de som stadsdelsförvaltningen är till för, alltså invånarna (SDN Majorna-Linné 2014: 4ff). Jämställdhet har länge varit en fråga som det arbetas med och förvaltningen har kommit långt i det arbetet. En av respondenterna talar om att genusglasögonen är på i förvaltningen och att det idag finns en god kunskap om vilka kunskapsluckor som finns på området. Hen refererar till en kunskapstrappa, där första steget är omedvetet inkompetent. Nästa steg är medvetet inkompetent, och det är där möjlighet finns att börja lära sig mer (Intervju 2). Det finns i stadsdelen en utvecklingsledare i mänskliga rättigheter, vars uppgift det är att stötta cheferna i arbetet med att integrera mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten. I stadsdelens sektorer finns också processhandledare i jämställdhet som stöttar i de olika enheternas arbete med att integrera jämställdhet i ordinarie verksamhet. Jämställdhetsarbetet bedrivs med normkritisk metod och de båda tjänstepersoner som intervjuats menar att just det normkritiska perspektivet gör att även andra frågor än jämställdhet lätt kopplas till det arbetet. En utbildning om normkritik och jämställdhet tenderar att också beröra frågor om andra närliggande ämnen som HBTQ eller etnicitet (Intervju 2; Intervju

---

<sup>2</sup> CEMR-deklarationen är den europeiska konventionen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Den undertecknades av Göteborgs Stad 2008 och innebär att jämställdhet ska främjas i alla stadens verksamheter (Göteborgs Stad 2014d).

5). Enheten fritid är HBT-certifierad<sup>3</sup> sedan 2012 och denna certifiering görs om under 2015. Utöver jämställdhet arbetar förvaltningen också brett med likabehandling. Målet med likabehandlingsarbetet är att det ska integreras i den ordinarie verksamheten, så att det är ett perspektiv som alltid finns med. Samtidigt menar en av tjänstepersonerna också att det behövs en expertkompetens för chefer och anställda att vända sig till när de har frågor om hur de ska tänka, så att arbetet inte bara finns med i styrdokument utan faktiskt även sker praktiskt i verksamheterna (Intervju 2). En av respondenterna betonar varför det är så viktigt att mänskliga rättigheter integreras i ordinarie verksamhet:

[...] jag tänker att när det är såna här frågor så handlar det om att få in det i allt vi gör, annars blir det lite... nästan lite dubbelmoral kring det, man säger att man jobbar med det, men om inte brukare upplever det så har man ju inte nått målet. Och där av så är det ju också jätteviktigt att faktiskt få in det i grundstrukturen (Intervju 5).

För att uppnå KF-målet att göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka finns en handlingsplan för medborgardialog. Metodstödet för jämställdhetsintegrerad medborgardialog ska användas för att säkra jämlikhetsperspektivet. Likabehandlingsplaner utifrån alla diskrimineringsgrunder ska upprättas och följas upp (SDN Majorna-Linné 2014: 24). Förvaltningen arbetar alltså aktivt med deltagande och har en strategi för att jämställdhetsintegrera medborgardialoger.

Stadsdelsförvaltningen i *Östra Göteborg* har valt ett delvis annat sätt att arbeta med mänskliga rättigheter. Sedan 2014 finns ingen utvecklingsledare som arbetar strategiskt med frågorna, utan arbetet sker ”i linjen”, alltså integrerat i den ordinarie verksamheten. Under två år fanns en utvecklingsledare som arbetade halvtid med frågorna som strategiskt stöd till verksamheterna. Responsen från sektorerna blev inte den förväntade och kompetensen efterfrågades inte, vilket ledde till att förvaltningen valde att omvandla tjänsten och i stället låta sektorerna jobba själva med frågorna. Det samma gäller för processhandledare. Ett antal personer gick

---

<sup>3</sup> Hbt-certifiering erbjuds av RFSL och är ett kvitto på att en organisation har utbildning i hbt-frågor, och att den arbetar systematiskt för att vara en god arbetsgivare och ha ett gott bemötande av brukare ur ett hbt-perspektiv. Certifieringen måste göras om efter 3 år (RFSL, hbt-certifiering).



utbildningen för några år sedan och tanken var att de skulle vara ett stöd i sektorernas jämställdhetsarbete. Detta fungerade dock inte i praktiken eftersom verksamheterna inte ville släppa ifrån sig personal till andra uppdrag. Respondenten menar att ett fel som kanske gjordes i Östra Göteborg 2012 var att tolka det som att kunskapen om mänskliga rättigheter skulle öka och att ”få folk genomdränkta av det perspektivet” (Intervju 7). Hen menar vidare att det är ett svårt och krångligt perspektiv att ta till sig. Idag finns det en begränsad möjlighet för verksamheterna att vända sig till utvecklingsavdelningen om de har mindre frågor eller för att bolla tankar. Någon förvaltningscentral expertkompetens finns dock inte (Intervju 7). I stadsdelsnämndens budget för 2015 betonas att alla beslut ska analyseras så att barnkonventionen tillämpas. Förvaltningen har tre strategiska mål som alla har bäring på mänskliga rättigheter. Dels ska skillnaderna i förutsättningar till goda livschanser utjämnas. Vidare ska elevers möjligheter att inhämta kunskap öka. Slutligen ska de äldres inflytande i stadsdelen öka (SDN Östra Göteborg 2014: 4f). Ett av de främsta fokusområdena i år är att öka måluppfyllelsen i skolan. Att se till att alla elever uppnår målen kopplar respondenten till mänskliga rättigheter och detta är en av de saker som förvaltningen lägger mest resurser på för tillfället. Därutöver satsas mycket på att ge människor tak över huvudet och på att stötta människor så att de kan komma ut i arbetslivet. Samtidigt har förvaltningen en svår ekonomisk situation och då blir andra delar av rättighetsarbetet, så som större delaktighet, mer tillgång till kultur och fler mötesplatser sådant som prioriteras ner, både ekonomiskt och tidsmässigt.

Sett till dimensionen integrering kontra separat perspektiv kan förvaltningen sägas ha bytt synsätt från att 2012 sett mänskliga rättigheter som ett nytt, separat perspektiv som skulle läggas på verksamheterna till att idag se det som ett perspektiv som ska integreras i all ordinarie verksamhet. Samtidigt ser jag här en motsägelse, då jag anar att det på förvaltningsnivå är så att mänskliga rättigheter tolkas som ett perspektiv som går att prioritera bort. Detta står i skarp kontrast mot till exempel miljö, där förvaltningen satsat stort. Det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter verkar inte prioriteras i förvaltningen. Denna tes stärks av det som respondenten säger om att den ekonomiska situationen gör att förvaltningen inte har tid eller råd att jobba med vissa saker. Samtidigt menar respondenten att politikerna i nämnden brinner för genus, jämställdhet och jämlikhet (Intervju 7). Dimensionen deltagande berördes lite redan i avsnittet om tolkning. Enligt budgeten är äldres inflytande ett av tre strategiska mål. Kunskaps- och höjande insatser rörande mänskliga rättigheter ska genomföras och förvaltningens medborgardialog ska utvecklas för att göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka

(SDN Östra Göteborg 2014: 30). Å andra sidan menar respondenten att just inflytandefrågor är något som måste prioriteras ner, när andra mer akuta frågor kräver resurser.

Att jämlikhetsperspektivet ska integreras i all verksamhet är tydligt i båda stadsdelsförvaltningarnas budgetar, som i mångt och mycket liknar varandra i utformning då båda utgår från kommunfullmäktiges budget. Under de flesta prioriterade KF-målen finns dels en allmän strategi och dels en strategi för att säkra jämlikhetsperspektivet. I båda budgetarna är de flesta av dessa strategier målanpassade med unika beskrivningar till respektive mål. I budgeten för Östra Göteborg finns dock en standardskrivning som används för fem av 23 prioriterade mål: ”Strategin följer stadens arbete där jämlikhetsperspektivet skall vara en naturlig och integrerad del av arbetet” (SDN Östra Göteborg 2014: 30). Majorna-Linné har valt att inte ta fram strategier för att säkra jämlikhetsperspektivet till de fyra KF-mål som finns under rubriken Miljö och stadsbyggnad (SDN Majorna Linné 2014:28). Båda förvaltningarna arbetar således med att integrera mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten, men på ganska olika sätt.

### **6.2.2. Fackförvaltningar**

I den budget som nämnden för *arbetsmarknad och vuxenutbildning* antagit för 2015 betonas att rätten till egen försörjning är grundläggande för att KF-målet ”Öka förutsättningarna till goda livschanser och därmed utjämna dagens skillnader” (Arbetsmarknad och vuxenutbildning 2014a: 13). En viktig uppgift för förvaltningen är att få människor att bryta mönster då statistiken visar att kvinnor fortfarande väljer traditionellt kvinnliga yrken och män traditionellt manliga. Förvaltningen ska arbeta för att öppna upp och möjliggöra för människor att välja bland alla utbildningar och yrkesvägar (ibid: 7). Det är också viktigt att se till att en beredskap finns för att hantera att personer gör normbrytande val, så att de på skolan eller arbetsplatsen inte möts av exempelvis en exkluderande jargong som gör att de väljer att avbryta utbildningen. Information tas också upp som en viktig fråga. Val av bilder och språk i annonser har stor betydelse för vilka som känner att informationen vänder sig till dem och att de har möjlighet att söka. Där har satsningar gjorts på att konsulttjänster som köps in ska ha genuskompetens och att alla arbetsgivare som exempelvis är med på en informationsdag fullt ut stödjer tanken på att yrkena lämpar sig lika väl för alla. Värdegrunds- och bemötandefrågor är också en central del av arbetet. Varje chef är ansvarig för att arbeta med dessa frågor på sin enhet och dessutom finns en tjänsteperson som samordnar frågorna förvaltningsövergripande. Gemensamma spelregler har tagits fram på förvaltningen, vilka fokuserar på bemötande och att alla ska behandlas

lika (Intervju 3). För några år sedan gjorde förvaltningen stora satsningar på utbildningar om jämställdhet, mänskliga rättigheter och HBTQ. Numera satsas mer på vad som kallas kulturkunskap. Föreläsare med utländsk bakgrund tas in och talar om kultur, historia och så vidare, för att personalen bättre ska kunna förstå personer som kommer från det landet. Då en stor del av förvaltningens kunder har utländsk bakgrund är denna typ av kunskap viktig (Intervju 4).

Två likabehandlingsplaner upprättas varje år. Likabehandlingsplan 1 har underrubriken jämställdhets- och mångfaldsplan 2015 och är skriven ur ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv. Planen syftar till att alla medarbetare, oavsett kön, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. I synnerhet ska diskriminering på dessa grunder motverkas (Arbetsmarknad och vuxenutbildning 2015b: 3). Likabehandlingsplan 2 utgår från ett verksamhets- och brukarperspektiv. Där presenteras bland annat förvaltningens värdegrund som fastslår att alla som kommer i kontakt med förvaltningen ska "bli värdigt bemötta och få en god och likvärdig behandling och service" (Arbetsmarknad och vuxenutbildning 2013<sup>4</sup>: 4). All utbildning upphandlas och vid upphandling ställs krav på att skolorna ska ha likabehandlingsplaner. Dessa planer begärs också in och granskas av förvaltningen, som ett led i att säkerställa att de håller rätt kvalitet. Opårtiskhet är helt centralt, inte minst för studievägledningen. Där skiljs numera på vägledning och antagning som ett led i att stärka opårtiskheten. Ytterligare ett steg mot det målet tas genom att det från hösten 2015 kommer att vara förvaltningen som står för studievägledningen ute på skolorna. Tidigare sköttes detta av respektive skola men nu har nämnden beslutat att det ska ordnas centralt (Intervju 4). Förvaltningen har också en klagomålsfunktion dit kunder kan vända sig om de är missnöjda med bemötandet. Då får ansvarig enhetschef försöka reda ut vad som har gått snett (Intervju 3; Intervju 4). När tjänster på förvaltningen annonseras ut framgår numera att personer som söker ska ha genuskompetens (Intervju 3). Könsuppdelad statistik används och nyligen har en tjänst med uppgift att granska denna statistik tillsatts. Statistiken i sig själv är ingenting, poängterar en av respondenterna, utan det viktiga är vad som görs med den. Genom att få bättre kunskap om vad som ligger bakom skillnader mellan mäns och kvinnors val, hoppas förvaltningen också bli bättre på att arbeta med de frågorna (Intervju 3).

---

<sup>4</sup> Årets likabehandlingsplan är ännu inte färdig, därför används här 2014 års plan.

I *stadsbyggnadskontorets* budget för 2015 betonas att den sociala dimensionen av hållbarhet ska ges samma tyngd i prioriteringen som den ekonomiska och den ekologiska. Detta ska ske genom implementerandet av barnperspektivet och verktygen barnkonsekvensanalys (BKA) och social konsekvensanalys (SKA). Även i detaljplanering betonas blandstad, mer integration och ökat fokus på social hållbarhet (Stadsbyggnadskontoret 2015: 7). I det gemensamma inriktningsdokumentet för stadsbyggnadskontoret, fastighetskontoret och trafikkontoret ges i uppdrag till förvaltningarna att ta fram och implementera en modell för att jämställdhetsberäkna investeringar. I samma dokument framgår också att så kallade lätt avhjälpna hinder i kommunens publika lokaler och på allmän platsmark ska undanröjas under mandatperioden. Vidare ska arbetet med att ta fram modeller för socialt blandat boende och minskad segregation intensifieras liksom att motverka hemlöshet och bostadsbrist. Bostäder med låg hyra är också prioriterade (Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden & Trafiknämnden 2014: 3f). Kontorets planarkitekter arbetar således med att få in social hållbarhet i stadens planer. SKA och BKA ska användas i alla planprocesser, i alla led i processen. Verktygen ska således användas i uppstartens kartläggning och inventering, i målsättning och beskrivning av vad som görs för att uppnå målen, samt slutligen i en konsekvensbeskrivning, där det redovisas vilka mål som uppnåtts och varför vissa mål eventuellt inte uppnåtts. Kontoret har också en strategisk avdelning där två tjänstepersoner arbetar med att stötta planarkitekterna i dessa frågor.

De sju diskrimineringsgrunderna återkommer allt mer i arbetet med social hållbarhet, genom att det i planerna ska redovisas hur människor kan påverkas av de olika aspekterna. Varje enskild diskrimineringsgrund redovisas inte var för sig utan det är snarare en helhetsbild som presenteras. Jämställdhetsintegrering i medborgardialog är ett annat viktigt verktyg för att inkludera social hållbarhet i stadens planer. Metodstödet "Jämställdhetsintegrerad medborgardialog" kan också användas i ett bredare perspektiv för att få en jämlikhetsintegrerad dialog. En stor utmaning för kontoret ligger i att nå dem som oftast inte hörs i dialogen. De personer som är berörda av planen som ska tas fram, men som inte är aktiva i dialogen är viktiga, men svåra att nå. För att fler ska kunna inkluderas krävs att kontoret arbetar med nya metoder, så som att ta in tolkar, ordna barnpassning och så vidare. Detta är ett område där mycket återstår att göra, menar respondenten (Intervju 8). Deltagande är således en aspekt som stadsbyggnadskontoret arbetar mycket med och som ses som en viktig del i arbetet med social hållbarhet. Kontoret arbetar också mycket i samverkan med andra förvaltningar med andra ansvarsområden, så att

alla förvaltningar arbetar i samma riktning med frågor som rör social hållbarhet. Den tjänsteperson som intervjuats menar att verktygen SKA och BKA ger en ökad möjlighet att systematiskt lyfta frågor som rör social hållbarhet och diskrimineringsgrunderna (Intervju 8). I budgeten framgår också att det är en lärande process att implementera dessa verktyg, och att föreläsningar och seminarier ska arrangeras av stadsbyggnadskontoret (Stadsbyggnadskontoret 2015: 7).

### **6.2.3. Kommunala bolag**

I 2015 års affärsplan för GS-koncernen, vilken omfattar moderbolaget *Göteborgs Spårvägar AB* samt dotterbolagen *GS Buss AB* och *GS Trafikantservice AB* nämns inte mänskliga rättigheter alls. I planens intressentanalys identifieras kunder som en av de primära intressenterna. Fokus ligger dock på att leverera ”rätt” kvalitet, vilket definieras som komfort, bemötande, trygghet och information. Medarbetare är en annan primärintressent och gällande dessa talas det om att möjliggöra delaktighet och engagemang, liksom neutral behandling, och bra dialog och kommunikation. Bolagets ledord är kundfokus, samarbete och engagemang (*Göteborgs Spårvägar 2014: 11*). I en bilaga till affärsplanen finns en lista över hur bolaget ska arbeta med de av kommunfullmäktige prioriterade målen, där de mål som anses relevanta för verksamheten tas med. Målet under rubriken mänskliga rättigheter, alltså att göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka, finns inte med i bilagan. Däremot finns målen gällande att ungas och äldres möjligheter till inflytande över sin vardag och samhällsutvecklingen ska öka med. Gällande dessa mål avser bolaget bland annat ta tillvara på dessa gruppers åsikter, bjuda in till studiebesök, delta i mässor och följa upp statistik utifrån kön och ålder (*Göteborgs Spårvägar 2015: 1f*). I intervjun som genomfördes med en tjänsteperson lyfts bolagets likabehandlingsplan fram som det viktigaste dokumentet för arbetet med mänskliga rättigheter. Den utgår från ett arbetsgivarperspektiv och det betonas att verksamhetsperspektivet på likabehandling återfinns i affärsplanen. Fokus ligger på att arbetsplatsen ska vara fri från diskriminering och ge ”lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare utifrån individuella förutsättningar” (*Göteborgs Spårvägar 2013: 3*). Utgångspunkten är, förutom diskrimineringslagen, uppdraget från kommunfullmäktige att mänskliga rättigheter ska ligga till grund för stadens verksamheter och att det ska finnas likabehandlingsplaner utifrån alla diskrimineringsgrunder (*ibid*). Arbetet

följs upp utifrån de strategiska områdena företagskultur, arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljö, förvärvsarbete och föräldraskap, rekrytering och karriärutveckling, lön samt Jämix<sup>5</sup> (ibid: 5). I rekryteringsarbetet handlar det till exempel om att möjliggöra för alla att söka företagets utannonserade tjänster, genom att använda så kompetensbaserade verktyg som möjligt. En medarbetarenkät används för att kartlägga diskriminering eller upplevda kränkningar. Könsuppledd statistik används bland annat för att se på sjukfrånvaro för kvinnor respektive män (Intervju 6). Det finns också en diskrimineringsombudsman på bolaget, som anställda kan vända sig till om de upplever att de blivit diskriminerade eller kränkta (Göteborgs Spårvägar 2013: 5). Slutligen innehåller planen en bilaga med definitioner av centrala begrepp, så som mångfald, jämställdhet, jämlikhet och diskriminering. Mänskliga rättigheter finns inte med i listan (ibid: 9).

I ett verksamhetsperspektiv handlar arbetet mycket om bemötandefrågor. Bolagets instruktörer deltar i arbetsplatsträffar och pratar bemötande och diskriminering. En aspekt som diskuterats är skillnaden mellan direkt och indirekt diskriminering (Intervju 6). Den tjänsteperson som intervjuats menar att fokus tidigare kanske legat nästan för mycket på brukarna och att det interna nästan glömts bort. Där finns det enligt respondenten mer att arbeta med. Sammanfattningsvis skulle jag säga att ambitionen att arbeta med MR-integrering inte är lika tydligt uttalad på Göteborgs Spårvägar som på vissa andra undersökningsenheter, men att den ändå finns där. Bemötande och likabehandling är något som ska in i allt som bolaget gör. Sett till deltagandedimensionen har Göteborgs Spårvägar prioriterat att ungas och äldres möjligheter till inflytande ska öka, i enlighet med två av de prioriterade mål som funnits med i kommunfullmäktiges budget åtminstone sedan 2014. Det prioriterade målet under rubriken mänskliga rättigheter, att göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka, omnämns inte av bolaget.

*Upphandlingsbolagets* främsta uppgift är som nämnts i föregående kapitel att teckna ramavtal som flera förvaltningar i staden använder sig av. Bolaget har nio prioriterade och långsiktiga mål, varav tre kan sägas ha direkt koppling till mänskliga rättigheter. Det första av dessa är att ställa krav på social hänsyn, i enlighet med kommunfullmäktiges prioriterade budgetmål ”Upphandlingar av tjänster med sociala hänsyn skall öka”. Detta arbete anses också beröra de

---

<sup>5</sup> Jämix är ett jämställdhetsindex som genom att ta fram nyckeltal på jämställdhetsområdet visar hur jämställdheten ser ut i en organisation (Nyckeltalsinstitutets webbplats).

prioriterade KF-målen ”Skillnaden i hälsa mellan olika socioekonomiska grupper och delar av Göteborg skall minska” samt ”Integrationen mätt utifrån integrationsstyrkortets strategiska områden ska öka” (Upphandlingsbolaget 2014: 6). Nästa mål som berör mänskliga rättigheter är ”Högt ställda krav på miljö och etik” med delmålet att Upphandlingsbolaget ska vara ledande gällande att ställa etiska krav. I KF:s budget formuleras detta som ”Staden skall bli ett föredöme för rättvis handel och etisk konsumtion” (ibid: 7). Slutligen målet ”Bolaget ska vara en god arbetsgivare” som behandlar det interna likabehandlingsarbetet. Detta mål berör två prioriterade KF-mål: ”Jämställdheten i stadens verksamheter skall öka” samt ”Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska minska”. Målet innebär också att andelen anställda som är födda utanför Norden ska öka liksom andelen kvinnor i chefsposition (ibid: 8f). De två första målen, alltså krav på social hänsyn och etiska krav, ska beaktas i alla upphandlingar och ramavtal som görs på bolaget. På specialist- och uppföljningsavdelningen finns en specialistroll som arbetar med CSR och som stöttar upphandlarna (ibid: 11).

Att ställa krav på social hänsyn innebär i Göteborgs Stad främst krav på sysselsättning. I vissa fall får även verksamheterna vara med och påverka de sociala kraven. När upphandlingar ska göras där upphandlarna inte har expertkompetens om varan som ska köpas tas externa avtalsgrupper in med representanter från verksamheterna. Kraven som ställs i upphandling av varor utgår främst från ILO:s kärnkonventioner, FN:s barnkonvention och nationell arbetslagstiftning. Inga standardskrivningar finns för krav, utan i varje enskild upphandling tas specifika, anpassade krav fram. Etiska krav och krav på social hänsyn ställs i avtalen och dessa följs sedan upp. Detta görs dels löpande med leverantören som ska lämna könsuppdelad statistik och så vidare, dels genom revisioner av varuproduktionen. Eftersom det finns ett mycket stort antal leverantörer och avtal måste prioriteringar göras. Produktion i vissa delar av världen eller med många led i leverantörsväg, där det kan finnas störst risk för brott mot mänskliga rättigheter, är de som i första hand granskas. Bland annat har revisioner gjorts på Canons fabrik i Kina och på en tomatodling i Spanien (Intervju 1).

Sett till dimensionen MR-integrering är det tydligt att Upphandlingsbolaget har en ambition att integrera mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten, vilket märks både i budget och i intervjun. Respondenten uttryckte det: ”mänskliga rättigheter finns, men vi har inte ett arbetssätt för mänskliga rättigheter utan vi får integrera det i allt” (Intervju 1). Arbetet med att

öka göteborgarnas möjligheter till deltagande handlar för Upphandlingsbolaget om att i upphandlingar och ramavtal se till att människor inte exkluderas och att alla människor har möjlighet att ta del av information och delta i olika typer av enkätundersökningar.

### **6.3 Ett människorättsbaserat språk – hur är det med det?**

Detta avsnitt innehåller ett mer allmänt svar på frågan huruvida ett människorättsbaserat språk används av tjänstepersoner och förekommer i policyer och andra dokument. Svaren redovisas alltså inte per undersökningsenhet utan i en mer övergripande analys. Detta eftersom frågan i mångt och mycket sammanfattar svaren på de två tidigare forskningsfrågorna.

I stort sett alla respondenter, oavsett om de representerar stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar eller bolag, menar att de sällan eller aldrig talar om mänskliga rättigheter i sitt arbete. I stället används en mängd andra begrepp, som jämställdhet, likabehandling, icke-diskriminering, social hållbarhet, social hänsyn, tillgänglighet, deltagande, tak över huvudet, mat på bordet och så vidare. Dessa begrepp har alla på ett eller annat sätt med mänskliga rättigheter att göra, men kopplingen mellan mänskliga rättigheter och de använda begreppen tydliggörs sällan. Att så många olika begrepp används ser flera, men inte alla, respondenter som ett problem. En av respondenterna menar att det kan ge en bild av att hela Göteborgs Stad inte arbetar åt samma håll med MR-frågorna, om det inte finns en samsyn gällande vilka begrepp som används och vad det är som verksamheterna ska prioritera gällande de här frågorna. I och med att kommunfullmäktiges budget är så generell, går det att tolka flera delar av den på många olika sätt (Intervju 1). Gällande jämställdhetsbegreppet är det flera respondenter som menar att det begreppet upplevs som för ”smalt” och att jämlikhet eller likabehandling är bättre begrepp att jobba med. Det finns inte heller någon helt överensstämmande syn på hur och när begreppen ska användas, utan detta verkar variera mellan tjänstepersoner och mellan såväl som inom förvaltningar. En av respondenterna presenterar dock en tänkbar förklaring till när de olika begreppen används. Hen menar att likabehandling och icke-diskriminering kanske snarare används i kontakt med invånare, medan jämlikhet och jämställdhet används mer i det strategiska arbetet, det som ska levereras (Intervju 8).

Inte heller i budgetar och affärsplaner eller andra undersökta dokument förekommer något tydligt rättighetsbaserat språk. På flera ställen framgår att mänskliga rättigheter ska vara styrande eller genomsyra verksamheter, till exempel genom att barnkonventionen ska tillämpas



på alla beslut eller att budgeten utgår från allmänna deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna. I Majorna-Linnés budget står att bland annat integrering av mänskliga rättigheter skapar utrymme för kvalitet och för invånarnas behov. Dialoger präglade av mänskliga rättigheter ska skapa inflytande, förtroende och medskapande (SDN Majorna-Linné 2014:4). Vad som lyser med sin frånvaro i alla de granskade dokumenten är referenser till faktiska mänskliga rättigheter i mål, strategier och aktiviteter, eller en definition av vad som avses med mänskliga rättigheter. Ingen mer specifik återkoppling görs till de deklARATIONER och konventioner som ska ligga till grund för arbetet. I likabehandlingsplaner och dylikt talas om lika rättigheter och möjligheter men inte om just mänskliga rättigheter. Det specificeras sällan vilka rättigheter det egentligen handlar om, utan syftet är snarare att belysa att alla medarbetare ska ha lika rättigheter. I arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens budget refereras till ”rätten till egen försörjning” (Arbetsmarknad och vuxenutbildning 2014a: 13). Detta är den tydligaste rättighetsreferens jag kunnat se i styrdokumentet. Däremot görs flera referenser till rättigheterna i intervjuerna när respondenterna får reflektera över sitt och arbetsplatsens arbete med mänskliga rättigheter. För stadens invånare borde dock avsaknaden av ett människorättsbaserat språk innebära att det är svårt att se var och hur deras rättigheter tillgodoses och vem som är ansvarig för förverkligandet av dem, även om förvaltningarna arbetar systematiskt med mänskliga rättigheter.

En sak jag har noterat är att det verkar finnas en uppfattning hos flera av respondenterna att deklARATIONER och konventioner om mänskliga rättigheter inte är ”på riktigt”, alltså juridiskt bindande i sig själva, utan att de grundas i svensk lagstiftning – när det snarare är tvärtom; lagstiftningen ska formuleras av de konventioner som landet ratificerar. Med ett människorättsbaserat språk skulle det kunna bli tydligare för både tjänstepersoner och invånare vilka mänskliga rättigheter som mål, strategier och aktiviteter i förvaltningarnas och bolagens styrdokument faktiskt grundar sig i. En av de intervjuade tjänstepersonerna reflekterar såhär gällande kompetens kring MR-frågor:

[Det] är jätteviktigt att ha en kompetens i alla de här frågorna. Och det är viktigt att ha ett språk där vi liksom kan argumentera för varför det är viktigt att vi jobbar på vissa sätt (Intervju 8).

Just det som respondenten lyfter fram gällande att ha ett språk som tydliggör varför det är viktigt att arbeta med frågor som rör mänskliga rättigheter eller social hållbarhet, kopplar jag starkt till

rättighetsbaserat språk. Citatet sätter fingret på ett problem som uppstår när inte rättigheterna är tydligt preciserade i policyer och förankrade i det vardagliga språket, nämligen att det blir otydligt för både tjänstepersoner och invånare varför förvaltningarna ska arbeta med mänskliga rättigheter. Just den här respondenten pekar på att det blir enklare att ta till sig frågor om det finns en tydlig problemformulering och ett mål att jobba mot, vilket sällan är fallet med sociala aspekter. Därmed blir sociala frågor ofta svåra att arbeta med. Samtidigt betonar respondenten att ökad kompetens liksom frågornas status är viktiga faktorer för att arbetet med dem ska gå framåt (ibid). En annan respondent är inne på samma tema och menar att målen i KF:s budget ibland är vaga, vilket gör att det ställs stora krav på de personer som ska arbeta med att konkretisera målen i verksamheterna. Ibland kan det bli så att när målen plockas ner till stadsdelsbudgeten så blir exempelvis likabehandling både ett uppdrag, ett mål och ett medel (Intervju 2). Hur god kompetensen är gällande mänskliga rättigheter i stadens förvaltningar och bolag, går inte att säga efter denna undersökning. Nästan alla respondenter jag har talat med menar att det i deras förvaltningar eller bolag generellt finns en tillräckligt hög kunskap om mänskliga rättigheter. Samtidigt så är det flera som betonar att ju mer vi lär oss om ett ämne, desto mer inser vi att vi inget vet. Därför är det alltid viktigt att lära sig mer.

Sammanfattningsvis kan sägas att det är svårt att finna något rättighetsbaserat språk i budgetar och andra styrande dokument. Många hänvisningar görs till att mänskliga rättigheter ska genomsyra arbetet, och att texterna utgår från allmänna deklARATIONEN och barnkonventionen. Vad som egentligen avses med mänskliga rättigheter och vilka rättigheter som ligger till grund för mål och strategier specificeras dock inte. Flera av respondenterna menar att det skulle vara bra med ett språk där mänskliga rättigheter tydligare används, för att minska den begreppsförvirring som finns och för att det ska bli tydligare hur förvaltningarna och bolagen förväntas arbeta med mänskliga rättigheter.

## 7. Slutsatser och slutdiskussion

I detta avslutande kapitel presenteras de slutsatser som dragits av resultaten om vad som kan sägas om undersökningsenheternas tolkning av och arbete med mänskliga rättigheter, utifrån teori om rättighetsbaserat arbete. Avslutande reflektioner presenteras också, innan kapitlet avslutas med att ge förslag på såväl återstående som nya forskningsproblem.

### 7.1. Slutsatser

Forskningsproblemet som denna uppsats tog sin grund i var egentligen tvådelat. Det akademiska problemet som uppsatsen belyser är att det saknas forskning på hur mänskliga rättigheter tolkas och implementeras i förvaltningar och bolag på kommunal nivå. Den utom-akademiska relevansen är att det fanns ett intresse från stadsledningskontoret i Göteborgs Stad att veta mer om synen på mänskliga rättigheter i förvaltningar och bolag. Dessa två problem fogades samman till en undersökning. Uppsatsens syfte blev att med hjälp av teori om rättighetsbaserat arbete, undersöka och jämföra hur förvaltningar och kommunala bolag i Göteborgs Stad tolkar begreppet mänskliga rättigheter samt hur de prioriterar i arbetet med mänskliga rättigheter. Genom att applicera dimensioner baserade på begrepp ur teori om rättighetsbaserat arbete på resultaten har forskningsfrågorna kunnat besvaras.

Hur tjänstepersoner i stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar respektive kommunala bolag tolkar begreppet mänskliga rättigheter varierar, sannolikt mycket beroende på vilken typ av verksamhet personen arbetar inom. Jämlikhet eller likabehandling finns med som fokus hos nästan alla, även om vissa undersökningsenheter har mer jämställdhetsfokus. Tillgänglighet tolkas främst som fysisk och geografisk tillgänglighet av respondenter och i styrdokument. Samtidigt är det dock flera respondenter som lyfter upp att information är en viktig aspekt av tillgänglighet och det verkar vara en fråga på frammarsch i flera verksamheter. I övrigt tolkas mänskliga rättigheter som allt från mat på bordet till inflytande och deltagande. I verksamheter som har en mer ”nära” kontakt med invånarna, såsom stadsdelsförvaltningarna, förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning samt Göteborgs Spårvägar, ligger fokus mer på bemötande och likabehandling. Hos stadsbyggnadskontoret och Upphandlingsbolaget som på många sätt är ”längre ifrån” medborgarna är tolkningen lite annorlunda, och där används begreppen social hållbarhet respektive social hänsyn. Denna uppdelning var också en av respondenterna inne på, och menade att vissa begrepp kanske kopplas mer till brukarnära verksamhet, medan andra används mer på en strategisk nivå.

Gällande arbetet med mänskliga rättigheter har de flesta undersökningsenheter ambitionen att integrera mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten, även om detta kan vara mer eller mindre uttalat. Strategierna för integrering varierar mellan undersökningsenheterna. Några har speciella funktioner som arbetar stödjande i förvaltningens eller bolagets arbete med att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten. Andra har ingen sådan funktion, utan ansvaret för att integrera rättighetsperspektivet ligger helt på varje chef. Jag får intrycket att de förvaltningar som har en stödfunktion för MR-frågor är de som arbetar mest systematiskt och därmed har kommit längst med att integrera rättighetsperspektivet i all ordinarie verksamhet. Flera av tjänstepersonerna talar om delaktighet och inflytande och detta nämns också i många av de granskade styrdokumenterna. Kommunfullmäktiges budgetmål om att göteborgarnas inflytande och delaktighet ska öka verkar dock vara så pass nytt att det ännu inte riktigt fått genomslag i förvaltningarnas och bolagens arbete. I vissa budgetar och affärsplaner nämns det överhuvudtaget inte, vilket jag tycker är anmärkningsvärt. Det är trots allt ett prioriterat mål som ska kunna följas upp. En övergripande tanke jag får är att många av arbetssätten och verktygen som används i förvaltningarna och bolagen är relativt nya. Detta gäller exempelvis SKA och BKA på stadsbyggnadskontoret, mycket av det som görs på upphandlingsbolaget och fokus på jämlikhet i stället för jämställdhet i Majorna-Linné. Det känns som att mycket av arbetet än så länge är lite trevande, men tydligt på frammarsch. Många har inte hunnit börja följa upp resultaten av implementerade arbetssätt och verktyg. Samtidigt finns det också många nya eller omformulerade mål i stadens budget som är aktuella för området, inte bara under rubriken mänskliga rättigheter. Det händer således mycket på området. Kanske har inte allt det nya hunnit sätta sig riktigt ännu, samt att kunskapen om det inte helt nått ut till alla.

Den tredje forskningsfrågan, gällande i vilken utsträckning ett människorättsbaserat språk används av tjänstepersoner och i förvaltningarnas och bolagens styrdokument, är sannolikt den som allra tydligast har besvarats. Det är svårt att se något rättighetsbaserat språk alls, hos någon av undersökningsenheterna. Framförallt i styrdokumenterna lyser hänvisningar till mänskliga rättigheter med sin frånvaro. I teori om rättighetsbaserat arbete betonas just att rättigheterna ska vara tydligt preciserade i policyer. Flera av förvaltningarna tolkar mänskliga rättigheter på ett sätt som ligger nära de grundläggande principerna för rättighetsbaserat arbete, men detta är inget som märks i språket. Därmed är det inte heller tydligt huruvida det finns en medvetenhet om vilka rättigheter förvaltningarna och bolagen arbetar för att tillgodose. Jag får känslan av att mänskliga rättigheter anpassas efter verksamheten snarare än att verksamheten anpassas efter

de mänskliga rättigheterna. Inför intervjuerna hade jag berättat att jag skrev om tolkning av och arbete med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad, men inte preciserat det närmare än så. Flera av respondenterna sa vid intervjuerna att de hade förberett sig inför att jag skulle komma dit genom att fundera på hur deras förvaltning eller bolag faktiskt arbetar med mänskliga rättigheter. Min uppfattning är att det görs väldigt mycket som är bra ur ett rättighetsperspektiv men att det kanske inte alltid beskrivs uttryckligen och att kunskapen om mänskliga rättigheter är ganska spridd och varierad. Som tidigare forskning visar så är det ju väldigt viktigt att det finns en kunskap om dessa frågor hos de tjänstepersoner som arbetar med dem, eftersom tjänstepersoner har ett stort inflytande i frågor som rör invånarnas mänskliga rättigheter. Hur ska alla stadens verksamheter kunna genomsyras av ett rättighetsperspektiv när inte alla som arbetar i staden vet vad mänskliga rättigheter är? Flera av respondenterna efterlyser just en tydligare styrning från centralt håll om vad som ska prioriteras. Både för att det ska bli enklare och tydligare för respektive förvaltning och bolag hur de kan arbeta med frågorna, och för att staden ska arbeta åt samma håll och ge ett samlat intryck.

Frågeställningarna har besvarats utifrån dimensioner baserade på rättighetsbaserat arbete. Jag anser att alla frågeställningar har besvarats i så stor utsträckning att det går att få en bild av den bredd som finns inom Göteborgs Stad gällande tolkning av och arbete med mänskliga rättigheter. Viktigt att ha i åtanke är att denna undersökning inte ger en fullständig bild av hur hela de undersökta förvaltningarna och bolagen tolkar rättighetsbegreppet och hur de arbetar med mänskliga rättigheter. Budgetarna ger en övergripande bild av hur respektive undersökningsenhet ska arbeta, men de säger inte allt om hur arbetet sedan ser ut i varje sektor, avdelning eller enhet. De tjänstepersoner som intervjuats ger sin bild utifrån den position de har. Ofta har respondenterna sådana tjänster att de har god insikt i det övergripande arbetet, men de kan ändå inte sägas representera hela sina förvaltningar. Sedan är det givetvis också så att resultaten hade kunnat se annorlunda ut med en annan teoretisk ingång eller med ett annat metodval.

## **7.2. Slutdiskussion samt återstående och nya forskningsproblem**

Kommuner och landsting spelar en mycket viktig roll i att respektera, skydda och tillgodose invånarnas mänskliga rättigheter. Tjänstepersoner har ett stort ansvar, då de kan agera relativt självständigt och har stort inflytande i många frågor. Därför är det av stor vikt att dessa har kunskap om mänskliga rättigheter. Historiskt har mänskliga rättigheter inte fått särskilt stort utrymme i svensk inrikespolitik, men detta håller på att ändras. Allt fler kommuner arbetar

systematiskt med att integrera mänskliga rättigheter i den ordinarie verksamheten. Begreppet rättighetsbaserat arbete introducerades av FN och användes först i internationellt utvecklingsarbete, men har nu också börjat användas allt mer i arbetet med mänskliga rättigheter i offentlig förvaltning. Göteborgs Stad är en av flera svenska städer som arbetar systematiskt med mänskliga rättigheter, men den mesta tidigare forskningen fokuserar på det centrala och samordnande arbetet. Ingen större jämförelse har tidigare gjorts av hur förvaltningar och bolag tolkar och arbetar med mänskliga rättigheter. Därmed har det också varit svårt för de som samordnar stadens arbete med mänskliga rättigheter att få en överblick över tolkning och arbete. Förhoppningsvis kan denna studie bidra till stadens arbete, såväl som det akademiska fältet. Denna undersökning kompletterar den tidigare forskning som finns om mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad och bidrar till en fördjupad kunskap om synen på mänskliga rättigheter i stadens förvaltningar och bolag. Resultaten visar tydligt hur olika innebörden av begreppet mänskliga rättigheter tolkas och implementeras i olika verksamheter, samt att mänskliga rättigheter som begrepp sällan används ute i verksamheterna. Uppsatsen kan givetvis bara säga något om hur det ser ut just i Göteborg, men en viktig slutsats är ändå att det behövs mer forskning på området, och gärna från flera olika kommuner eller landsting.

En allmän reflektion är att det är bra att vi blir allt mer medvetna om mänskliga rättigheters roll i svensk offentlig förvaltning. Det märks tydligt att det arbetas allt mer med rättighetsfrågor ute i förvaltningarna, men också att det är ett relativt nytt perspektiv som inte alltid är helt accepterat eller förankrat ute i verksamheterna. Exempelvis står det i stadsbyggnadskontorets budget att kontoret ska arbeta för att social hållbarhet ska ges samma tyngd som ekonomisk och ekologisk. Där är vi alltså inte ännu. Som jag tog upp i forskningsgenomgången i kapitel 3, så menar flera forskare att det har skett en förändring i synen på mänskliga rättigheter, från att handla om solidaritet och behov till att idag handla mer om ett rättighetsperspektiv. Av denna studie tycker jag mig kunna se att denna förändring sker gradvis och att alla delar inte faller på plats samtidigt. Även om det finns en tydlig ambition att integrera mänskliga rättigheter i ordinarie verksamhet, i enlighet med rättighetsperspektivet, så talas det fortfarande mer om behov och solidaritet än om specifika rättigheter. Jag tror att med mer forskning och ett ännu mer systematiskt arbete centralt i staden så kommer perspektivet också att få mer tyngd och bli en (ännu) mer självklar del i det vardagliga arbetet. Jag tror också att kunskapsnivån behöver höjas på många håll. För att arbetet med mänskliga rättigheter ska bli mer systematiskt tror jag också att det är viktigt att det blir ännu tydligare för förvaltningarna vad det faktiskt är

de ska arbeta med. Här spelar också språkbruket en mycket stor roll. Som diskuterades i forskningsgenomgången så betonar många forskare vikten av ett rättighetsbaserat språk. För att det ska bli självklart för både invånare och anställda vilka rättigheter invånarna har bör ett rättighetsbaserat språk användas i styrande dokument, på webbsidor, i politiska beslut och så vidare. Ett tänkbart förslag till Göteborgs Stad är således att tydligare kommunicera vad som menas med att mänskliga rättigheter ska genomsyra alla verksamheter. Detta bör gälla både i kommunikation med invånare och internt till förvaltningar och bolag. På så vis blir det tydligare vad det är som ska prioriteras och i vilken riktning staden vill gå, något som efterlysts av flera respondenter.

Denna uppsats har gett några svar på hur stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och kommunala bolag inom Göteborgs Stad arbetar med mänskliga rättigheter och hur de tolkar begreppet. Flera tänkbara forskningsproblem återstår dock. Dels skulle en djupare fallstudie av bara någon förvaltnings eller bolags arbete kunna göras, vilket skulle kunna ge en betydligt bredare bild av hur personal på alla nivåer och i olika verksamhetsområden ser på mänskliga rättigheter. Ett annat alternativ är att göra en ännu bredare undersökning, mer kvantitativt inriktad, av alla förvaltningar och bolag i staden, genom att till exempel enbart granska budgetar eller andra styrande dokument, kanske kompletterat med enkätundersökning. På så vis skulle en stadsövergripande bild kunna presenteras av förvaltningarnas och bolagens syn på mänskliga rättigheter. Det hade också varit intressant att göra om denna studie fast med annan metod och annan teoretisk ingång för att se vad det hade kunnat ge för svar. En jämförelse skulle också kunna göras mellan förvaltningar i Göteborgs Stad och förvaltningar i någon annan svensk stad, för att se om förutsättningarna skiljer sig åt mellan städer. Jag tycker att det här är ett mycket spännande forskningsfält, och jag tror och hoppas att mer forskning kommer att genomföras de kommande åren.

## Referenser

### Källor

- Abiri, Elisabeth & Johansson, Peter (2005). 'Vem äger mänskliga rättigheter? Människorättsbaserad politik – för vem?'. i Gunner Göran & Anders Mellbourn (red.) *Mänskliga rättigheter och samhällets skyldigheter*. Stockholm: Ordfront.
- Abiri, Elisabeth, Brodin, Anna, & Johansson, Peter (2008). *Mänskliga rättigheter...? "Jag vet att dom finns och jag tror att Sverige är bra på dom" – En handbok i mänskliga rättigheter på kommunal nivå*. 1:a uppl. Stockholm: Fritze.
- Abiri, Elisabeth (2009). "Mänskliga rättigheter i Sverige" i Spång, Mikael. (red.). *Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat uppdrag*. 1:a uppl. Malmö: Liber AB.
- Backman, Jarl (2008). *Rapporter och uppsatser*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Beckman, Ludvig (2005). *Grundbok i idéanalys: det kritiska studiet av politiska texter och idéer*. Stockholm: Santérus.
- Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.) (2005). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2:a uppl. Malmö: Liber AB.
- Diskrimineringsombudsmannen (2015). *Diskrimineringsgrunderna*. <http://do.se/sv/Diskriminerad/Diskrimineringsgrunderna/> [Avläst 2015-06-03].
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.) (2012). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Freeman, Michael (2011). *Human rights*. 2:a uppl. Cambridge: Polity.
- Ganibegovic, Irma (2014). "Det är så mycket som ligger i det begreppet". *En komparativ studie av två verksamheters tolknings- och implementeringsprocess av policymålet om att verksamheten skall genomsyras av ett rättighetsperspektiv*. Masteruppsats i offentlig förvaltning, Göteborgs Universitet.
- Göteborgs Spårvägar (2015). *Om verksamheten*. <http://www.goteborgssparvagor.se/om-oss/foretagsfakta/> [Avläst 2015-03-13].
- Göteborgs Stad (2011). [BKA]. *Barnkonsekvensanalys. Barn och unga i fokus 1.0*.
- Göteborgs Stad Stadsbyggnadskontoret (2011). [SKA]. *Social konsekvensanalys. Människor i fokus 1.0*.



- Göteborgs Stad Stadsbyggnadskontoret (2014). Årsberättelse Stadsbyggnadskontoret 2014. <http://goteborg.se/wps/wcm/connect/be2d4280421716d69e6aff3d2a09bb7a/%C3%85rsber%C3%A4ttelse2014webb.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=be2d4280421716d69e6aff3d2a09bb7a> [Avläst 2015-05-15].
- Göteborgs Stad (2013). *Stadsbyggnadskontorets organisation*. <http://goteborg.se/wps/portal/enheter/fackforvaltning/stadsbyggnadskontoret/> [Avläst 2015-03-13].
- Göteborgs Stad (2014a). *Mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad*. <http://goteborg.se/wps/portal?uri=gbglnk:20140520140220#htoc-0> [Avläst 2015-02-24]
- Göteborgs Stads (2014b) Fastställd budget för Göteborgs Stad 2015. [http://goteborg.se/wps/wcm/connect/a8b135c8-7e1e-4d25-8948-200d0c931e73/Budgettext+2015\\_FINAL+NY.pdf?MOD=AJPERES](http://goteborg.se/wps/wcm/connect/a8b135c8-7e1e-4d25-8948-200d0c931e73/Budgettext+2015_FINAL+NY.pdf?MOD=AJPERES) [Avläst 2015-04-08].
- Göteborgs Stad (2014c). *Majorna-Linné stadsdelsförvaltning*. <http://goteborg.se/wps/portal/enheter/stadsdelsforvaltning/majorna-linne-stadsdelsforvaltning/> [Avläst 2015-03-13].
- Göteborgs Stad (2014d). *Jämställdhet*. <http://goteborg.se/wps/portal?uri=gbglnk:20140520170520> [Avläst 2015-04-08].
- Göteborgs Stad (2015a). *Organisation och ledning i Majorna-Linné stadsdelsförvaltning*. <http://goteborg.se/wps/portal?uri=gbglnk:GBG.Enh.Stadsdelsforvaltning.MaLi> [Avläst 2015-03-13].
- Göteborgs Stad (2015b). *Östra Göteborgs Stadsdelsförvaltning*. <http://goteborg.se/wps/portal/enheter/stadsdelsforvaltning/ostra-goteborgs-stadsdelsforvaltning/> [Avläst 2015-03-13].
- Göteborgs Stad (2015c). *Arbetsmarknad och vuxenutbildning*. <http://goteborg.se/wps/portal/enheter/fackforvaltning/vuxenutbildningen/> [Avläst 2015-03-13].
- Hamm, Birgitte I. (2001). "A Human Rights Approach to Development" i *Human Rights Quarterly* 23 (2001) 1004-1031.
- Hedlund Thulin, Kristina & Greenhill, Malin (2008). *Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter*. 3., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

- HRBA Portal (odaterat). *The Human Rights Based Approach to Development Cooperation: Towards a Common Understanding Among UN Agencies*. <http://hrbaportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>. [Avläst 2015-04-14].
- Ishay, Micheline R. (2008). *The history of human rights: from ancient times to the globalization era: with a new preface*. [New ed.] Berkeley: University of California Press.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Montin, Stig & Granberg, Mikael (2013). *Moderna kommuner*. 4., [aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber.
- Nyckeltalsinstitutets webbplats. *Jämställdhetsindex JÄMIX®* <http://www.nyckeltalsinstitutet.se/show.asp?si=1058&go=Produkter-J%E4mst%E4lldhetsindex%20J%C4MIX%AE> [Avläst 2015-04-16].
- OHCHR (2015). *What are human rights?* <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx> [Avläst 2015-05-10].
- Regeringen (2014). ”Överenskommelse mellan regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting om att stärka arbetet med mänskliga rättigheter på kommunal nivå”. Protokoll vid regeringssammanträde 2014-06-12. A2014/2289/DISK; A2011/4602/DISK.
- RFSL (2015). *Hbt-certifiering*. <http://www.rfsl.se/?p=4960> [Avläst 2015-05-15].
- Smith, Rhona K. M. (2012). *Textbook on international human rights*. 5., [updated] ed. Oxford: Oxford University Press.
- Spång, Mikael (2009). *Kommunernas ansvar för att förverkliga mänskliga rättigheter – en kartläggning av 16 kommuner i Sverige*. Delegationen för mänskliga rättigheter.
- Sveriges Vägledarförening (2007). *Etisk deklaration*. [http://vagledarforeningen.org/sites/default/files/SVF\\_Etiska\\_riktlinjer\\_2007.pdf](http://vagledarforeningen.org/sites/default/files/SVF_Etiska_riktlinjer_2007.pdf) [Avläst 2015-05-01].
- Sveriges Kommuner och Landsting (2011). *Systematiskt arbete för mänskliga rättigheter. Exempel från sex kommuner och Västra Götalandsregionen*.
- Teorell, Jan & Svensson, Torsten (2012). *Att fråga och att svara*. Malmö: Liber AB.
- Thurén, Torsten & Strachal, George (2011). *Källa: internet: att bedöma information utifrån källkritiska principer*. 1. uppl. Malmö: Gleerup.
- Upphandlingsbolaget (2014). *Affärsplan 2015-2019 med budget 2015*. Dnr 423/14.

- Upphandlingsbolaget (2015a). *Jobba hos oss*. [http://uhb.goteborg.se/foretaget\\_jobba\\_hos\\_oss/](http://uhb.goteborg.se/foretaget_jobba_hos_oss/) [Avläst 2015-03-13].
- Upphandlingsbolaget (2015b). *Organisation*. [http://uhb.goteborg.se/foretaget\\_organisation/](http://uhb.goteborg.se/foretaget_organisation/) [Avläst 2015-03-13].
- Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.
- Vetenskapsrådet (2005). *Svensk forskning om mänskliga rättigheter*.
- Wendegård, Anna (2009). ”Rättighetsbaserade ansatser till utveckling” i Spång, M. (red.) *Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat uppdrag*. Malmö: Liber AB.
- Wendegård, Anna. & Spång, Mikael. (2009). ”Mänskliga rättigheter och förvaltning” i Spång, M. (red.) *Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat uppdrag*. Malmö: Liber AB.

## **Granskade dokument**

- Arbetsmarknad och vuxenutbildning (2014a). Budget 2015.
- Arbetsmarknad och vuxenutbildning (2014b). Likabehandlingsplan del 1. Jämställdhets- & mångfaldsplan 2015.
- Arbetsmarknad och vuxenutbildning (2013) Likabehandlingsplan del 2.
- Byggnadsnämnden (2015). Reviderad budget 2015.
- Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden & Trafiknämnden (2014). Mål- och inriktning 2015. Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden och Trafiknämnden. Göteborgs Stad.
- Göteborgs Spårvägar (2013). Likabehandlingsplan 2014-2017.
- Göteborgs Spårvägar (2014a). Affärsplan för koncernen Göteborgs Spårvägar 2015. Maskad version.
- Göteborgs Spårvägar (2014b). Affärsplan 2015 Bilaga 1 Stadens prioriterade mål.
- Göteborgs Stad (2012). Policy och riktlinje för upphandling och inköp inom Göteborgs Stad. <http://goteborg.se/wps/portal?uri=gbglnk:20130416-162050&do-minoURL=http://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forfattn.nsf/0/68970EDC61EF1189C1257AD4004A54EF?OpenDocument> [Hämtad 2015-05-02].
- SDN Majorna-Linné (2014). Budget 2015 Stadsdelsnämnder. SDN Majorna-Linné.
- SDN Östra Göteborg (2014), Budget 2015 Stadsdelsnämnder. SDN Östra Göteborg.
- Upphandlingsbolaget (2014). Affärsplan 2015-2019 med budget 2015. Dnr 423/14.

## **Intervjuer med tjänstepersoner**

Intervju 1, Göteborgs Upphandlings AB, 2015-03-17

Intervju 2, SDF Majorna-Linné, 2015-03-19

Intervju 3, Arbetsmarknad och Vuxenutbildning, 2015-03-25

Intervju 4, Arbetsmarknad och vuxenutbildning, 2015-03-26

Intervju 5, SDF Majorna-Linné, 2015-03-26

Intervju 6, Göteborgs Spårvägar, 2015-03-27

Intervju 7, SDF Östra Göteborg, 2015-04-01

Intervju 8, Stadsbyggnadskontoret, 2015-04-02

## Bilaga 1 Urval av förvaltningar och bolag

| <u>Fackförvaltningar</u>                          | <u>Kommunala bolag</u>      | <u>Stadsdelsförvaltningar</u> |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Arbetsmarknad och vuxenutbildning                 | Boplats Göteborg            | Angered                       |
| Fastighetskontoret                                | Business Region Göteborg AB | Askim-Frölunda-Högsbo         |
| Färdtjänstförvaltningen                           | Förvaltnings AB Framtiden   | Centrum                       |
| Förvaltningen för konsument- och medborgarservice | GotEvent                    | Lundby                        |
| Idrotts- och föreningsförvaltningen               | Göteborg & Co               | Majorna-Linné                 |
| Kulturförvaltningen                               | Göteborgs Energi            | Norra Hisingen                |
| Lokalförvaltningen                                | Göteborgs Hamn              | Västra Göteborg               |
| Park- och naturförvaltningen                      | Göteborgs Spårvägar         | Västra Hisingen               |
| Social resursförvaltning                          | Göteborgs Stadsteater       | Östra Göteborg                |
| Stadsbyggnadskontoret                             | Liseberg AB                 |                               |
| Trafikkontoret                                    | Renova AB                   |                               |
| Utbildningsförvaltningen                          | Stadsteatern                |                               |
|   | Upphandlingsbolaget         |                               |
|   | Utveckling Nordost AB       |                               |

## Bilaga 2 Intervjuguide

### Inledning

- Inleda med att kort låta respondenterna berätta om sig själva och om verksamheten.

### Om arbetet med MR i förvaltning/bolag

- I KF:s budget står det att ”Mänskliga rättigheter är styrande för alla kommunens verksamheter”. Vad innebär detta för er förvaltning?
- I budget står också att ”Människorättsperspektivet kan hjälpa verksamheterna att prioritera och kvalitetsutveckla. Utveckling av ärendeberedning och rättigheternas betydelse i beslutsprocesser är angeläget, liksom i verksamhetsplanering och uppföljning. Rättighetsarbetet ska följas upp och även beaktas i revisionsarbetet.” Hur ser detta arbete ut i er förvaltning/bolag?
- Hur ser ansvarsfördelningen ut i er förvaltning gällande arbetet med MR?
- Hur ser du på arbetet med mänskliga rättigheter Göteborg i stort? Finns det en fungerade samordning kring frågorna?

### Tolkning av rättighetsbegreppet

- Pratar ni om mänskliga rättigheter i er verksamhet? Hur? Om nej, vilka begrepp används i stället?
- Andra begrepp som är kopplade till MR är: likabehandling, jämlikhet, icke-diskriminering etc. Hur används dessa? I budget: ”Arbetet med likabehandling och att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska intensifieras.”
- Finns det kompetens om mänskliga rättigheter i er förvaltning/bolag? Behöver det finnas kompetens? Ur budget: ”All verksamhet i kommunen ska genomsyras av ett normkritiskt perspektiv och anställda ska ha hbtq-kompetens.” Är det så hos er?
- På vilket sätt tror du att din förvaltning/bolag påverkar invånarnas mänskliga rättigheter?

### Kontakter

- Finns det någon mer person i er förvaltning som du anser spela en central roll i arbetet med mänskliga rättigheter?
-