



5 steg i rätt riktning

– vägledning för människorättsbaserat arbete

Det här är en kort vägledning för dig som ska starta upp ett människorättsbaserat arbete i din verksamhet. Vägledningen innehåller **fyra principer** och **fem steg** med inspirerande exempel från verksamheter som redan testat. Det finns inget facit och ingen enkel checklista. Arbetet måste alltid utgå från de förutsättningar som finns för er och de människor er verksamhet är till för, rättighetsbärarna.

Innehåll

Fyra principer:	sidan	Fem steg:	sidan
Hej!	4	Skaffa kunskap	12
Värdighet och egenmakt	7	Analysera	14
Jämlikhet och icke-diskriminering	8	Sätt mål och planera	16
Delaktighet och inkludering	10	Genomför	18
Ansvar och transparens	11	Följ upp och utvärdera	20

Hej!

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

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter ska omsättas till praktiskt arbete på alla nivåer i vår organisation. FN:s utvecklingsorgan har enats om vad människorättsbaserat arbetssätt innebär och i Västra Götalandsregionen har nu tre verksamheter testat och anpassat FN:s definition för att passa bättre hos oss. Dessa tre verksamheter är Angereds Närsjukhus, delar av psykiatriverksamheten på Sahlgrenska Universitetssjukhuset – Psykosvård Nordost och Avdelning 242 – samt Bohusläns museum, Västarvet.

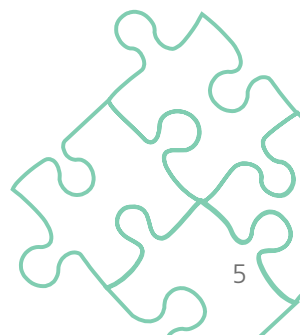
FN har konkretiserat arbetet för mänskliga rättigheter genom 17 hållbarhetsmål i Agenda 2030. Målen syftar till att förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla. År 2020 blir barnkonventionen svensk lag. Det innebär att vi måste bli ännu bättre på att se till barnets rättigheter i alla våra verksamheter. Vi måste också arbeta aktivt mot all diskriminering, skapa jämlika förutsättningar för alla och arbeta för tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. I Västra Götalandsregionen har vi också en handlingsplan för mänskliga rättigheter som heter "För varje människa". Planen innehåller tolv mål och gäller till 2020. **Klicka här för att läsa mer om Västra Götalandsregionens arbete för mänskliga rättigheter.**

Västra Götalandsregionen har även utvecklingsarbete för ett personcentrerat arbete. Arbetet ska stärka patientens ställning i enlighet med patientlagen. Ett personcentrerat arbetsätt innebär att se personen med hens kunskap, behov, resurser och förutsättningar och ha det som utgångspunkt i vården av patienten. Det gäller även i relationer mellan kollegor eller mellan chef och medarbetare. Ett personcentrerat och människorättsbaserat arbetsätt kompletterar varandra för att stärka individens ställning. **Klicka här för att läsa mer om Västra Götalandsregionens arbete med personcentrerat arbetsätt.**

Rättighetsbärare är vi alla! I Västra Götalandsregionen är rättighetsbärarna de som söker vård eller tar del av andra verksamheter, som påverkas av våra beslut, är närstående eller boende i verksamhetens närområde och medarbetarna i förhållande till arbetsgivaren.

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

Den här vägledningen är framtagen av avdelning mänskliga rättigheter i Västra Götalandsregionen men många har bidragit i utvecklingsarbetet. Ett särskilt tack till deltagarna i projektet "Att komma till sin rätt" Agneta, Anna-Karin, Hung, Annika och Barbara!



Grunden för mänskliga rättigheter

Staterna har kommit överens om att de mänskliga rättigheterna är universella, det vill säga gäller för varje människa alltid och överallt. Ingen diskriminering får förekomma. Staterna är också överens om att de mänskliga rättigheterna är odelbara, de hänger ihop och är varandras förutsättningar. Som ett korthus: Tar du bort den ena faller den andra. Om en person till exempel inte får sin rätt till utbildning kommer personen sedan ha svårare att få sina rättigheter till sysselsättning och bästa möjliga hälsa tillgodosedd.

Principer för ett människorättsbaserat arbete

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

- värdighet och egenmakt
- jämlikhet och icke-diskriminering
- delaktighet och inkludering
- ansvar och transparens

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



Värdighet och egenmakt

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

Exempel

På avdelning 242 Sahlgrenska Universitetssjukhuset har skyldighetsbärare och rättighetsbärare tillsammans gjort ett arbete för att få syn på och ta bort onödiga regler och rutiner. Till exempel fanns regler för när och hur många koppar kaffe en fick dricka på avdelningen, och hur många kuddar en fick ha på sitt rum. Reglerna och rutinerna skapade frustration hos rättighetsbärarna och uppfattades som uppfostrande eftersom de inte var utformade efter individens önskemål och behov. Efter förbättringarna upplever rättighetsbärare och skyldighetsbärare en lugnare stämning med mindre tvång som följd.



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

Agneta Persson, egenspecialist/rättighetsbärare

VÄRDIGHET OCH
EGENMAKT

Principerna ska genomsyra alla stegen!

Jämlikhet och icke-diskriminering

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

Rätten att inte bli diskriminerad går som en röd tråd i alla konventioner om mänskliga rättigheter. Diskrimineringslagen har sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck. De här grunderna har valts ut eftersom människor ofta behandlas orättvist på grund av dessa faktorer. Diskrimineringsgrunderna tillsammans med exempelvis socioekonomisk status och utbildningsbakgrund påverkar våra förutsättningar att få de mänskliga rättigheterna tillgodosedda. Vårt jobb som skyldighetsbärare är att arbeta för att de som hamnat på efterkälken ska kunna komma ikapp – vi får inte lämna någon människa utanför.

* Utbildning i materialet ges av Kunskapscentrum Jämlik Vård.

Klicka här för mer information.

Exempel

FN har antagit jämställdhetsintegrering som strategi för att uppfylla Kvinnokonventionen. En strategi för att skapa ett mer jämlikt samhälle är jämställdhetsintegrering. FN har antagit jämställdhetsintegrering som metod för att uppfylla Kvinnokonventionen. Jämställdhetsintegrering syftar till att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina liv. Integreringen innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i alla analyser, i all resursfördelning, allt beslutsfattande samt i alla verksamheter och projekt.

FN:s konvention om barnets rättigheter fastställer bland annat att alla vårdnadshavare har ett gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling. Och att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet. För att säkerställa att medarbetare som möter barn och föräldrar har kompetens om jämlikt och jämställt föräldraskap kan verksamheterna använda metodmaterialet "En förälder blir till". Med hjälp av materialet får verksamheterna stöd i att förbättra sitt arbete utifrån jämställt föräldraskap, stjärnfamiljer, kulturell medvetenhet och psykisk hälsa.*



För att arbeta människorättsbaserat behöver vi också reflektera över, lära oss mer om och kanske förändra normer kopplat till hbtq (homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera). Normino är ett onlinespel om normer och hbtq som är framtaget av Närhälsan Kunskapscentrum för Sexuell Hälsa och Pedagogiskt Centrum. Normino används som den första delen i Västra Götalandsregionens hbtq-diplomering, men kan också användas av vem som helst som en fristående introduktion. Hbtq-diplomeringen har tagits fram för att säkerställa rätten till god arbetsmiljö och likvärdig vård för hbtq-personer.

Här kan du läsa mer om Normino och Hbtq-diplomering.

Normspelet är ett diskussionsmaterial för alla som möter patienter och deras närstående. Spelet har tagits fram av Kunskapscentrum för jämlik vård och ställer frågor som: Vilka normer är synliga i vården? Vilka är svåra att se? Hur påverkar normer mötet mellan patienter och personal? Har det betydelse för vilken vård patienterna får? Utifrån svaren kan sedan ett normkritiskt utvecklingsarbete starta.

Här kan du läsa mer om Normspelet.



Delaktighet och inkludering

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

Exempel

Psykosvård Nordost i Göteborg har regelbundna brukarmöten, där brukare/ rättighetsbärare som vill engagera sig träffar skyldighetsbärare och diskuterar verksamhetens utveckling utifrån rättighetsbärarnas erfarenheter.

Västra Götalandsregionen har tillsammans med NSPHiG (Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa i Göteborg – ett nätverk av patient-, brukar- och anhörigorganisationer inom det psykiatriska området) arbetat med peer support under 3 år med goda resultat. En Peer-Supporter har egen erfarenhet av psykisk ohälsa och arbetar med att

bygga broar mellan rättighetsbärare och skyldighetsbärare i vården. Peer-supportern arbetar sida vid sida ihop med övrig personalgrupp inom både psykiatrisk slutenvård och öppenvård i Västra Götaland. Peer-supportens roll är att stötta rättighetsbäraren till högre delaktighet i sin vård/ behandling, och genom sina egna erfarenheter bidra till hopp och möjligheterna till återhämtning. Forskning visar att vårdtiden kortas för de rättighetsbärare som har stöd av en peer-supporter och att rättighetsbäraren får större tillit till sin egen förmåga. **Mer information om peer support hittar du här.**

Ett annat utvecklingsarbete i Västra Götalandsregionen är arbetet för interkulturell dialog. En förutsättning för interkulturell dialog är att ha uppmärksamhet på fördomar och det som tas för självklart. Att på riktigt intressera sig för människan du möter. Inom psykiatri kan till exempel rättighetsbärare ha med sig väldigt olika föreställningar om psykisk ohälsa och psykisk sjukdom som måste inkluderas för att en vårdinsats ska kunna nå framgång.

DELAKTIGHET OCH
INKLUDERING

Ansvar och transparens

Det måste vara tydligt vem som bär ansvar för att de mänskliga rättigheterna uppfylls, så det är möjligt för rättighetsbärarna att kräva sina mänskliga rättigheter. Vem fattar till exempel beslut och har jag har rätt till en second opinion? Kan beslutet överklagas? Vart vänder jag mig?

Det måste också finnas insyn i verksamheterna för att det till exempel ska vara möjligt att upptäcka eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter.

Exempel

Angereds Närsjukhus tydliggör på sin hemsida "Dina rättigheter som patient" och vart det går att vända sig om en inte är nöjd med vården.

Angereds Närsjukhus hemsida

TD – En tillgänglighetsdatabas är ett verktyg för att säkra mänskliga rättigheter genom att öka tillgänglighet och insyn i samhället. TD används för att beskriva hinder, svårigheter och brister

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

Klicka här för att komma till TD

På Rättspsykiatri Sahlgrenska Universitetssjukhuset kan klagomål på oegentligheter lämnas anonymt av skyldighetsbärare genom funktionen "Tipsa Jämlikhetsgruppen". Det här är ett sätt att arbeta för att öka insynen i verksamheten och uppmärksamma eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter.

Att arbeta systematiskt med till exempel diarieföring, offentlighetsprincip och meddelarfrihet är också viktiga pusselbitar för att garantera de mänskliga rättigheterna.





Skaffa kunskap om mänskliga rättigheter kopplat till uppdrag och skyldigheter.

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

Det människorättsbaserade arbetet bör starta genom att ni skaffar grundläggande kunskap om mänskliga rättigheter och vad det innebär i er verksamhet. Det kan vara en fördel om rättighetsbärare och skyldighetsbärare tillsammans skaffar kunskap om vad de mänskliga rättigheterna innebär för verksamheten genom att tillföra olika perspektiv som värderas lika.

► Hur ökar vi vår kunskap?

Vi har startat upp våra utvecklingsprojekt med en gemensam grundläggande utbildning om mänskliga rättigheter. Där vi på avdelning mänskliga rättigheter tillsammans med verksamheter och rättighetsbärare lärt oss mer om mänskliga rättigheter generellt men också med fokus på just det som är verksamhetens uppdrag. Till exempel mänskliga rättigheter med fokus på psykiatri och rätten till bästa möjliga psykiska hälsa eller inom museiverksamheten om rätten till kultur.

Tips och länkar till utbildningar i mänskliga rättigheter:

- Avdelning mänskliga rättigheters webbutbildningar om mänskliga rättigheter
- Kunskapscentrum för Jämlik Vård
- Kunskapscentrum för sexuell hälsa
- Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer
- SKL:s webbutbildning om mänskliga rättigheter
- Självklart finns också universitet, högskolor, studieförbund och konsulter som erbjuder utbildningar

I projektet "Att komma till sin rätt – egenmaktbaserad psykiatri" har en grundläggande princip varit att rättighetsbärare och skyldighetsbärare gör saker tillsammans, tillför kunskaper som värderas lika och är jämbördiga med varandra. Det här är ledstjärnan för projektgruppen och alla de aktiviteter som projektet gör. Projektet drivs av tre personer med egen erfarenhet av psykiatrisk vård tillsammans med två personer som arbetar inom psykiatrin. Den eggenerfarna kunskapen tillför ett lika viktigt perspektiv som den professionella.

Intern dialog i projektgruppen "Att komma till sin rätt – egenmaktsbaserad psykiatri" om kulturer, maktförhållanden och normer har varit viktig för att arbeta människorättsbaserat. Synsättet som har genomsyrat projektet har tillfört värdefulla insikter, perspektiv och kunskaper. Det hade inte gått att genomföra projektets aktiviteter genom människorättsbaserat arbetssätt om inte jämlikheten varit utgångspunkt och ledstjärna.



2

Analysera.

Försök att undvika att en person sitter ensam och gör analysen. Bilda en arbetsgrupp av personer med olika kompetenser och erfarenheter, både rättighetsbärare och skyldighetsbärare.

- ✓ Kan inte alla vara med så kanske några fler än vanligt kan?
Någon är bättre än ingen.
- ✗ Gör det inte själv bara för att det går fortare!
- ✓ Lyssna noga! Ha inte förutfattade meningar om vem som kan bidra och vad rättighetsbärarna tycker.

Om rättighetsbärare inte kan inkluderas i arbetsgruppen, se till att hitta sätt för rättighetsbärare att få reellt inflytande i analysen. Hur den görs och vilka slutsatser som dras. Personer som har kunskap om mänskliga rättigheter bör finnas med.

▶ **Exempel på viktiga frågor i en analys av verksamheten:**

- a) Vilka mänskliga rättigheter har verksamheten ansvar för? Hur ser tillgången och kvaliteten ut på den verksamhet som ni har? Vad gör ni bra och vill bevara och vilka utmaningar och dilemman finns? Respekterar eller kränker ni? Skyddar ni från andras kränkningar? I vilka roller har ni ansvar för mänskliga rättigheter? Som arbetsgivare? Som välfärdsaktör? Som demokratiaktör? Och/eller som samhällsaktör? I SKLs skrift **”Mänskliga rättigheter på lokal och regional nivå – en plattform för policy- och verksamhetsutveckling”** kan du läsa mer om roller i ansvar för mänskliga rättigheter.
- b) Vem är rättighetsbärare? Direkt och indirekt? Självklart är det exempelvis direkt patienterna men det kan också indirekt vara närstående, barn och kanske boende i verksamhetens närhet.
- c) Har olika grupper av rättighetsbärare olika tillgång till sina rättigheter? Hur ser det ut för kvinnor respektive män? Barn och vuxna? Hbtq-personer? Finns det fysiska hinder? Tillitshinder? Ekonomiska hinder? Utbildningsmässiga hinder? Finns det rättighetsbärare i marginaliserad situation som vi måste rikta extra insatser till?

- d) Har vi tydliga beslutsvägar? Förstår alla rättighetsbärare beslut och annan information som berör dem? Förstår de om beslut går att överklaga eller hur de kan påverka? Är det lätt att förstå vem som har ansvar?

Vid förändringar eller beslut ska vi analysera konsekvenserna av förslagen för de mänskliga rättigheterna, till exempel barnkonsekvensanalys eller prövning av barnets bästa.

▶ **Exempel: Rättighetspicknickar – lämnar ingen utanför**

Under tre somrar har projektet ”Att komma till sin rätt – egenmaktbaserad psykiatri” haft rättighetspicknickar på olika platser i Göteborg, bjudit på fika och pratat om mänskliga rättigheter, normer, diskriminering med mera.

Picknickarna varit öppna för alla. Projektet har ansträngt sig för att arbeta bort olika hinder för människor att delta.

- **Ekonomiska hinder:** Det har varit gratis att delta och fika. Projektet har erbjudit sig att betala spårvagnsbiljetten för de som inte haft råd.
- **Sociala hinder:** Projektets medarbetare har erbjudit sig att möta upp och följa med personer till picknickarna för den som tycker att det är svårt att komma själv.
- **Fysiska hinder:** Platserna som valts har så långt som möjligt varit fysiskt tillgängliga och har haft närhet till toalett. Förutom filter att sitta på har projektmedarbetarna haft med sig stolar.

3

Sätt mål och planera.

- ✓ Koppla era mål tydligt till mänskliga rättigheter.
- ✓ Ansträng er för att nå de som behöver er verksamhet mest.
- ✓ Riv hinder som stänger ute människor från er verksamhet.
- ✗ Tänk inte "vi gör lika för alla".

A) Använd ett rättighetsspråk

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

Västra Götalandsregionens handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter 2017–2020, "För varje människa", fokuserar på fyra mänskliga rättigheter som är tydligast kopplade till regionens kärnuppdrag; rätten till bästa möjliga hälsa, rätten till kultur, rätten till arbete och rätten till utbildning. **Du kan läsa planen här.**

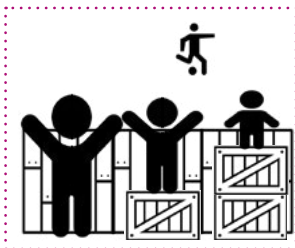
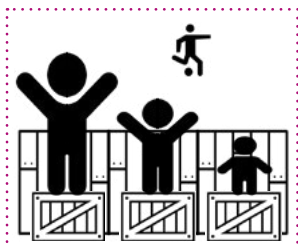
Västarvet är en av de förvaltningar i Västra Götalandsregionen som har tagit fram en egen plan för arbetet med mänskliga rättigheter med utgångspunkt i "För varje människa". Västarvet har fokuserat på de mål, åtgärder och indikatorer som gäller för Västarvet. **Du kan läsa planen här.**

Psykosvårdkedjan Nordost har från år 2013 kopplat sitt arbete med att minska tvångsåtgärder till mänskliga rättigheter. FNs kritik om att Sverige använder tvångsåtgärder i för stor utsträckning har varit vägledande.

B) Försök nå dem som är längst efter först

Utgå från resultatet av analysen och prioritera insatser och resurser till de individer/grupper som har högst risk att marginaliseras. Agenda 2030:s övergripande målsättning att inte lämna någon bakom kan då nås. Mänskliga rättigheter ställer krav på jämlik resursfördelning och jämlik service. Olika insatser behöver göras för olika individer.

På den första bilden längst ned på sidan har en arbetat för att behandla alla människor lika, det vill säga gett dem varsin lika hög pall med resultat att alla inte kan se matchen. I bilden i mitten och på den sista bilden har mänskliga rättigheter istället styrt insatserna; i bilden i mitten har pallar ställts fram till de som behöver det, här har jämlika villkor skapats. På bild tre har staketet ersatts med ett nät så att alla kan se matchen utan särskilda hjälpmedel. Här har en redan från börjat arbetat för att det inte ska finnas hinder att delta, så kallad universell utformning. **Nödändigt för några – bra för alla!**



4

Genomför.

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

A) Se till att beslut tas så nära den som berörs som möjligt.

För att främja rättighetsbärens egenmakt och kunna skapa mer jämlika maktrelationer, ska beslut som rör en människa tas så nära den som berörs som möjligt. Besluten ska också tas med rättighetsbärens delaktighet. När barnet är rättighetsbäare ska vi arbeta efter ett barnrättsperspektiv och så långt som möjligt arbeta för att nå barnets eget perspektiv, inte enbart föräldrars eller andra närstående. Kommunikation ska alltid, så långt som möjligt, anpassas till individens förutsättningar och det är alltid i första hand den person verksamheten möter som ska ges möjlighet att vara delaktig.

Exempel:

Dart – bildstöd

Västra Götalandsregionen har ett resurscentrum med uppdrag att utveckla kommunikativa rättigheter med fokus på tillgänglighet och språk. Ett exempel på hur vi jobbar för att förenkla kommunikation är bildstöd.

Klicka här för att ta del av bildstödet.

B) Utveckla samverkan med rättighetsbäaren i centrum

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

Exempel:

Genom sitt arbete med mänskliga rättigheter uppmärksammade Psykosvårdkedjan Nordost att rättighetsbäaren som deras teamsamverkan berörde, inte alltid fanns med på mötena. Rutiner ändrades därför för att skapa bättre förutsättningar för att rättighetsbäaren skulle kunna vara delaktig.



5

Följ upp och utvärdera.

- ✓ Fråga både de verksamheten är till för och de som arbetar i verksamheten.
- ✓ Var målen bra och har ni fått det resultat ni eftersträvade?
- ✓ Hur har ni jobbat – har ni möjliggjort värdighet, jämlikhet, delaktighet, ansvarstagande och transparens?
- ✓ Ta med det som inte gick som det skulle! Vad ska ni inte göra om?

► Följ upp – mål, resultat och process

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

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

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

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

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

Ta del av "Målet med mötet" här.



www.vgregion.se/manskligarattigheter