



Rapport 2016:17



Länsstyrelsen
Stockholm

Jämställdhet och männsliga rättigheter

– nulägesbeskrivning av kommunernas arbete

Rapport 2016:17



Länstyrelsen
Stockholm

Jämställdhet och männsliga rättigheter

– nulägesbeskrivning av kommunernas arbete

Foto omslag: Shutterstock

Utgivningsår: 2016

ISBN: 978-91-7281-692-9

Rapporten är framtagen av Oxford Research AB, Stockholm, på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm. Författare: Avin Ali Akbar, Hjalmar Eriksson, Natalie Verständig.

För mer information, kontakta: Ann-Marie Algemo eller Vladimir Guala, avdelningen för tillväxt.

Länsstyrelsen i Stockholm,
Regeringsgatan 66
Box 22067
104 22 Stockholm
Telefon: 010-223 10 00

Länsstyrelsens rapporter finns på www.lansstyrelsen.se/stockholm/publikationer

Förord

Med utgångspunkt i allas lika rättigheter arbetar Länsstyrelsen i Stockholm för att länet ska vara attraktivt att leva, studera, arbeta och utveckla företag i.

Länsstyrelsens arbete för jämställdhet och mänskliga rättigheter bedrivs både internt i den egna verksamheten och externt i samverkan med kommuner och andra aktörer. I det utåtriktade arbetet verkar vi för att de nationella jämställdhetspolitiska målen och de mänskliga rättigheterna ska få genomslag i länet genom att samordna, stödja och följa upp arbetet i Stockholms län.

Genom denna nulägesbeskrivning vill vi ge en bild av kommunernas arbete med jämställdhet och mänskliga rättigheter. Nulägesbeskrivningen ligger även till grund för fortsatta insatser för att möta kommunernas behov och för att bidra till en stärkt regional samverkan i arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Vi ser fram emot att tillsammans med kommuner och andra aktörer i länet fortsätta utveckla arbetet!



Karina Uddén
Tillväxtdirektör

Innehåll

Förord	5
1. Inledning	8
1.1 Bakgrund och syfte	8
1.2 Definitioner och avgränsningar	8
1.2.1 Jämställdhet och jämställdhetsintegrering	8
1.2.2 Mänskliga rättigheter	9
1.3 Metod	10
1.4 Disposition	10
2. Det regionala arbetet med jämställdhet	11
2.1 Politiskt ramverk	11
2.2 Det regionala arbetet med jämställdhet	12
2.2.1 Mål för jämställdhet	12
2.2.2 Metoder för jämställdhetsarbetet	14
2.2.3 Verksamhetsområden för jämställdhetsarbetet	14
2.2.4 Den regionala strategin för jämställdhetsintegrering	15
2.2.5 Framåtblick: utmaningar och möjligheter	16
3. Det regionala arbetet med mänskliga rättigheter	19
3.1 Politiskt ramverk	19
3.2 Det regionala arbetet med mänskliga rättigheter	20
3.2.1 Mål för mänskliga rättigheter	20
3.2.2 Metoder för arbetet med mänskliga rättigheter	20
3.2.3 Verksamhetsområden för arbetet med mänskliga rättigheter	21
3.2.4 Arbetet med mänskliga rättigheter	22
3.2.5 Framåtblick: utmaningar och möjligheter	26
4. Sammanfattning och slutsatser	29
4.1 Det regionala arbetet med jämställdhet	29
4.2 Det regionala arbetet med mänskliga rättigheter	30
4.3 Sammanfattande analys	31
Slutsatser	32
5. Källor	33
5.1 Skrivna källor	33
5.2 Webbsidor	34
5.3 Intervjuer	34
6. Bilaga – enkät	35

1. Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Länsstyrelsen i Stockholms län har ett övergripande uppdrag att bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen uppnås i länet.¹ Detta uppdrag innebär att samordna och stödja arbete med jämställdhetsintegrering, kartlägga och följa utvecklingen av jämställdhet i länet samt att skapa kunskapsunderlag. Därutöver har Länsstyrelsen i uppdrag att ta fram en regional strategi för jämställdhetsintegrering. Den nuvarande strategin togs fram 2013 och gäller för perioden 2014-2018.² En översyn av strategin planeras under åren 2016-2017.

Vad gäller arbetet med mänskliga rättigheter har Länsstyrelsen sedan 2004 i uppgift att främja och följa upp det nationella MR-målet ”att säkerställa full respekt för Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter”. I arbetet med mänskliga rättigheter har Länsstyrelsen ett särskilt uppdrag att integrera mänskliga rättigheter i den egna verksamheten och att vidta åtgärder för att stötta kommuner i arbetet med de mänskliga rättigheterna.

Oxford Research har fått i uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm att genomföra en nulägesbeskrivning avseende kommunernas arbete med jämställdhet och mänskliga rättigheter. Nulägesbeskrivningen ska ge en regional bild av arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter och även ligga till grund för Länsstyrelsens planering av fortsatta insatser för stärkt regional samverkan i arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Syftet med nulägesbeskrivningen är även att belysa hur kommunerna arbetar med den regionala strategin för jämställdhetsintegrering och att fånga upp synpunkter på denna inför kommande översyn, samt att beskriva kommunernas behov av stöd från Länsstyrelsen.

1.2 Definitioner och avgränsningar

Områdena jämställdhet och mänskliga rättigheter överlappar varandra på ett flertal punkter, särskilt då likabehandling oavsett kön är en del av de mänskliga rättigheterna. Trots att kommunernas arbete med de olika områdena inte alltid kan särskiljas, behandlas de i denna studie separat då de representerar olika verksamhetsområden hos Länsstyrelsen. Nedan beskrivs den syn på begreppen som har varit utgångspunkt för studien.

1.2.1 Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

I kartläggningen av kommunernas arbete med jämställdhet har den nationella jämställdhetspolitiken varit en utgångspunkt. Det övergripande målet med

¹ Länsstyrelsen Stockholm, Jämställdhet, <http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/Sv/manniska-och-samhalle/jamstalldhet/>

² Länsstyrelsen Stockholm (2014). *Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014-2018*.

jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Under detta finns fyra delmål; en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.³ I Länsstyrelsens strategi finns motsvarande delmål på regional nivå samt ett delmål om en jämställd offentlig service.⁴

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi som används för att förverkliga jämställdhetspolitiken.⁵ Strategin innebär att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på alla beslut, all planering och alla verksamheter, genom att analysera hur grupperna män respektive kvinnor påverkas. Studien fokuserar på arbete med jämställdhetsintegrering samt även på kommunernas arbete med jämställdhet i kommunen, exempelvis genom den service som ges till medborgarna eller genom särskilda utvecklingsinsatser. Studien omfattar med andra ord inte det interna arbetet med jämställdhet för kommunens anställda.

1.2.2 Mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter är en samling principer som berör alla delar av samhället. Arbetet med de mänskliga rättigheterna utgår från FN:s deklaration⁶, och ansvaret för att respektera, skydda, uppfylla och främja dessa ligger i Sverige på flera nivåer. Kommunerna är viktiga aktörer i rättighetsarbetet då de ansvarar för områden med stark anknytning till mänskliga rättigheter, såsom hälsa, utbildning, delaktighet och inflytande.

Mänskliga rättigheter kan sammanfattas i tre huvudkategorier:

- Diskriminering och jämlikhet. Diskrimineringslagen och jämlikhet syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet/uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.
- Medborgerliga och politiska rättigheter. Denna kategori innefattar främjandet av politiskt deltagande och medborgarinflytande samt principer som yttrandefrihet och mötesfrihet.
- Sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter. Här omfattas en rad rättigheter, såsom rätten till hälsa, social trygghet, en skälig levnadsstandard, kultur och fritid, utbildning, arbete, en bra livsmiljö samt en dräglig bostad.

³ Regeringen, Mål för jämställdhet, <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

⁴ Länsstyrelsen Stockholm (2014). *Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014-2018*.

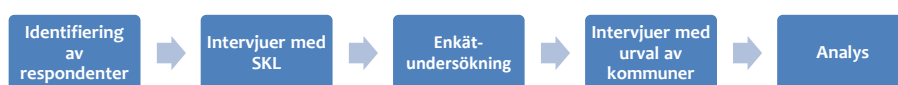
⁵ Regeringen, Jämställdhetsintegrering, <http://www.regeringen.se/artiklar/2015/04/jamstalldhetsintegrering/>

⁶ FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

1.3 Metod

Nulägesbeskrivningen har genomförts genom en enkät till kommunerna i Stockholms län som har kompletterats med intervjuer och skrivbordsundersökningar. Innan enkäten skickades ut genomfördes en kartläggning som syftade till att identifiera anställda med ansvar för kommunernas arbete med jämställdhet respektive mänskliga rättigheter. I de fall en sådan kontakt kunde identifieras, skickades enkäten till dessa. I annat fall skickades enkäten till kommundirektören. Ett brev skickades ut till samtliga kommundirektörer med en presentation av undersökningen.

Figur 1 Metod



Enkätundersökningen genomfördes mellan 11 januari – 1 februari 2016 och besvarades av totalt 22 personer på 21 kommuner, vilket innebär en svarsfrekvens på 81 procent. Som bilaga till denna rapport finns enkäten.

Telefonintervjuer genomfördes dels i ett inledande skede, med representanter från Sveriges kommuner och landsting (SKL), i syfte att få en överblick av kommunernas arbete och generella utmaningar, dels i studiens slutskede, med ett urval av de kommuner som besvarat enkäten, för att ställa fördjupade frågor utifrån enkätsvaren.⁷

1.4 Disposition

Rapporten är uppdelad i två huvuddelar utifrån de två ämnesområdena jämställdhet och mänskliga rättigheter. Varje avsnitt inleds med en översiktlig bakgrund som sätter kommunernas arbete i en internationell, nationell och regional kontext. Därefter presenteras resultaten från enkäterna och intervjuerna inom respektive område. Slutligen presenteras en rad slutsatser av resultaten.

⁷ En lista över intervjurespondenterna återfinns i källförteckningen.

2. Det regionala arbetet med jämställdhet

2.1 Politiskt ramverk

FN:s konvention om avskaffandet av diskriminering av kvinnor (CEDAW) trädde i kraft i Sverige 1981. Tillsammans med länsstyrelserna, regionerna och landstingen har Sveriges kommuner ett stort ansvar för det praktiska genomförandet av konventionen. I Sverige är de jämställdhetspolitiska målen från 2006 kärnan i jämställdhetspolitiken.⁸ År 2014 tillsattes en utredning med uppdrag att följa upp och analysera utvecklingen i fråga om jämställdhet de senaste tio åren och i oktober 2015 lämnade Jämställdhetsutredningen sitt betänkande ”Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken” (SOU 2015:86). I betänkandet har utredningen bland annat bedömt om det finns skäl att se över de jämställdhetspolitiska målen och indikatorerna. Flera av kommunernas verksamhetsområden berörs i hög grad av de nationella jämställdhetspolitiska målen som beskrivs i inledningen ovan. Kommunerna omfattas även av regeringens intention om jämställdhetsintegrering som strategi, då de står för utförandet av verksamhet och service till medborgarna.⁹ Ett flertal kommuner har dessutom undertecknat den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR. Avsikten med deklARATIONEN, som SKL har ställt sig bakom, är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att internationella bestämmelser omsätts på lokal och regional nivå.¹⁰

På regional nivå har Länsstyrelsen i uppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den egna verksamheten och att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Detta sker bland annat genom att Länsstyrelsen samordnar och erbjuder stöd i det regionala arbetet med jämställdhetsintegrering och tar fram en regional strategi för jämställdhetsintegrering.¹¹ Länsstyrelsen i Gotlands län hade under 2013 och 2014 ett regeringsuppdrag att genomföra en utvecklingsåtgärdsplan med målet att stärka alla länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering. I denna åtgärdsplan utgick de från tre områden: samordning, stöd och kompetensutveckling och i slutredovisningen är bland annat spridningen av aktiviteter och erfarenheter identifierad som ett utvecklingsområde.¹² I regleringsbrevet för år 2015 fick Gotlands länsstyrelse ett års förlängt uppdrag.

⁸ Regeringen, Mål för jämställdhet, <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

⁹ SOU 2015:86 (s.388)

¹⁰ Jämställ.nu, CEMR-deklARATIONEN, <http://www.jamstall.nu/politik/cemr-deklARATIONEN/>

¹¹ Länsstyrelsen Stockholm (2014). *Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014-2018*.

¹² Länsstyrelsen i Gotlands län (2015). *Länsstyrelserna utvecklar jämställdhet (LUJ) – Slutredovisning från en utvecklingsåtgärdsplan*.

På lokal nivå arbetar SKL med jämställdhetsfrågor genom att stödja sina medlemmars arbete med jämställdhetsutveckling, jämställdhetsintegrering och kvinnofridsfrågor. Detta görs bland annat genom särskilda satsningar och genom att erbjuda expertkunskaper, intressebevakning och vägledning. Mellan 2008-2013 genomfördes jämställdhetssatsningen Program för hållbar jämställdhet (HÅJ)¹³ med målet att stödja kommuner och landsting i att göra jämställdhet till en del av det ordinarie arbetet samt att detta arbete ska vara hållbart över tid.¹⁴ Från Stockholms län deltog Botkyrka, Nacka, Sollentuna, Sundbyberg, Haninge, Upplands Väsby samt Stockholms stad i satsningen. För åren 2015 och 2016 har SKL en överenskommelse med regeringen att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor.¹⁵

2.2 Det regionala arbetet med jämställdhet

2.2.1 Mål för jämställdhet

En majoritet av de kommuner som besvarat enkäten (59 procent) anger att de har särskilda mål för jämställdhet. Ett par av de kommuner som angett att de har särskilda mål för jämställdhet uppger sedan att dessa mål främst rör hur kommunen som arbetsgivare behandlar och bemöter sina anställda. Övriga beskriver att de har mål som i viss utsträckning anknyter till delar av den regionala strategin för jämställdhetsintegrering. I vissa fall är målen generellt formulerade, såsom demonstreras i följande citat:

”Alla medborgare ska ges likvärdiga livsvillkor, känna trygghet i tillvaron och ges frihet att själva kunna styra sina liv oberoende av kön, ålder, funktionshinder eller andra enligt lagen definierade diskrimineringsgrunder.”

”Ett jämlikt perspektiv ska genomsyra kommunens arbete, i alla sammanhang och på alla nivåer.”

I andra fall är målen mer specifikt formulerade, till exempel finns det i några kommuner mål om en jämn fördelning av kvinnor och män, flickor och pojkar, vid olika verksamheter inom kultur- och fritidsförvaltningen.

Vad gäller de jämställdhetspolitiska delmålen, anger ungefär en fjärdedel av respondenterna att de antingen inte arbetar med något av delmålen, eller att de inte vet vilket av delmålen kommunen arbetar med. Bland de kommuner som besvarat enkäten är delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, det flest kommuner arbetar med (68 procent). Hälften av kommunerna arbetar med delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande och cirka 40 procent med det regionala delmålet om en jämställd

¹³ Från Stockholms län deltog Botkyrka, Nacka, Sollentuna, Sundbyberg, Haninge, Upplands Väsby samt Stockholms stad. Redan före HÅJ 2006 arbetade Huddinge, Järfälla, Solna och Värmdö med jämställdhetsintegrering av verksamheter i ett socialfondsprojekt lett av Länsstyrelsen (*Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014-2018*).

¹⁴ SKL (2014). *Program för hållbar jämställdhet – Resultatrapport för perioden 2011-2013*.

¹⁵ Regeringen (2015). *Bemyndigande att underteckna en överenskommelse om att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor*.

offentlig service. En dryg tredjedel av kommunerna arbetar med delmålet om ekonomisk jämställdhet, och endast 14 procent med jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete.

Figur 2 Arbete med de jämställdhetspolitiska delmålen



Kommunerna beskriver en rad olika projekt och insatser som relaterar till de jämställdhetspolitiska delmålen. Det område där arbetet är tydligast är inom delmålet som handlar om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, där ett flertal kommuner har särskilda funktioner, framtagna handlingsplaner eller utbildningsinsatser för personalen. Några kommuner förklarar att det arbete med våld i nära relation som finns möjliggjorts delvis av utvecklingsbidrag från Socialstyrelsen, som har varit en förutsättning för att kunna tillsätta heltidstjänster för att arbeta med frågan.

En kommun uppger att de arbetar med delmålet om ekonomisk jämställdhet genom att de har infört kundvalssystem vilket medfört att fler kvinnor startat egna företag inom välfärdssektorn.

Vad gäller jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet har en kommun tagit politiskt beslut om att erbjuda förskola på obekväma tider, så kallad nattis, i det egna hemmet.

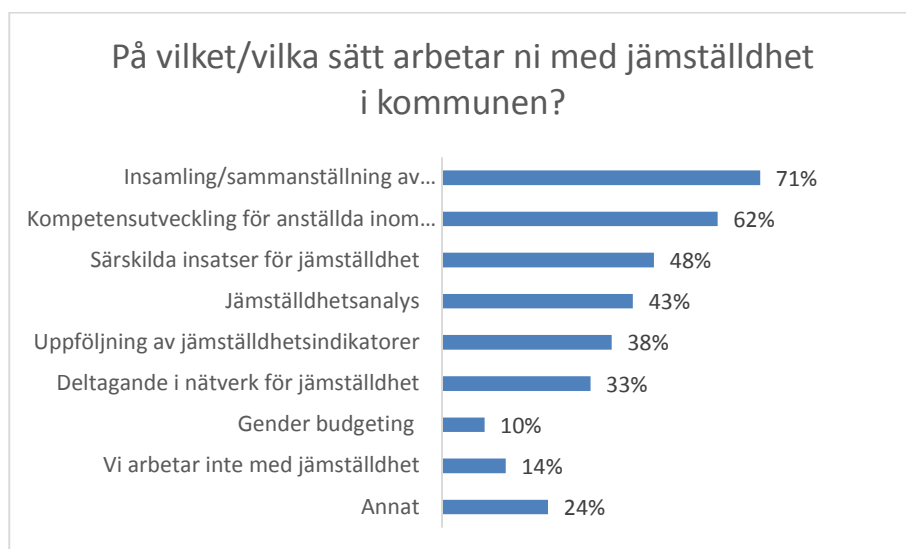
När det gäller det regionala delmålet om en jämställd offentlig service anger flera kommuner att de arbetar med det, exempelvis genom att anpassa olika kultur- och fritidsaktiviteter, såsom fritidsgårdar och bibliotek för att passa personer av olika kön. Flera kommuner har även genomgått en så kallad HBTQ-certifiering genom en utbildning som erbjuds av Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter ”RFSL”.

Trots att hälften av kommunerna anger att de arbetar med att förverkliga delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande, är det få som ger konkreta exempel på hur detta arbete ser ut.

2.2.2 Metoder för jämställdhetsarbetet

Vad gäller metoder för arbetet med jämställdhet är det vanligaste förekommande arbetsättet insamling eller sammanställning av könsuppdelad statistik, som drygt 70 procent av respondenterna uppger att de använder sig av. Drygt 60 procent av kommunerna som svarat på enkäten har ordnat kompetensutveckling för anställda inom jämställdhet. Vidare arbetar knappt hälften av respondenterna med särskilda insatser för jämställdhet. Flera kommuner gör jämställdhetsanalyser (43 procent) och har uppföljning med jämställdhetsindikatorer (38 procent). Ungefär en tredjedel av kommunerna arbetar för jämställdhet genom deltagande i nätverk, vilket indikerar att det finns etablerade nätverk för jämställdhet i regionen. Endast två kommuner (10 procent) arbetar med jämställdhetsintegrerad budgetering.

Figur 3 Metoder för jämställdhetsarbete



2.2.3 Verksamhetsområden för jämställdhetsarbetet

Kommunerna arbetar med att främja jämställdhet inom flera verksamhetsområden. Allra vanligast är det inom grundskola och fritidsverksamhet (85 procent), men även inom förskolan (81 procent). Många uppger även att de arbetar med jämställdhet inom kulturområdet, gymnasieskolan, individ- och familjeomsorgen samt äldreomsorgen. De tio vanligaste verksamhetsområdena inom vilka kommunerna arbetar med att främja jämställdhet kan ses i figur 4, där det blir tydligt att kommunerna främst arbetar med jämställdhet inom verksamhetsområden som vanligtvis ligger under utbildnings-, social- samt kultur- och fritidsförvaltningarna. En knapp tredjedel (29 procent) uppger att de arbetar med jämställdhet inom näringslivsutveckling. Få kommuner uppger att de arbetar med att främja jämställdhet inom miljö- och hälsoskydd (19 procent), bostäder (19 procent), räddningstjänst (10 procent) eller renhållning och avfallshantering (5 procent). Inga respondenter uppger att de arbetar med jämställdhet inom krisberedskap eller energi.

Figur 4 Verksamhetsområden för jämställdhetsarbete, de tio vanligaste svaren

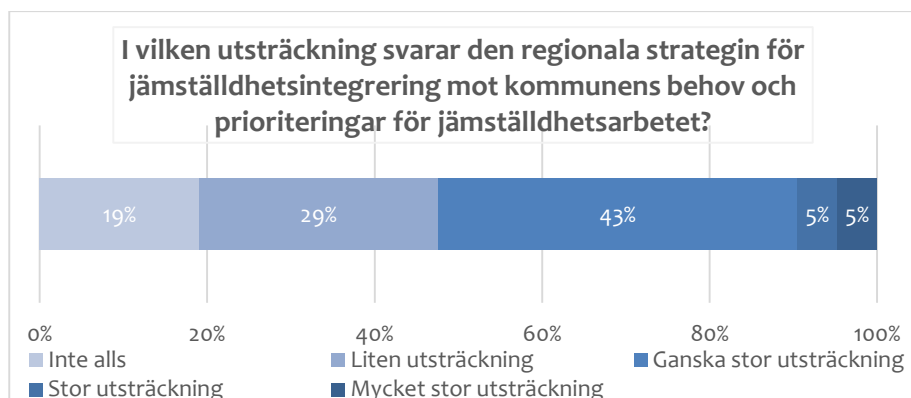


Flera kommuner beskriver konkreta exempel från arbetet med jämställdhet. I en kommun finns ett samarbete mellan olika förvaltningar kring maskulinitetsnormen. En annan kommun deltar via Boverket i ett projekt för jämställda miljöer i stadsutvecklingen. Andra kommuner har valt att ha ett särskilt fokus på kvinnor/flickor i annan verksamhet, exempelvis inom arbetsmarknadsinsatser, fritidsverksamhet och föreningsverksamhet. I en kommun har de haft ett projekt för att skapa jämställda mötesplatser för tonåringar, där tonåringarna själva varit delaktiga i metodutvecklingen genom fokusgrupper.

2.2.4 Den regionala strategin för jämställdhetsintegrering

Av de kommuner som besvarat enkäten är det cirka hälften, 47 procent, som känner till Stockholms läns strategi för jämställdhetsintegrering 2014-2018. På frågan om i vilken utsträckning strategin svarar mot kommunens behov och prioriteringar för jämställdhetsarbetet, svarar 10 procent att den gör det i stor eller mycket stor utsträckning. 43 procent svarar att strategin svarar mot kommunens behov och prioriteringar i ganska stor utsträckning. Nästan hälften av respondenterna anger att strategin svarar mot prioriteringar och behov på kommunen antingen i liten utsträckning eller inte alls.

Figur 5 Kommunernas uppfattning om den regionala strategin



Flera respondenter beskriver i enkäten hur den regionala strategin skulle kunna utvecklas för att i större utsträckning utgöra ett stöd i kommunens jämställdhetsarbete. Ett återkommande önskemål är att strategin ska vara mer konkret och i större utsträckning anpassad till kommunernas verksamhetsområden, samt att kommunerna ska inkluderas mer i framtagandet av strategin, vilket illustreras av följande citat från enkäten:

”Målen är i mångt och mycket inom områden där kommunens möjlighet att påverka är begränsad. Framtagande av indikatorer som går att mäta i kommunen och inte enbart på regional nivå.”

”Mer nära våra verksamheters arbete. Det behöver vara mer konkret och för att uppnå detta tror vi att kommunerna behöver involveras mer i framtagande av strategin.”

”Genom tydligare förankring och framtagandeprocess tillsammans med kommunerna, exempelvis genom KSL.”

Ett par respondenter påpekar även att strategin saknar ett intersektionellt perspektiv. En respondent skriver att strategin *”behöver i hög grad bli mer intersektionell, och ha ett bredare perspektiv på hur jämställdhet kan vinnas.”* En annan respondent efterfrågar *”metodutveckling för arbete med en tvärssektoriell fråga som jämställdhet. Det är inte bara kön som är viktigt utan även andra diskrimineringsgrunder.”*

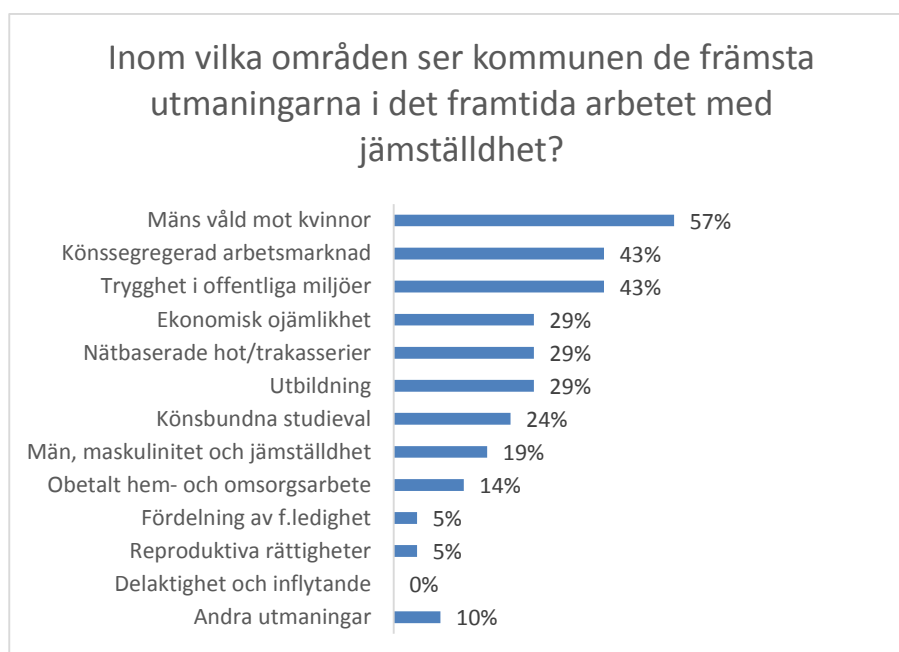
En kommun som besvarat enkäten efterfrågar att Länsstyrelsen ska utveckla indikatorer för jämförelser, såsom de i SKL:s Kolada-databas för jämställdhet. Även webbfilmer med goda exempel på jämställdhetsarbete efterfrågas av samma respondent.

2.2.5 Framåtblick: utmaningar och möjligheter

När kommunerna fick frågan om inom vilka områden de ser de främsta utmaningarna (de fick ange max fyra svarsalternativ) för det fortsatta arbetet med jämställdhet, svarade mer än hälften (57 procent) mäns våld mot kvinnor; kanske en spegling av att många kommuner arbetar aktivt med denna fråga. Totalt är det tolv kommuner som angett att de ser mäns våld

mot kvinnor som en utmaning och av dessa har tre kommuner även angett att de ser ”män, maskulinitet och jämställdhet som en utmaning.” En av de fyra som angett ”män, maskulinitet och jämställdhet” som en utmaning har inte angett mäns våld mot kvinnor som en utmaning. Andra utmaningar som många av kommunerna ser för jämställdhetsarbetet framöver är en könssegregerad arbetsmarknad samt tryggheten i offentliga miljöer.

Figur 6 Utmaningar för framtida jämställdhetsarbete



De allra flesta kommuner som besvarat enkäten (81 procent) efterfrågar goda exempel på arbete med jämställdhet från Länsstyrelsen. En respondent förklarar i en intervju att goda exempel är till stor hjälp för kommunen i deras arbete med jämställdhetsfrågor. Respondenten beskriver att kommunen ofta nappar på goda exempel från andra kommuner och implementerar dessa direkt i verksamheten, vilket underlättar och besparar kommunen en hel del arbete. Ett annat konkret exempel som beskrivs i en intervju är att kommunen har behov av utbildning inom våld i nära relation. Det finns även ett intresse för webbutbildningar inom detta område. En respondent efterfrågar även ekonomiskt stöd i form av projektbidrag från Länsstyrelsen.

En intervjurespondent uttryckte även att de gärna ser att Länsstyrelsen tar ställning och uttalar sig i olika aktuella frågor. Det finns även behov av stöd från Länsstyrelsen i att komma med goda argument som strategier på kommunerna kan använda sig av i sitt arbete.

Figur 7 Kommunernas intresse för stöd från Länsstyrelsen kring jämställdhetsarbete



3. Det regionala arbetet med mänskliga rättigheter

3.1 Politiskt ramverk

Enligt FN:s allmänna förklaring som antogs 1948 är alla människor födda fria och lika i värde och rättigheter.¹⁶ Tillsammans med Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter utgör den allmänna förklaringen ett grundläggande ramverk för arbetet med de mänskliga rättigheterna.¹⁷

Alla mänskliga rättigheter har en sak gemensamt; hela det offentliga Sverige har ett ansvar att skydda, förverkliga och främja de konventioner som Sverige ratificerat. År 2006 presenterade regeringen den andra nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna 2006-2009 (Skr. 2005/06:95) som underströk kommunernas och landstingens viktiga roll och ansvar för att Sverige ska kunna fullfölja sina åtaganden om de mänskliga rättigheterna. Med utgångspunkt i den nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna beslutade regeringen 2006 att inrätta Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige för att stödja det långsiktiga arbetet med att säkerställa de mänskliga rättigheterna. År 2010 kom delegationen med ett slutbetänkande där det bland annat fastslås att konventionerna om de mänskliga rättigheterna ska följas även inom ramen för det kommunala självstyret men att kommuner och landsting själva kan avgöra hur detta ska ske (SOU 2010:70).

Tillämpningen av mänskliga rättigheter innebär att staten och kommunerna ska, inom sina ansvarsområden, uppfylla skyldigheterna i fråga om mänskliga rättigheter i enlighet med Sveriges internationella åtaganden. Hur kommuner i praktiken organiserar, prioriterar och bedriver sin verksamhet har stor inverkan på medborgarnas dagliga liv och hur mänskliga fri- och rättigheter fungerar i praktiken.

På regional nivå har Länsstyrelsen i uppdrag att integrera mänskliga rättigheter i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering. Länsstyrelsen ska även vidta åtgärder för ett fortsatt utvecklingsarbete om hur Länsstyrelsen stöttat kommuner i arbetet och belyst de mänskliga rättigheterna i samverkan med andra myndigheter.¹⁸

Sedan 2014 finns en överenskommelse mellan SKL och regeringen som bland annat syftar till att öka kunskapen om hur mänskliga rättigheter kan

¹⁶ FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, art 1; Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter; Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter.

¹⁷ Abiri, Elisabeth; Brodin, Anna & Johansson, Peter (2008). *Mänskliga rättigheter...? "Jag vet att de finns och jag tror att Sverige är bra på dom"*.

¹⁸ Regeringen (2014). *Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende länsstyrelserna*.

omsättas i praktiken på lokal och regional nivå.¹⁹ Genom överenskommelsen möjliggjordes en extra satsning och som ett första steg genomförde SKL en kartläggning för att identifiera behovet av stöd och insatser inom området.²⁰ I enlighet med överenskommelsen har SKL sedan 2015 en handlingsplan för att stärka arbetet för mänskliga rättigheter i kommuner, landsting och regioner.²¹

3.2 Det regionala arbetet med mänskliga rättigheter

3.2.1 Mål för mänskliga rättigheter

Bland de 21 kommuner som svarade på enkäten uppgav sex kommuner att de har särskilda mål för arbetet med mänskliga rättigheter och 15 kommuner att de inte har det. De kommuner som uppgett att de har mål har formulerat dessa på olika sätt. En kommun har ett kommungemensamt mål om demokrati, öppenhet och trygghet medan en annan kommun har mål inom snävare områden som till exempel jämställdhet och barns inflytande snarare än några samlade mål för mänskliga rättigheter i stort. Nedan följer ett exempel på en mer generell målformulering från en kommuns vision:

”Staden är öppen och välkomnande, fri från diskriminering och trygg och säker för alla.”

Bland de kommuner som svarat att de inte har särskilda mål för arbetet med mänskliga rättigheter har en respondent angett att de har en vision om öppenhet och mångfald och en annan har angett att det i deras policy för öppenhet och mångfald finns mål inom bland annat demokrati och attityder samt för barn och ungdomar. Det vill säga att även om de svarat nej på frågan om särskilda mål verkar de ändå ha ett arbete för mänskliga rättigheter.

3.2.2 Metoder för arbetet med mänskliga rättigheter

Den vanligaste metoden för arbetet med mänskliga rättigheter är insamling och sammanställning av relevant statistik. Detta är en metod som 57 procent av respondenterna angett att de använder. Många kommuner har också angett att de arbetar genom särskilda insatser för mänskliga rättigheter (48 procent) och genom deltagande i nätverk (43 procent). Flera av respondenterna har angett att de arbetar med insamling av information om förekomsten och omfattningen av diskriminering (38 procent), interna handlingsplaner (38 procent) samt särskilda målgruppsanalyser (38 procent). 29 respektive 19 procent arbetar för mänskliga rättigheter genom uppföljning av mål för arbetet samt genom uppföljning av jämlikhetsindikatorer. En tredjedel har angett att de arbetar med andra metoder, och bland dessa

¹⁹ Regeringen (2014). *Bemyndigande att ingå en överenskommelse med Sveriges Kommuner och Landsting*

²⁰ Se Emerga (2015). *Mänskliga rättigheter i kommuner, regioner och landsting – kartläggning av arbetet med mänskliga rättigheter samt önskemål om stöd i detta arbete*

²¹ SKL (2015). *Handlingsplan för ett stärkt arbete för mänskliga rättigheter i kommuner, landsting och regioner.*

förekommer barnrättsanalyser, kravställning vid upphandling och råd som behandlar frågor angående funktionshinder och pensionärsfrågor.

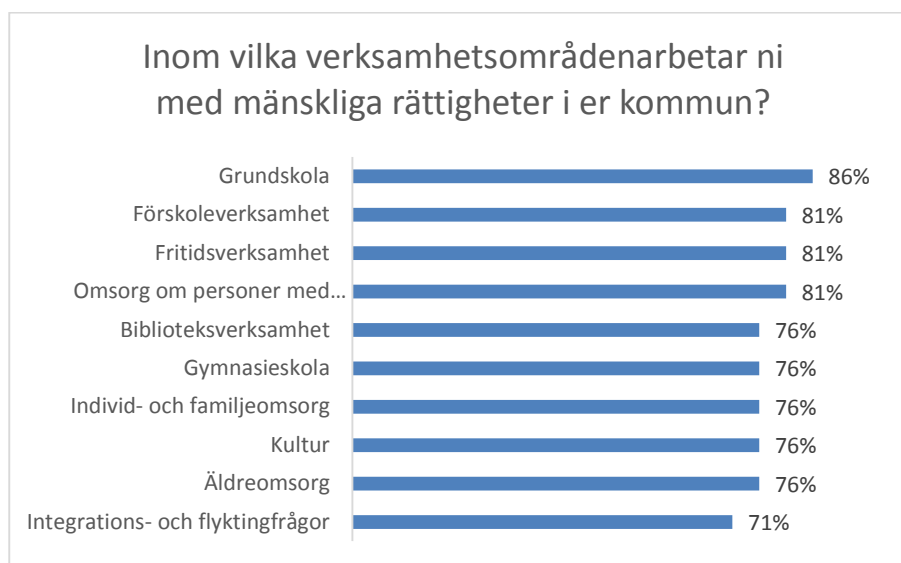
Figur 8 Metoder för arbetet med mänskliga rättigheter



3.2.3 Verksamhetsområden för arbetet med mänskliga rättigheter

Generellt sett arbetar de svarande kommunerna inom flera olika verksamhetsområden. De tre vanligaste verksamhetsområdena inom vilka kommunerna arbetar för mänskliga rättigheter är grundskolan (86 procent), förskoleverksamheten (81 procent) och fritidsverksamheten (81 procent). Även gymnasieskolan är ett vanligt verksamhetsområde att arbeta inom (76 procent). Lika många kommuner som arbetar för mänskliga rättigheter inom förskole- och fritidsverksamheten arbetar för mänskliga rättigheter genom omsorg om personer med funktionsnedsättning (81 procent). 76 procent av kommunerna arbetar för mänskliga rättigheter inom gymnasieskolan, och lika många arbetar inom biblioteksverksamheten, individ- och familjeomsorgen, kultur och äldreomsorgen. Av respondenterna arbetar 71 procent med integrations- och flyktingfrågor. Lika många kommuners arbete med jämställdhet sker arbetet med mänskliga rättigheter främst inom verksamhetsområden som vanligtvis ligger under utbildnings-, social- samt kultur- och fritidsförvaltningarna. Minst förekommande är det att kommunerna arbetar inom verksamhetsområdena arbete, bostäder, plan- och byggfrågor, miljö- och hälsoskydd samt näringslivsutveckling.

Figur 9 Verksamhetsområden inom vilka kommunerna arbetar för mänskliga rättigheter, de tio vanligaste svaren



3.2.4 Arbetet med mänskliga rättigheter

Inom området mänskliga rättigheter arbetar 81 procent av de kommuner som besvarade enkäten mot diskriminering och för jämlikhet. Mer än hälften av kommunerna har uppgett att de arbetar för sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter (71 procent) och för medborgerliga och politiska rättigheter (62 procent). Av de 21 kommuner som svarade på enkäten arbetar 16 kommuner (76 procent) inom minst två av dessa tre områden och nio av dessa kommuner jobbar inom samtliga tre områden. Endast en kommun har uppgett att de inte arbetar med något av områdena.

Ett exempel på hur vissa kommuner arbetar för mänskliga rättigheter är genom likabehandlingsplaner, vilket följande citat ur enkäten illustrerar:

”Enligt likabehandlingsplanen ska alla oavsett kön, etnicitet m.m. behandlas lika i våra verksamheter. Ett ständigt förbättringsarbete ska ske i verksamheterna och ansvaret för att detta ska ske ligger hos cheferna.”

Figur 10 Arbetet med mänskliga rättigheter



Arbete mot diskriminering och för jämlikhet

Bland de kommuner som uppgett att de arbetar mot diskriminering och för jämlikhet är det vanligast att de arbetar mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning (88 procent), etnisk tillhörighet (82 procent) och kön (82 procent) samt mot främlingsfientlighet och andra former av intolerans (82 procent). Som exempel på arbetet mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning arbetar en kommun för att de lokaler som de bygger och förvaltar är anpassade för alla invånare, oavsett vilken av diskrimineringsgrunderna som avses:

"Ingen ska hindras att delta i samhällslivet på grund av byggnadens utformning eller anpassning."

Av respondenterna har 76 procent av de som arbetar inom området diskriminering och jämlikhet uppgett att de arbetar mot diskriminering på grund av könsöverskridande identitet/uttryck, såsom demonstreras i följande citat:

"Vi har HBT ambassadörer som är utbildade av RFSL och som vidare utbildar och driver frågor om normer och jämlikhet på respektive arbetsställe för att främja likabehandling för brukare och medborgare i kommunen."

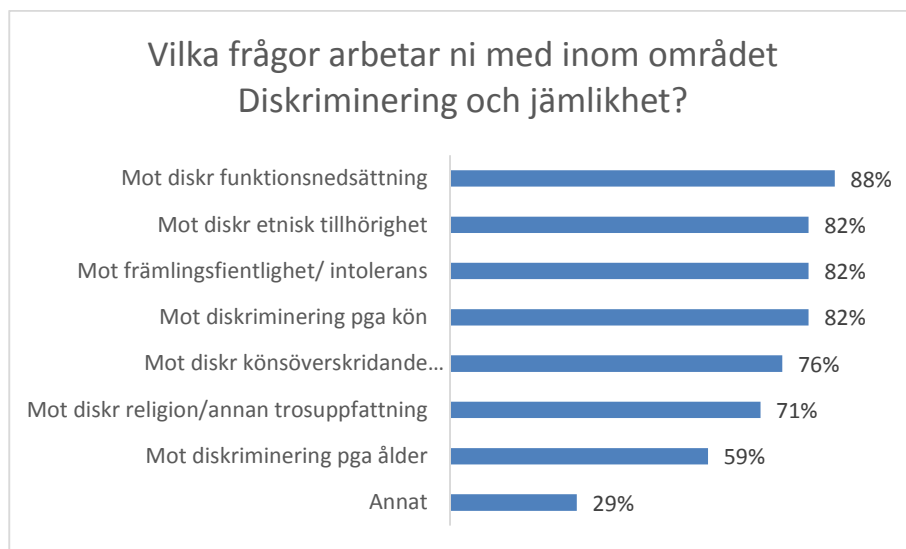
En kommun håller just nu på att ta fram ett stadsövergripande HBTQ-program:

"... med syfte att skapa förutsättningar för att alla människor oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning blir bemötta med respekt och professionalitet samt får en likvärdig service och omsorg..."

Det minst vanliga svaret bland de kommuner som arbetar mot diskriminering och för jämlikhet är att de arbetar mot diskriminering på grund av ålder. Men även denna fråga är det något mer än hälften som arbetar med. Totalt har 17 kommuner angett att de har ett arbete mot diskriminering och för jämlikhet, och av dessa har nio kommuner (53 procent) angett att de arbetar med

samtliga frågor. Av respondenterna har 29 procent uppgett att de arbetar med andra frågor inom området diskriminering och jämlikhet, till exempel nationella minoriteter och en kommun har angett att de anställt en romsk brobyggare samt att de har samråd med den sverigefinska minoriteten och den romska minoriteten inom ramen för detta arbete.

Figur 11 Frågor kommunerna arbetar med inom området diskriminering och jämlikhet



Arbete för sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter

Bland de 15 kommuner som arbetar för sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter arbetar samtliga kommuner med frågan om rätten till kultur och fritid. Till exempel har en kommun infört barnrättsanalyser inför kultur- och fritidsnämndens behandling av ärenden. 87 procent av de som arbetar inom området arbetar för en bra livsmiljö och lika många arbetar för rätten till social trygghet och rätten till utbildning. Även rätten till arbete (80 procent) och rätten till hälsa (80 procent) är vanliga frågor inom området. En kommun arbetar för jämlik styrning med geografiskt områdesperspektiv i strävan efter jämlikhet mellan kommunens olika områden. Av de som jobbar med området sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter arbetar samtliga med minst fyra av frågorna i enkäten och cirka hälften (8 av 15 kommuner) har uppgett att de arbetar med samtliga frågor.

Figur 12 Frågor kommunerna arbetar med inom området sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter

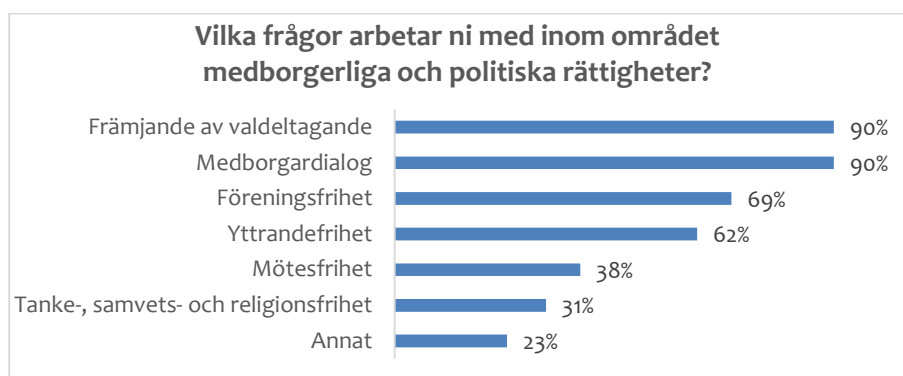


Arbete med medborgerliga och politiska rättigheter

Bland de tretton kommuner som arbetar inom området medborgerliga och politiska rättigheter arbetar tolv kommuner (90 procent) med främjandet av valdeltagande och medborgardialog. Mer än hälften har svarat att de arbetar för föreningsfrihet (69 procent) och för yttrandefrihet (62 procent). Minst vanligt är det att kommunerna arbetar för tanke-, samvets- och religionsfrihet (31 procent). 23 procent har angett att de arbetar med andra frågor inom området. Bland dessa arbetar en kommun för medborgarnas demokratiska deltagande genom lättillgänglig information och en annan kommun ska påbörja ett arbete med medborgardialoger. Några kommuner arbetar för medborgerliga och politiska rättigheter inom ramen för barnkonventionen:

”Vi har en barnchecklista och inför olika beslut så har vi dialoger med barn och ungdomar för att samla in deras synpunkter på olika frågor. Deras synpunkter vävs sedan in i till exempel strategier, kommunens översiktsplan etc.”

Figur 13 Frågor kommunerna arbetar med inom området medborgerliga och politiska rättigheter



Andra exempel på hur kommunerna arbetar för mänskliga rättigheter är till exempel genom skolan. I en kommun finns särskilda MR-lådor framtagna och utplacerade på gymnasieskolorna som innehåller arbetsmaterial rörande MR-frågor i syfte att kunna användas i undervisningen. En kommun har en certifierad FN-skola:

”Skolan samarbetar med FN-förbundet och jobbar årligen med olika aktiviteter för att öka kunskapen samt engagemanget i globala frågor. Som FN-skola har gymnasiet årligen FN-rollspel. Exempel på andra aktiviteter gymnasiet haft är att Forum för levande historia deltagit vid kick-off för samhällsvetarna, Risk- och räddningsprogrammet har besökt Krakow och Auschwitz och en elev har fått resebidrag till fältstudier i ett flyktingläger i Syrien.”

Inom ramen för SKL:s överenskommelse med regeringen har en respondent angett att de just nu arbetar med att integrera mänskliga rättigheter i styrning och ledning.

3.2.5 Framåtblick: utmaningar och möjligheter

Vad gäller frågan om vilka utmaningar kommunerna ser i det framtida arbetet med mänskliga rättigheter har 76 procent angett främlingsfientlighet som ett utmanande område. Drygt hälften (52 procent) av kommunerna ser barns och ungas möjlighet till utveckling och trygghet som en utmaning för framtiden. 48 procent av respondenterna ser skillnader i levnadsvillkor som en av de främsta utmaningarna för framtiden. Andra utmaningar kommunerna ser är demokrati och inflytande (38 procent), delaktighet för personer med funktionsnedsättning (33 procent), diskriminering (24 procent), rätten till bostad (19 procent), barnfattigdom (14 procent) och rätten till arbete (14 procent). En respondent menar även att en utmaning är *”att få en samlad överblick över området mänskliga rättigheter”*.

I intervjuerna med respondenterna framgick även perspektivträngsel som en utmaning; hur man får ihop de olika perspektiven, till exempel jämställdhets- och barnperspektivet. En av intervjurespondenterna menade att mänskliga rättigheter som begrepp kan underlätta detta arbete, som den grund som alla rättigheter kopplas till och som berör samtliga invånare i kommunen. Däremot är mänskliga rättigheter som paraplybegrepp samtidigt en stor utmaning, och en av de intervjuade påpekade också att det *”i en vilja att addera alla perspektiv finns en farhåga för att man tappar jämställdhetsarbetet.”* I intervjuerna framgick också utmaningen med att prioritera bland frågorna och att jobba integrerat.

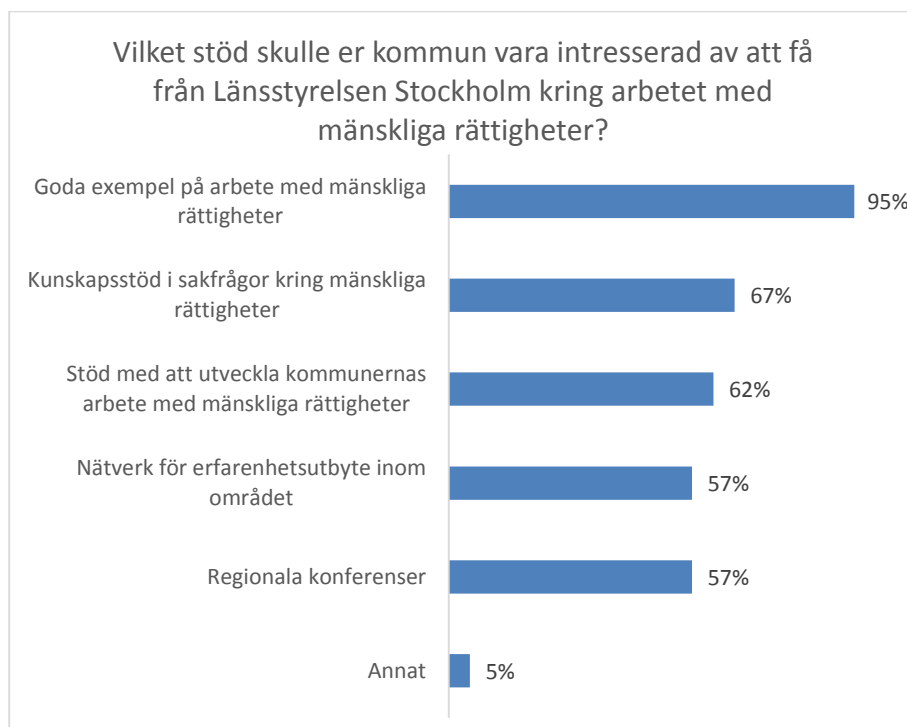
Figur 14 De främsta utmaningarna i det framtida arbetet med mänskliga rättigheter



Samtliga respondenter har angett att de är intresserade av stöd från Länsstyrelsen Stockholm kring arbetet med mänskliga rättigheter och så gott som alla (95 procent) är intresserade av goda exempel på arbete med mänskliga rättigheter. Många vill ha kunskapsstöd i sakfrågor kring mänskliga rättigheter (67 procent) och är intresserade av stöd för att utveckla arbetet med mänskliga rättigheter (62 procent). Av respondenterna är 57 procent intresserade av nätverk för erfarenhetsutbyte inom området och lika många är intresserade av regionala konferenser. En kommun har angett att de är intresserade av ekonomiskt stöd i form av projektpengar.

I intervjuerna påpekades att Länsstyrelsen skulle kunna anta en tydligare roll gentemot kommunerna eftersom det finns många forum för frågor som har med mänskliga rättigheter att göra. Samtidigt påpekade en av respondenterna att det är viktigt att Länsstyrelsens roll tydligt särskiljs från det arbete SKL bedriver: *”Det är viktigt att fundera på hur deras (Länsstyrelsens) roll kan bli kompletterande till det som redan finns.”*

Figur 15 Det stöd kommunerna vill ha från Länsstyrelsen



4. Sammanfattning och slutsatser

Nedan följer en sammanfattning av resultaten från enkätstudien och intervjuerna, presenterat för de två verksamhetsområden studien behandlat. Den avslutande diskussionen presenteras gemensamt för mänskliga rättigheter och jämställdhetsområdena, då de slutsatser som dras i stor utsträckning gäller för arbetet inom båda områdena.

4.1 Det regionala arbetet med jämställdhet

- I många kommuner saknas en funktion med helhetsansvar för jämställdhetsarbetet. Detta leder till att det ofta saknas en samlad överblick över förvaltningarnas insatser vilket försvårar strategiskt arbete med jämställdhetsfrågor.
- En majoritet av kommunerna har särskilda mål för jämställdhet. Målen ser olika ut hos kommunerna och kan antingen vara generellt formulerade eller inriktade mot en specifik sakfråga.
- Av de jämställdhetspolitiska delmålen arbetar flest kommuner med delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, vilket skulle kunna vara ett resultat av att detta varit ett prioriterat politikområde där kommunerna kunnat söka projektbidrag från Socialstyrelsen. Det finns konkreta exempel på hur kommunerna arbetar med de flesta av de jämställdhetspolitiska delmålen, men trots att hälften av respondenterna uppger att de arbetar med delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande, verkar det vara svårt att konkretisera detta arbete. Hos en fjärdedel av kommunerna finns inget arbete med delmålen, alternativt saknas kunskap om detta arbete.
- Metoderna för jämställdhetsarbetet varierar, men de vanligast förekommande arbetsätten är insamling och sammanställning av könsuppdelad statistik samt kompetensutveckling för jämställdhet. Endast två kommuner uppger att de arbetar med gender budgeting.
- Vanligast är att kommunerna bedriver ett jämställdhetsarbete inom utbildnings-, social- samt kultur- och fritidsförvaltningarna. Områden där få eller inga kommuner uppger att de arbetar med jämställdhet är till exempel miljö- och hälsoskydd, räddningstjänst, renhållning och avfallshantering eller energi.
- Knappt hälften av kommunerna har kännedom om den regionala strategin för jämställdhetsintegrering. Två kommuner uppger att strategin svarar mot deras behov och prioriteringar i stor eller mycket stor utsträckning och nio kommuner att den svarar mot behov och prioriteringar i ganska stor utsträckning. I intervjuerna och i de öppna

enkätfrågorna beskriver flera kommuner att strategin i viss utsträckning saknar relevans för arbetet som sker i kommunerna. Några kommuner efterfrågar ett mer intersektionellt perspektiv i strategin.

- Många kommuner har slagit ihop arbetet mot diskriminering med arbetet för jämställdhet och har strategier som behandlar dessa områden tillsammans.
- Den största utmaningen för det fortsatta arbetet med jämställdhet är enligt enkätrespondenterna mäns våld mot kvinnor, vilket skulle kunna vara en reflektion av att många kommuner arbetar med denna fråga. Andra utmaningar som uppfattas som viktiga är trygghet i offentliga miljöer samt den könssegregerade arbetsmarknaden.

4.2 Det regionala arbetet med mänskliga rättigheter

- De flesta kommuner arbetar på något sätt med mänskliga rättigheter, men ofta utan att benämna det som så. Ofta saknas här, liksom på jämställdhetsområdet, en överblick över arbetet, men det saknas även en medvetenhet om att de frågor man arbetar med faktiskt berör mänskliga rättigheter.
- Av de tre övergripande MR-områdena är det flest som arbetar mot diskriminering och för jämlikhet, totalt 17 kommuner. Inom samtliga diskrimineringsgrunder anger en stor andel av kommunerna att det finns ett arbete. Minst vanligt är arbete mot diskriminering på grund av ålder, där ändå drygt hälften svarat att de arbetar med frågan.
- Många kommuner, 15 av de som besvarat enkäten, arbetar inom området sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter. Här arbetar samtliga med rätten till kultur och fritid, och en stor andel med rätten till bra livsmiljö, social trygghet, utbildning, arbete och hälsa.
- Av de 13 kommuner som har ett arbete inom området medborgerliga och politiska rättigheter arbetar de flesta med främjande av valdeltagande och med medborgardialog. Endast runt en tredjedel arbetar med mötesfrihet respektive tanke-, samvets- och religionsfrihet.
- Relativt få kommuner, en dryg fjärdedel av de som besvarat enkäten, har särskilda mål för arbetet med mänskliga rättigheter. I de öppna enkätsvaren och i intervjuerna framkommer det att många kommuner arbetar med mänskliga rättigheter på olika sätt utan att benämna det som så.
- Den vanligaste metoden för arbetet med mänskliga rättigheter är insamling och sammanställning av relevant statistik. Många kommuner har även särskilda insatser för mänskliga rättigheter.

- Bland de verksamhetsområden där störst andel kommuner anger att de arbetar för mänskliga rättigheter ingår hela utbildningsområdet men också kultur- och fritidsverksamheter samt omsorg.
- De allra flesta kommuner ser främlingsfientlighet som en utmaning i det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter. Även barns och ungas möjlighet till utveckling och trygghet, respektive skillnader i livsvillkor ses som utmaningar av ungefär hälften av respondenterna. Att barns och ungas möjlighet till utveckling och trygghet ses som en utmaning kan vara relaterat till att barnkonventionen förväntas bli nationell lag.

4.3 Sammanfattande analys

I en majoritet av kommunerna saknas mål för arbete med mänskliga rättigheter. I arbetet med att sätta mål för jämställdhet har många kommuner kommit längre vilket kan bero på att jämställdhetsfrågorna funnits på den kommunala agendan under en längre tid.

Att kommunerna har uttalade mål för arbetet är av stor betydelse för en vidareutveckling av frågorna. Så länge rättighetsarbetet i offentlig verksamhet inte tydliggörs i styrning och uppföljning tenderar arbetet att bli osynligt i den lokala politiken och i många fall reducerat till en fråga för enskilda medarbetare.

De flesta kommuner arbetar med ett eller flera delområden inom mänskliga rättigheter som ickediskriminering, barnrätt, funktionshinder och mångfald inom en eller flera delar av sin verksamhet. Även inom jämställdhetsområdet sker prioriteringar där de flesta insatser avser delområdena *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra* samt *Jämn fördelning av makt och inflytande*. I vissa kommuner förekommer särskilt fokus på olika delar av rättighetsområdet som ibland konkurrerar med varandra, vilket kan leda till otydlighet.

Kommuners arbete med jämställdhet och mänskliga rättigheter sker främst inom verksamhetsområden som vanligtvis ligger under utbildnings-, social-, kultur- och fritidsförvaltningarna. Mindre förekommande är det att kommuner uppmärksammar frågorna inom verksamhetsområdena arbete, bostäder, plan- och byggfrågor, miljö- och hälsoskydd samt näringslivsutveckling.

Utmaningarna för ett mer samlat arbete med mänskliga rättigheter respektive jämställdhet speglar väl de internationella rekommendationerna från FN:s övervakningskommittéer liksom förslagen i slutbetänkandena från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige och Jämställdhetsutredningen. Mot den bakgrunden och för att undvika en fortsatt fragmentisering av frågorna har kommuner och andra aktörer en viktig funktion att fylla när det gäller att ta ett helhetsgrepp om rättighetsområdet.

Det finns en återkommande efterfrågan av kunskap om jämställdhet och mänskliga rättigheter, dock är det tydligt att behovet har flera dimensioner.

En del handlar om innebörden av jämställdhet och mänskliga rättigheter. En annan del handlar om förhållandet mellan jämställdhet, mänskliga rättigheter och andra tvärssektoriella frågor som är aktuella i den kommunala verksamheten. Ytterligare en del handlar om olika metoder för hur jämställdhet och mänskliga rättigheter kan integreras i den ordinarie verksamheten.

4.4 Slutsatser

Sammantaget kan det konstateras att många kommuner i Stockholms län bedriver ett aktivt arbete för jämställdhet och mänskliga rättigheter. Trots detta saknar många kommuner tydliga jämställdhets- och MR-mål för arbetet. En annan utmaning är att det råder stora mellan- och inomkommunala skillnader, dels mellan kommuner med olika utgångslägen i arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter där några behöver kunskap om hur arbetet med frågorna kan påbörjas och andra behöver inspiration och verktyg för det fortsatta utvecklings- och förändringsarbetet, dels inom kommuner mellan verksamhetsområden när det gäller insatser för att främja jämställdhet och mänskliga rättigheter. Insatserna är minst förekommande i de tunga strategiska frågorna som bostadsbyggande, infrastruktur och arbetsmarknad. Därutöver finns vissa skillnader i vilka rättighetsfrågor och delområden som främjas inom kommunerna, vilket ger en splittrad bild.

Det vanligaste förekommande arbetssättet förefaller vara att arbeta med ett rättighetsperspektiv åt gången istället för att ta ett samlat grepp om frågorna. En förklaring till detta kan vara att det saknas kunskap och metoder för att arbeta mer samlat med frågorna och inom fler områden.

I det kommande arbetet ser Länsstyrelsen att det finns behov av fortsatta stödjande och främjande insatser för arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter i Stockholms län. Kommunerna efterfrågar bland annat metodstöd, spridning av goda exempel och erfarenhetsutbyte genom nätverk, regionala konferenser eller på annat sätt.

Vid en framtida översyn av den regionala strategin för jämställdhetsintegrering bör kommunerna, i större utsträckning än tidigare, involveras i processen för att strategin ska bli än mer relevant och användbar för kommunerna.

Efter resultatet av nulägesbeskrivningens utmaningar tar det konkreta arbetet vid för att vi tillsammans ska bidra till förverkligandet av jämställdhet och mänskliga rättigheter på lokal och regional nivå.

5. Källor

5.1 Skrivna källor

Abiri, Elisabeth; Brodin, Anna & Johansson, Peter (2008). Mänskliga rättigheter...? ”Jag vet att de finns och jag tror att Sverige är bra på dom” – En handbok i mänskliga rättigheter på kommunal nivå. Stockholm: Fritzes.

Emerga (2015). Mänskliga rättigheter i kommuner, regioner och landsting – Kartläggning av arbetet med mänskliga rättigheter samt önskemål om stöd i detta arbete. Göteborg.

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (Universal Declaration of Human Rights), antagen av FN:s generalförsamling 10 december 1948.

Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR). Antogs av FN:s generalförsamling 16 december 1966.

Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR). Antogs av FN:s generalförsamling 16 december 1966.

Jämställdhetslag 1991:433.

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Länsstyrelsen i Gotlands län (2015). Länsstyrelserna utvecklar jämställdhet (LUJ) – Slutredovisning från en utvecklingsattsning. Dnr. 800-1476-2013. Visby.

Länsstyrelsen Stockholm (2014). Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014-2018. Rapport 2014:5. Stockholm.

Länsstyrelserna (2010). Länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010-2012. Falun: Länsstyrelsen i Dalarna.

Regeringen (2006). En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009. Skr. 2005/06:95.

Regeringen (2011). En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011-2016.

Regeringen (2014). Bemyndigande att ingå en överenskommelse med Sveriges Kommuner och Landsting.

Regeringen (2014). Konventionen om barnets rättigheter inklusive Strategi för att stärka barnets rättigheter i Sverige.

Regeringen (2014). Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende länsstyrelserna.

Regeringen (2015). Bemyndigande att underteckna en överenskommelse om att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor.

Regeringsformen (SFS 1974:152)

SKL (2014). Program för hållbar jämställdhet – Resultatrapport för perioden 2011-2013. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.

SKL (2015). Handlingsplan för ett stärkt arbete för mänskliga rättigheter i kommuner, landsting och regioner. Stockholm: Sveriges kommuner och landssting.

SOU 2010:70. Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter – Slutbetänkande av Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige. Stockholm: Fritzes.

SOU 2015:86. Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken. Betänkande av Jämställdhetsutredningen. Stockholm: Fritzes.

5.2 Webbsidor

Convention on the elimination of all forms of discrimination against women
www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm [2016-05-18]

Jämställ.nu, CEMR-deklarationen, <http://www.jamstall.nu/politik/cemr-deklarationen/>

Länsstyrelsen Stockholm, Jämställdhet,
<http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/Sv/manniska-och-samhalle/jamstallldhet/>

Länsstyrelsen Stockholm, Mänskliga rättigheter,
<http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/Sv/manniska-och-samhalle/manskliga-rattigheter/>

Regeringen, Jämställdhetsintegrering,
<http://www.regeringen.se/artiklar/2015/04/jamstallldhetsintegrering/>

Regeringen, Mål för jämställdhet, <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

5.3 Intervjuer

Kerstin Alksten, utvecklingsstrateg Sigtuna kommun (2016-02-09)

Anna Bohlin, utvecklingsledare Huddinge kommun (2016-02-08)

Lillemor Harnell, Sveriges kommuner och landsting (2016-01-21)

Björn Kullander, Sveriges kommuner och landsting (2016-01-20)

Torbjörn Nyqvist, tf. socialchef Vallentuna kommun (2016-02-03)

Sussi Thaysen, utredare Vallentuna kommun (2016-02-03)

6. Bilaga – enkät

Hur kan Länsstyrelsen främja kommunens arbete med jämställdhet och mänskliga rättigheter?

Denna undersökning genomförs av Länsstyrelsen i Stockholm med syfte att skapa en nulägesbeskrivning av kommunernas arbete med jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Enkäten tar ca 10 minuter att genomföra.

Mer information om undersökningen finns i det följebrev som skickades ut tillsammans med enkäten.

Stort tack för din tid!

Kommunens arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Det övergripande målet med jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta finns fyra olika delmål; en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som ofta används för att förverkliga jämställdhetspolitiken. Strategin innebär att anlägga ett jämställdhetsperspektiv vid alla beslut, all planering och alla verksamheter, genom att analysera hur grupperna kvinnor respektive män påverkas. När ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män, flickor och pojkar. Jämställdhet främjas även genom särskilda insatser och projekt.

Denna enkät avser kommunernas arbete med jämställdhet i kommunen, exempelvis genom den service som ges till medborgarna, eller genom särskilda jämställdhetsinsatser. Enkäten avser inte det interna jämställdhetsarbetet för kommunens anställda som bedrivs av HR/personalavdelningen och som utgår från diskrimineringslagstiftningen.

Stockholms läns strategi för jämställdhetsintegrering 2014-2018 finns att ladda ner via länken: <http://goo.gl/4a5D1R>

1. Finns det i er kommun särskilda mål för jämställdhet?
(Ange endast ett svar)

- Ja
 Nej

2. Beskriv gärna hur dessa mål är formulerade:

3. Vilka av följande jämställdhetspolitiska delmål arbetar er kommun med att förverkliga?
(Ange gärna flera svar)

- Jämn fördelning av makt och inflytande
 Ekonomisk jämställdhet
 Jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete
 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
 Jämställd offentlig service (regionalt jämställdhetspolitiskt delmål)
 Vet ej
 Inget av delmålen

4. Beskriv gärna ert arbete inom de ovan nämnda områdena:

5. På vilket sätt arbetar ni med jämställdhet i kommunen?

(Ange gärna flera svar)

- Insamling/sammanställning av könsuppdelad statistik
- Uppföljning av jämställdhetsindikatorer
- Gender budgeting (jämställdhetsintegrerad budgetering)
- Särskilda insatser för jämställdhet
- Jämställdhetsanalys
- Deltagande i nätverk för jämställdhet
- Kompetensutveckling för anställda inom jämställdhet
- Vi arbetar inte med jämställdhet

Annat

6. Inom vilket/vilka verksamhetsområden arbetar ni för att främja jämställdhet i er kommun?

(Ange gärna flera svar)

- Individ- och familjeomsorg
- Äldreomsorg
- Omsorg om personer med funktionsnedsättning
- Förskoleverksamhet
- Grundskola
- Gymnasieskola
- Vuxenutbildning
- Biblioteksverksamhet
- Fritidsverksamhet
- Kultur
- Bostäder
- Krisberedskap

- Räddningstjänst
- Plan- och byggfrågor
- Miljö- och hälsoskydd
- Renhållning och avfallshantering
- Energi
- Arbete
- Näringslivsutveckling
- Integrations- och flyktingfrågor

Annat:

7. Kommentarer:

8. Beskriv gärna något konkret exempel på ert arbete med jämställdhet i kommunen:

9. Känner du till Stockholms läns regionala strategi för jämställdhetsintegrering 2014-2018?

Länk till strategin: <http://goo.gl/4a5D1R>

(Ange endast ett svar)

- Ja
- Nej

10. I vilken utsträckning svarar den regionala strategin för jämställdhetsintegrering mot kommunens behov och prioriteringar för jämställdhetsarbetet?

(Ange endast ett svar)

- Mycket stor utsträckning
- Stor utsträckning
- Ganska stor utsträckning
- Liten utsträckning
- Inte alls

11. Hur skulle strategin kunna utvecklas för att i större utsträckning utgöra ett stöd i kommunens arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering:

12. Övriga synpunkter:

13. Inom vilka områden ser kommunen de främsta utmaningarna i det framtida arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering?
(Välj max 4 svarsalternativ)

- Utbildning
- Könsbundna studieval
- Ekonomisk ojämlikhet
- Könnssegregerad arbetsmarknad
- Obetalt hem- och omsorgsarbete
- Ojämn fördelning av föräldradighet
- Mäns våld mot kvinnor
- Trygghet i offentliga miljöer
- Sexuella och reproduktiva rättigheter
- Män, maskulinitet och jämställdhet
- Delaktighet och inflytande
- Nätbaserade hot och trakasserier

Andra utmaningar:

14. Vilket stöd skulle er kommun vara intresserad av att få från Länsstyrelsen i Stockholm kring arbetet med jämställdhet framöver?
(Ange gärna flera svar)

- Nätverk för erfarenhetsutbyte
- Regionala konferenser
- Goda exempel på arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering
- Information om den regionala jämställdhetsstrategin

Kunskapsstöd i sakfrågor kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Vi har inget behov av stöd

Annat:

15. I den fortsatta dialogen med Länsstyrelsen kring jämställdhet, vem/vilka bör vara primär kontaktperson från kommunen?
Vänligen ange namn, funktion och kontaktuppgifter.

Kommunens arbete med mänskliga rättigheter

I Sverige handläggs många av de frågor som kopplar till ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter - t.ex. rätt till utbildning, bostad, arbete och kultur - på lokal nivå där kommunen är huvudman. Kommunerna arbetar dagligen med områden som är starkt rättighetsanknutna och är därför viktiga aktörer i arbetet. I frågorna nedan sammanfattas mänskliga rättigheter i tre huvudkategorier:

1. Diskriminering och jämlikhet.

T.ex. arbete med att motverka diskriminering av personer p.g.a. kön, könsöverskridande identitet/uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

2. Medborgerliga och politiska rättigheter.

T.ex. fastslagna aktiviteter, uppdrag, åtgärder eller resurser som främjar rätten till politiskt deltagande, såsom valdeltagande i socioekonomiskt utsatta områden, olika former av samråd, medborgarpaneler eller annan brukarmedverkan.

3. Sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter.

T.ex. fastslagna aktiviteter, uppdrag, åtgärder eller resurser som främjar rätten till sociala, kulturella och arbetsrelaterade rättigheter, såsom samverkan med externa aktörer för rätten till en bostad, eller projekt för ökad social trygghet.

16. Inom vilka områden arbetar ni i er kommun med mänskliga rättigheter? (Ange gärna flera svar)

- Arbete mot diskriminering och för jämlikhet
- Arbete för medborgerliga och politiska rättigheter
- Arbete för sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter
- Inget av dessa områden

17. Vilka frågor arbetar ni med inom området Diskriminering och jämlikhet?

(Ange gärna flera svar)

- Arbete mot diskriminering pga kön
- Arbete mot diskriminering pga könsöverskridande identitet/uttryck
- Arbete mot diskriminering pga etnisk tillhörighet
- Arbete mot diskriminering pga religion/annan trosuppfattning
- Arbete mot diskriminering pga funktionsnedsättning
- Arbete mot diskriminering pga ålder
- Arbete mot främlingsfientlighet och andra former av intolerans

Annat:

18. Vilka frågor arbetar ni med inom området Medborgerliga och politiska rättigheter?

(Ange gärna flera svar)

- Främjande av valdeltagande
- Medborgardialog
- Yttrandefrihet
- Mötesfrihet
- Föreningsfrihet
- Tanke-, samvets- och religionsfrihet

Annat:

19. Vilka frågor arbetar ni med inom området Sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter?

(Ange gärna flera svar)

- Rätt till hälsa
- Rätt till social trygghet
- Rätt till skälig levnadsstandard
- Rätt till kultur och fritid
- Rätt till utbildning
- Rätt till arbete
- Rätt till bra livsmiljö
- Rätt till en dräglig bostad

Annat:

20. Beskriv gärna något konkret exempel på ert arbete med mänskliga rättigheter i kommunen:

21. Finns det i er kommun några särskilda mål för arbetet med mänskliga rättigheter?
(Ange endast ett svar)

- Ja
 Nej

22. Beskriv gärna hur dessa mål är formulerade:

23. Inom vilket/vilka verksamhetsområden arbetar ni med mänskliga rättigheter i er kommun?
(Ange gärna flera svar)

- Individ- och familjeomsorg

- Äldreomsorg
- Omsorg om personer med funktionsnedsättning
- Förskoleverksamhet
- Grundskola
- Gymnasieskola
- Vuxenutbildning
- Biblioteksverksamhet
- Fritidsverksamhet
- Kultur
- Bostäder
- Krisberedskap
- Räddningstjänst
- Plan- och byggfrågor
- Miljö- och hälsoskydd
- Renhållning och avfallshantering
- Energi
- Arbete
- Näringslivsutveckling
- Integrations- och flyktingfrågor
- Annat:

24. På vilket sätt arbetar ni med mänskliga rättigheter i kommunen?
(Ange gärna flera svar)

- Interna handlingsplaner
- Insamling/sammanställning av relevant statistik
- Särskilda målgruppsanalyser
- Uppföljning av jämlikhetsindikatorer
- Uppföljning av mål för arbetet med mänskliga rättigheter
- Särskilda insatser för mänskliga rättigheter
- Insamling av information om förekomst och omfattning av diskriminering i kommunen
- Deltagande i nätverk för mänskliga rättigheter
- Vi arbetar inte med mänskliga rättigheter

Annat:

25. Inom vilka områden ser kommunen de främsta utmaningarna i det framtida arbetet med mänskliga rättigheter?
(Välj max 4 svarsalternativ)

- Främlingsfientlighet
- Diskriminering
- Delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Demokrati och inflytande
- Rätten till bostad
- Rätten till arbete
- Barn och ungas möjlighet till utveckling och trygghet
- Barnfattigdom
- Skillnader i livsvillkor

Andra utmaningar:

26. Vilket stöd skulle er kommun vara intresserad av att få från Länsstyrelsen i Stockholm kring arbetet med mänskliga rättigheter framöver?
(Ange gärna flera svar)

- Nätverk för erfarenhetsutbyte inom området
- Regionala konferenser
- Goda exempel på arbete med mänskliga rättigheter
- Kunskapsstöd i sakfrågor kring mänskliga rättigheter
- Stöd med att utveckla kommunernas arbete med mänskliga rättigheter
- Vi har inget behov av stöd

Annat:

27. I den fortsatta dialogen med Länsstyrelsen kring mänskliga rättigheter, vem/vilka bör vara primär kontaktperson från kommunen?
Vänligen ange namn, funktion och kontaktuppgifter.



Länsstyrelsen arbetar för att Stockholmsregionen ska vara attraktiv att leva, studera, arbeta och utveckla företag i.

*Länsstyrelsen Stockholm
Avdelningen för tillväxt
Telefon: 010-223 10 00
www.lansstyrelsen.se/stockholm*