

Klippans kommun

Mot diskriminering och för lika rättigheter

Klippans kommun har under 2018 inlett ett systematiskt MR-arbete. Bakgrunden till det arbetet finns i den rättighetskartläggning som beställdes 2017 av kommunens förvaltningschefer med kommundirektör som ytterst ansvarig. Syftet med kartläggningen var att ge en nulägesanalys av arbetet för mångfald, inkludering, lika rättigheter och icke-diskriminering, ett arbete som görs för att nå bättre uppfyllelse av politiskt uppsatta mål inom jämställdhets- och mångfaldsområdet. Kartläggningen har med hjälp av ett rättighetsbaserat arbetssätt synliggjort hur kommunen lyckats i uppdraget att tillgodose invånarnas mänskliga rättigheter. Det undersöks också huruvida kommunen gör detta jämlikt och utan åtskillnad människor emellan. Vidare granskas kommunen i egenskap av arbetsgivare där anställdas upplevelse av och kompetens kring diskriminering var de centrala aspekterna som undersöktes.

Rättighetsbaserat förhållningssätt vid kartläggning

KARTLÄGGNING

För att tillämpa ett systematiskt angreppssätt är kartläggningsarbetet indelat efter de diskrimineringsgrunder som finns i svensk diskrimineringslag:

- › Kön
- › Funktionsnedsättning
- › Könsidentitet eller könsuttryck
- › Sexuell läggning
- › Etnisk tillhörighet
- › Ålder
- › Religion eller annan trosuppfattning

Förutom de lagstadgade diskrimineringsgrunderna undersöks även om andra strukturer såsom socioekonomisk status och utbildningsnivå kan påverka individens rättigheter och möjligheter. Därutöver tillämpar Klippan ett intersektionellt perspektiv vilket innebär att en löpande analys av hur olika diskriminerande strukturer samverkar görs.



*Resultat av kartläggningen
och arbetet framåt*

För kartläggningen användes tre olika metoder för materialinsamling:

- **Dokumentanalys** - styrdokument och regelverk undersöks, tillsammans med statistik från Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen) och data från tidigare medarbetarenkät och brukarundersökning.
- **Fokusgruppsstudier** - en mindre grupp människor samlas och får efter en genomgång av ämnet under strukturerade former svara på och diskutera utvalda frågor, varpå svaren dokumenteras och analyseras. För kartläggningen genomfördes 10 fokusgrupper och en kompletterande intervju. Deltagarna bestod av anställda i kommunen på olika positioner, lokalpolitiker, elever, boende på äldreboende, personer med LSS-insatser, representanter från föreningar som arbetar nära målgrupper som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna och allmänheten.
- **Enkätundersökning** - en riktad till medarbetare med frågor om Klippans kommun som arbetsplats och en till allmänheten som efterfrågar svar på invånares upplevelse av kommunen.



Ambitionen var att de tre centrala rättighetsprinciperna om icke-diskriminering, deltagande och transparens skulle genomsyra hela kartläggningsprocessen och människor oavsett identitet och förutsättningar skulle ges möjlighet att komma till tals. Att löpande arbeta med deltagande var prioriterat i kartläggningsprocessen och innebar att kommunanställdas och invånares egna upplevelser, tankar och åsikter var centrala för analysen. Vidare arbetade man med att kommunicera arbetet och återkoppla dess resultat till de som deltog men också till det den berör, det vill säga alla kommunens anställda och invånare för att åstadkomma transparens.

Resultat av kartläggningen och arbetet framåt

Kartläggningen ringar in flertalet problemområden i kommunen, bl.a. upplevd diskriminering baserat på samtliga diskrimineringsgrunder, bristande lyhördhet från kommunen gentemot civilsamhället samt problem med islamofobi, en stark heteronorm som exkluderar och ett osynliggörande av transpersoner. Kunskapsbrist kring frågorna synliggjordes också, tillsammans med en bekräftelse av att de problem som nationella undersökningar kring diskriminering vittnar om återfinns och är en realitet i Klippans kommun. Arbetet utmynnade i en redovisande rapport som avslutas med ett antal rekommendationer som syftar till att åtgärda de brister som synliggjorts under kartläggningsprocessen. Åtgärderna omfattar bland annat en översyn av styr- och policydokument för integrering av MR-perspektivet, tillgänglighetsinventering av kommunens lokaler och hemsida, översyn av rekryteringsförfarande och styrdokument som reglerar detta för att säkerställa att all rekrytering blir kompetensbaserad och icke-diskriminerande samt utbildning för kommunens alla anställda för att öka kunskapen om diskrimineringslagen och rättighetsperspektivet.





Kartläggningen, och framförallt de delar som omfattade delaktiggörande av målgruppen, påvisade även särskilda områden med behov av riktade insatser för att motverka och förebygga rättighetskränkningar och diskriminering. Förutom de brister hos kommunen som välfärdsaktör som lyftes framkom brister hos kommunen som arbetsgivare. För systematiskt arbete inifrån och ut beslutades att fokus under 2018 skulle ligga på de rekommendationer i kartläggningen som syftar till att rusta kommunen internt. Detta görs med en tilltro till att en kompetenshöjning internt kommer leda till positiva effekter också i väldfärdsleveransen. Detta interna fokus mynnar ut i ett arbete med uppdraget som arbetsgivare, bland annat utifrån SKL:s MR-plattform.

Koppling till mänskliga rättigheter

Redan i ansatsen till sin kartläggning kopplar Klippan samman kommunens förmåga att garantera invånarna tillgång till de mänskliga rättigheterna utan åtskillnad baserat på diskrimineringsgrunderna med attraktivitet och befolkningstillväxt. Kommunen gör en viktig poäng i detta; ett rättighetsbaserat förhållningssätt medför inte bara förtjänster i form av ökad uppfyllnad av de mänskliga rättigheterna, utan resulterar också i andra goda värden. Detta kan i sin tur leda till att en mångfald av arbetssökande, näringslivsaktörer och invånare lockas till kommunen.

Arbetet med kartläggningen och den ambition om kvalitetshöjning i rättighetsarbetet som den innebär omfattar givetvis en lång rad mänskliga rättigheter, inte minst diskrimineringsförbudet som är en central princip i samtliga rättighetsdokument. Att arbeta med ett rättighetsperspektiv utan att utgå ifrån ett icke-diskriminerande förhållningssätt är inte görligt då dessa två förutsätter varandra. Klippans kartläggningsarbete synliggjorde brister på det området och framförallt blottades en okunskap kring diskrimineringsfrågorna. Kommunens anställda lyfte fram ett behov av kompetenshöjning och utrymme att diskutera frågorna kopplat till sin egen vardag och verksamhet. Utifrån det av personalen formulerade behovet fattades således beslutet att samtliga av kommunens ca 1 500 anställda under 2018 ska få en grundläggande utbildning kring diskrimineringslagen kopplat till rättighetsfrågor, kommunens värdegrund och ens egen profession. Att incitamentet för utbildningssatsningen till stor del kommer från organisationen själv precis som problemformuleringarna vittnar om den delaktighet som är en av de centrala principerna i det rättighetsbaserade arbetssättet. Genom att arbeta rättighetsbaserat kan Klippan vinna ökad tillit genom transparens och förbättrad rättssäkerhet genom lika-behandling. Dessutom kan man med hjälp av ett tydligt icke-diskriminerande förhållningssätt bli en mer attraktiv arbetsgivare och en bättre plats att bo på.



Tillbaka till första sidan