

Länsstyrelsen i Stockholms poddavsnitt 1 om romsk inkludering: Rättighetsbaserat arbete inom romsk inkludering

Length of recording: 00:43:27

Client: bella.lawson@lansstyrelsen.se

Information:

[?] = Word was not understood completely but meaning is almost correct. Recording point is written to the text e.g. [word? 00:15:44]

[??] = Word could not be understood and therefore could not be written. Recording point is written to the text e.g. [?? 00:15:44]

[text] = Sounds or not transcribed parts are written with square brackets e.g. [laughs] or [interview paused due to a phone call]

[recording starts]

Intervjuare 1 [00:00:07]: Hej och välkomna till att lyssna på den här podden som består av tre delar, där vi lyfter olika teman kopplat till romsk inkludering. Vi som är samtalsledare i den här podden är Abedin Denaj...

Intervjuare 2 [00:00:18]: ...och jag, Mirelle Gyllenbäck.

Intervjuare 1 [00:00:21]: Och vi båda har flera års erfarenhet av att arbeta med frågor som rör romsk inkludering, både på lokal och nationell nivå. Det är länsstyrelsen i Stockholm som producerar den här podden.

Intervjuare 2 [00:00:33]: I det här poddavsnittet ska vi prata mer om något som heter det rättighetsbaserade arbetet. Vi är nyfikna på att veta mer om hur det här kan kopplas till arbetet för romsk inkludering. Till vår hjälp så har vi med oss två gäster här idag i studion – Vladimir Guala som jobbar som utvecklingsledare med fokus på mänskliga rättigheter på länsstyrelsen i Stockholm. Vi har även med Maria Bogeblad som jobbar som utvecklingsledare på Romano Center i Väst, ett slags medborgarkontor i Göteborg. Hej och välkomna.

Talare 1 [00:01:06]: Hejhej.

Talare 2 [00:01:07]: Hejhej.

Intervjuare 1 [00:01:08]: Vi som producerar den här podden är länsstyrelsen i Stockholm. Vi har ett regeringsuppdrag att samordna och följa upp insatser inom strategi för romsk inkludering. Det betyder att vi ska följa upp hur kommuner och myndigheter arbetar för att romer ska ha samma rättigheter och möjligheter i livet som den övriga befolkningen. Målgruppen för den här podden är tjänstepersoner som jobbar i kommuner, regioner och myndigheter.

Intervjuare 2 [00:01:33]: Vi ska alldeles strax prata mer om det rättighetsbaserade arbetssättet och hur det kan kopplas till romsk inkludering, men för att ni som lyssnar på podden ska ha samma förståelse så kommer här en kort faktaruta till varför vi har en strategi för romsk inkludering i Sverige.

Intervjuare 1 [00:01:52]: Romer är tillsammans med judar, samer, sverigefinnar och tornedalingar Sveriges nationella minoriteter. I Sverige har vi haft en nationell minoritetspolitik sedan år 2000. Anledning till att just dessa grupper har nationell minoritetsstatus är att de har bland annat uttalad samhörighet, att de har uttalat vilja att behålla sin identitet, även att de har historiska eller långvariga band med Sverige. I Sverige har det funnits romsk närvaro ända sedan 1500-talet. I korthet innebär minoritetspolitik att samhället ska genomföra olika typer av åtgärder och insatser så att de nationella minoritetspråken och kulturerna ska vara en levande och naturlig del i Sverige. Minoritetspolitiken består idag av tre delområden: diskriminering och utsatthet, kultur och språk, och delaktighet och inflytande.

Intervjuare 2 [00:02:45]: Under 2012 så tog regeringen ett beslut om en långsiktig och samordnad strategi för romsk inkludering. Strategin är en förlängning av minoritetspolitiken. Målgruppen är framför allt de romer som befinner sig i ett socialt och ekonomiskt utanförskap, och som är utsatta för diskriminering. Kvinnor och barn är särskilt prioriterade målgrupper. I det här sammanhanget är det viktigt att poängtera att alla som identifierar sig som romer inte per automatik är en målgrupp för strategin. På samma sätt som för minoritetspolitiken så gäller även här självidentifikationsprincipen. Det är med andra ord individen själv som avgör om hen är målgrupp för strategin och vill göra anspråk på sina rättigheter. Målsättningen med strategin är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som en person som inte är rom. Romer har givetvis samma

rättigheter i teorin som den övriga befolkningen. Ett flertal utredningar som har gjorts genom åren lyfter dock att många romer upplever att de inte har samma rättigheter i praktiken.

Intervjuare 1 [00:03:56]: Strategin poängterar att insatser som genomförs ska vara långsiktiga och hållbara. Det innebär att arbetet ska genomföras i ordinarie verksamhet och strukturer, och inte vara projektbaserat i sidospår eller vara personbundna eftersom det inte görs någon statistik i Sverige baserat på etnicitet. Inofficiella siffror säger att det finns mellan 50-100 000 romer. Romer är inte en homogen folkgrupp utan består av individer och grupper med inbördes likheter och skillnader. Vill ni veta mer, så gå in på webbplatsen minoritet.se.

Intervjuare 2 [00:04:34]: Vladimir och Maria, innan vi börjar den här podden och fokuserar på just det här rättighetsbaserade arbetssättet och vad det är någonting, så har vi en fråga till er båda och vi undrar vad ni har för relation till strategin för romsk inkludering utifrån er profession? Vladimir, vill du börja?

Talare 2 [00:04:53]: Ja. Nej, men det är viktigt här... vi hörde inledningsvis att det här handlar ju om romer, en specifik grupp som man har tagit en strategi för och jag skulle nästan säga att det är så man jobbar med mänskliga rättigheter, det vill säga att det handlar inte om att vara för eller emot mänskliga rättigheter, utan det handlar om att titta på vilken målgrupp som är mest relevant utifrån de konventioner vi har och sedan så tittar man på det och sedan så gör man speciella mål. Man formulerar mål eller strategier, som i det här fallet, och gör insatser utifrån det, så att jag skulle nästan säga att det handlar inte så mycket om att vara för eller emot mänskliga rättigheter utan att det faktiskt resulterar i att man faktiskt gör någonting annorlunda är själva utgångspunkten för mänskliga rättigheter. Därför tycker jag att de här hänger ihop på ett väldigt naturligt sätt.

Intervjuare 2 [00:05:45]: Tack Vladimir. Vad säger du Maria?

Talare 1 [00:05:49]: Ja, jag jobbar ju som utvecklingsledare för Romano Center i Väst som är en kommunal verksamhet i Göteborgs stad och självklart så har vi ju dels utifrån mänskliga rättigheter som grund, men vi har ju också strategin som är en offspring på mänskliga rättigheter. Med så bygger ju vår verksamhet på nationella minoritetens rättigheter och för att stärka just den romska minoritetens rättigheter så har vi då strategin som en grundpelare i vårt arbete.

Intervjuare 2 [00:06:23]: Tack Maria och vi kommer ju återkomma till dig om en liten stund. Men nu tänkte vi fokusera på just det här rättighetsbaserade arbetssättet och det som också är temat och fokus för den här podden, och jag tänkte fråga dig, Vladimir, vad är det här för någonting? Just rättighetsbaserat arbetssätt.

Talare 2 [00:06:48]: Ja, man kan säga så här, att bakgrunden till själva arbetssättet, det är definitionen på vad som är mänskliga rättigheter. Mänskliga rättigheter brukar definieras utifrån tre grundläggande element och det handlar om filosofi, det handlar om juridik och politik. Så utgångspunkten är att det finns en inneboende rätt som varje individ har och det här är ju också någonting som diskuteras; när får man den här rätten? Är det när man föds eller får man det innan man föds? Det här är också en diskussionsfråga. Juridiken sätter ju ramarna för vad den här rättigheten innebär och om man då tittar på internationella överenskommelser så tittar man på konventioner och artiklar som definierar vad som är rätt. Vissa saker kan man ju tycka är en mänsklig rättighet. Till exempel, min son brukar säga "varför får inte jag godis på lördag? Jag har ju rätt att få det." Ja, det kan man ju tycka, men däremot så skulle man inte kunna hävda det i en domstol utan utgångspunkten är att det är juridisk definierat. Och politik handlar ju då om att man definierar vilka resurser man ska avsätta och det här är ju en bra utgångspunkt när man pratar mänskliga rättigheter för det betyder faktiskt att man måste göra någonting utifrån de här tre principerna. Man kan också säga att själva arbetssättet, för det var det vi var ute efter, det handlar om hur man når arbetet med mänskliga rättigheter. Hur du kommer fram och just när det kommer till rättighetsperspektivet eller metoden för hur du jobbar med det så handlar det väldigt mycket om att man ska identifiera vilka rättighetsinnehavarna är och titta på utmaningarna och sedan agera på det, och det är det som kallas för det rättighetsbaserade arbetssättet.

Intervjuare 2 [00:08:37]: Just det, och du är lite inne på det Vladimir, men man pratar ju om rättighetsbärare och ansvarsbärare. Att de är, liksom, två grundläggande delar i det här arbetet. Kan du berätta mer om de här två delarna?

Talare 2 [00:08:49]: Ja, absolut. Mänskliga rättigheter så som vi känner till det idag kom ju till efter andra världskriget. Det är ett resultat av att det fanns ett missförhållande mellan staten eller länder och individer, och just för att skydda individer så upprättade man ett människorättssystem som ska säkerställa individens rätt gentemot staten. Det vill säga att ska man utkräva ansvar så kan man bara utkräva ansvar från det offentliga eller staten eller kommun eller region eller det det handlar om, men det är ett skydd för individen. Det reglerar inte relationen mellan två individer till exempel, och då brukar man prata om att det finns en som är skyldighetsbärare, som måste göra någonting och det finns en som är rättighetsbäraren. Rättighetsbäraren i den här diskursen handlar ju då om de personer som omfattas av romsk inkludering och de som är skyldiga att upprätta de här rättigheterna är då det offentliga för att utan att någon gör någonting så betyder en rättighet ingenting. Att bara ha rätt betyder ingenting om du inte har någon som säkerställer den rätten, för det är

ju det som är utgångspunkten och återigen: fokuset är på den som ska göra någonting för att rätten ska bli uppfylld.

Intervjuare 2 [00:10:09]: Just det. Du är också lite grann inne på det här, men vad innebär det för det offentliga, exempelvis om vi tar en kommun som ett exempel i det här sammanhanget, att ha en skyldighet inom det rättighetsbaserade arbetssättet?

Talare 2 [00:10:25]: Ja, och man kan väl säga så här: jag var lite inne på det här med att det är reglerat av juridiken. Juridiken säger ju, liksom, vad du har rätt till. Till exempel så har man ju rätt till en bostad, men det reglerar egentligen bara det offentliga skyldighet att göra allt det kan för att uppfylla den här rättigheten. Det innebär att du kan gå in till Göteborgs stad och säga att "idag ska jag få en bostad för det är min rätt", utan det innebär istället att det offentliga ska göra allt som är möjligt för att man ska få den här bostaden. Så att i praktiken innebär det naturligtvis att det offentliga måste jobba utifrån de här konventionerna och titta på vad det har för konsekvenser utifrån de beslut man fattar. Men man kan säga så här: i slutändan så handlar det väldigt mycket om att man ska involvera de som omfattas av de här besluten i den här processen och det är oerhört centralt för annars gör man bara om samma sak som man gjort tidigare och då förändras ingenting och då jobbar man inte rättighetsbaserat.

Intervjuare 2 [00:11:29]: Just det. Enligt FN så ska ett rättighetsbaserat arbetssätt respektera ett antal rättighetsprinciper och det här är ju väldigt fina och, liksom, fluffiga ord, men vad innebär det här egentligen i praktiken?

Talare 2 [00:11:45]: Ja, man kan säga så här, att FN lägger ju fram riktlinjer för hur man bör göra det och de här principerna följer ju med arbetssättet, men jag ska säga att utgångspunkten för att göra det begripligt är att man tittar på den verksamhet som man jobbar med; är det någonting som behöver förändras? Ja, då ska man titta på vad konventionerna säger och vad säger artiklarna. Det finns ett verktyg som följs med det och det är att man granskar varje land och tittar på vilka utmaningar det finns. De här granskningarna innebär att man särskilt pekar på vissa områden och det är där man ska sätta ner foten, om jag nu till exempel jobbar i en kommun, region eller en statlig myndighet.

Intervjuare 2 [00:12:32]: Och de här granskningarna gör man på europeisk nivå, eller hur, och sedan att man tittar på varje land hur man har jobbat?

Talare 2 [00:12:38]: Precis. Det finns ju ett europeiskt system för mänskliga rättigheter och så finns det ett internationell system som— där FN är huvudman, så att säga. Men om man nu får göra en jämförelse – många pratar ju om Agenda 2030 nu i det offentliga, så Agenda 2030 handlar ju väldigt mycket om ett politiskt åtagande. Länder åtar sig politiskt att göra något, men mänskliga rättigheter, där följs ju ett juridiskt ramverk som förpliktigar det offentliga att göra de här sakerna så att jag skulle nästan säga att det ställs mycket tydligare krav på det offentliga när det kommer till mänskliga rättigheter. Agenda 2030 är mer en viljeyttring.

Intervjuare 2 [00:13:21]: Men just de här rättighetsprinciperna som du har lyft, om vi ska mer ha fokus på romsk inkludering och strategin för romsk inkludering, hur kan man koppla de här principerna till arbetet som genomförs inom romsk inkludering?

Talare 2 [00:13:37]: Ja, det man särskilt tittar på när man jobbar med mänskliga rättigheter, det är ju precis det du är inne på: genomförande. En viktig utgångspunkt är inte själva metoden för mänskliga rättigheten utan förutsättningarna för att det här blir verklighet. Om jag nu jobbar i en kommun, region eller statlig myndighet och tycker att det är viktigt att jobba rättighetsbaserat, men inte har rätt förutsättning att göra det, då innebär det i praktiken att jag bara gör det tillfället, jag gör det i projektform, och det här är någonting man har sagt att det här behöver man titta särskilt på. Inte bara metodiken för hur du jobbar rättighetsbaserat utan de förutsättningarna. Finns det tydlig lagstiftning, finns det tydligt politiskt beslut i grunden och är det här tillräckligt nog för att jag ska ro det här hela vägen? Så utgångspunkten skulle jag nästan säga handlar inte bara om själva metodiken utan de här förutsättningarna som finns. Om man nu ska lyckas och man ska komma fram till resultat och effekter så är det ju det som är jätteviktigt. Det vill säga hur är beslutet motiverat, finns det ens ett beslut och naturligtvis så tittar man ju då på resurser, hur man följer upp det. Är det definierat och ser man att det följs upp. Då kan man prata om förutsättningar som är samma [?? 00:14:58].

Intervjuare 2 [00:15:00]: Och just det här med effekter har du varit inne lite på, men vad kan vara effekten av att arbeta utifrån ett rättighetsbaserat arbetssätt och ha, liksom, fokus på just mänskliga rättigheter? Vad är effekterna?

Talare 2 [00:15:12]: Ja, men precis. Som jag nämnde inledningsvis så är vi i Sverige ganska vana vid att ta mänskliga rättigheter för givet, men samtidigt så ser vi att det är ett område som ifrågasätts väldigt mycket. Det är också någonting som gör att om man tar någonting för givet så känner man kanske att "nej, men jag kanske inte behöver göra så mycket. Vi kan väl göra så som vi har gjort tidigare", så att vi ser fler och fler verksamheter som utvecklas med hjälp av mänskliga rättigheter.

Intervjuare 2 [00:15:41]: Kan du ge något sådant exempel?

Talare 2 [00:15:43]: Ja, men absolut. Det finns ju många verksamheter jag skulle kunna ge exempel på, men till exempel när man bostadsbyggande i olika kommuner så tittar man på hur man ska utforma, hur man ska planera, vilka lekparken man ska titta på. Som ett exempel kan man ju ta barnkonventionen. Det är ju ett väldigt aktuellt ämne, dels att barnkonventionen har blivit svensk lag, men det ställer ju då särskilt krav, återigen, på skyldighetsbärarna, på det offentliga, att man i planeringen ska ta hänsyn till barnkonventionen och det innebär att ett beslut som var helt rätt och korrekt innan det blev lag kanske idag uppfattas som att det strider helt mot lagen. Att man inte beaktar barnens rätt till friluftsliv eller barnens rätt till att röra sig fritt. Eller att man tittar på skolgården, hur stor är den egentligen? Är den tillräckligt stor för att barnet ska känna sig tryggt i en skolmiljö? Då måste man ifrågasätta det som vi har gjort och förändra det. Utgångspunkten är att man sätter specifika mål för det arbete som bottnar i mänskliga rättigheter. Har man inte gjort det, då upprepar man och gör om samma fel om och om igen.

Intervjuare 2 [00:16:58]: Och just det här med delaktighet och inflytande är ju bärande principer, både i minoritetslagstiftningen och minoritetslagen och också strategin för romsk inkludering, men jag tänkte fråga vad kan konsekvenserna vara av att inte arbeta rättighetsbaserat? Har du några konkreta exempel på det?

Talare 2 [00:17:21]: Absolut. Det som kanske är mest aktuellt just nu eftersom vi alla befinner oss mitt i en pandemi är att vi också ser att... det offentligas hantering av pandemin har visat sig inte vara tillräcklig. Oftast har vi insatser som gynnar den stora majoriteten, men kanske missgynnar samtidigt den minoritet som vi har. Jag skulle nog säga att tittar man på vaccinationstäckningen, som jag har varit involverad i och jobbat med, så ser man också att man når till den stora massan, det vill säga de som åker bil till jobbet, bor i eget hus, men vaccinationstäckningen är mycket lägre bland grupper som man inte når till och det handlar naturligtvis inte om språk utan det handlar om tilliten mellan det offentliga och individer och hade man haft ett rättighetsbaserat arbetssätt från början så hade man varit mer lyckosam och här handlar ju det om liv och död så det är väldigt allvarligt i det här sammanhanget. Det tycker jag är ett ganska bra exempel.

Intervjuare 2 [00:18:18]: Abedin, du har ett tillägg?

Intervjuare 1 [00:18:20]: Jag jobbade med ett uppdrag på länsstyrelsen om att öka kunskap om ungas utsatthet för antiziganism. I uppdraget så genomförde vi en enkätundersökning

där det framkom att unga romer är stolta över sin romska identitet, men döljer den i rädslan för att bli diskriminerad. Att jobba rättighetsbaserat kan vara en metod för att motverka både antiziganism, det vill säga rasism mot romer, men även motverka minoritetsstress.

Intervjuare 2 [00:18:48]: Och Abedin, du lyfter just det här med minoritetsstress och det är fortfarande ett ganska nytt begrepp i de här sammanhangen. Skulle du kunna ge något konkret exempel på hur just minoritetsstress kan yttra sig för nationella minoriteter och specifikt den romska gruppen som vi ändå fokuserar på nu?

Intervjuare 1 [00:19:04]: Ja, men absolut. Det betyder ju att personer som identifierar som en minoritet, en nationell minoritet, behöver vara på sin vakt och är beredd på att bli utsatt eller ifrågasatt, som i sin tur kan leda till psykosocial stress.

Intervjuare 2 [00:19:22]: Men kan du ge något exempel på det här så att lyssnarna förstår?

Intervjuare 1 [00:19:26]: Ja, men absolut kan jag göra det. Jo, men det betyder att individen som jag nämnde nu, som identifierar sig som nationell minoritet – det ligger ju typ som ett krav att den här personen måste alltid hävda sina rättigheter.

Intervjuare 2 [00:19:39]: Just det, och kan det vara så att – om jag ger ett eget exempel eller som jag har hört nu när jag ändå har jobbat med de här frågorna – vissa exempelvis döljer sin identitet eller berättar att de inte är romer för att om de berättar att de är det så kan det ibland förväntas att de ska ge en historiektion om romsk kultur och historia och det kanske inte är i alla sammanhang där man vill eller inte alltid är relevant att man ska behöva göra det. Kan det vara ett exempel på minoritetsstress.

Intervjuare 1 [00:20:08]: Det kan det absolut vara.

Intervjuare 2 [00:20:11]: Ja. Ja, men just det här med vikten av uppsökande verksamhet, det är någonting som man pratar ganska mycket om inom det nationella minoritetsområdet och romsk inkludering. Kan du ge lite exempel på varför är just uppsökande verksamhet viktigt i det här arbetet, men också kanske kopplat till den rådande pandemin som vi har levt med i två år?

Intervjuare 1 [00:20:31]: Ja, men absolut kan jag göra det. Jag själv märker ju att man jobbar väldigt mycket uppsökande vad det gäller kanske andra frågor, men vad det gäller nationella

minoriteter så känner jag där ett stort avsaknande. Där har man, liksom, inga metoder på hur man kan nå ut till minoritetsgruppen och vad det gäller till exempel pandemin så märker jag också att... jag är ju i kontakt med relativt många romer skulle jag vilja påstå och jag har varit i kontakt med dem och frågat dem "hur stor kännedom har ni när det gäller vaccinering? Vad det innebär, varför man vaccinerar sig?" Jag har även fått information om att när man översatte information om Covid så gjorde man det först på andra språk och när det kom just en översättning på minoritetsspråk och vad det gäller språket som jag talar, romani arli, så var texten otydlig.

Intervjuare 2 [00:21:20]: Och vilka konsekvenser kan det här ge, skulle du säga?

Intervjuare 1 [00:21:23]: Jo, men konsekvenserna av det här blir ju att man inte tar åt sig informationen som står där och det kan också leda till att, som jag också kände till, en större majoritet av den romska gruppen vågar inte riktigt vaccinera sig, är emot det på grund av att man hörde från någon annan att det kan leda till olika skador, men det värsta är att man kan också gå bort.

Intervjuare 2 [00:21:47]: Just det, så sådant här kan också skapa eller orsaka att desinformation sprids i olika sammanhang. Vladimir, du hade något tillägg?

Talare 2 [00:21:55]: Ja, men jag kan nästan haka på det där Abedin. Ja, jag har också jobbat med frågor om demokrati som är väldigt aktuellt, särskilt när man jobbar i en kommun eller en statlig myndighet. I min värld så har man också ett företräde att definiera vad demokrati är och vad mänskliga rättigheter är. I Sverige är vi väldigt duktiga på att titta på vad majoriteten tycker är viktigt. I min värld så handlar demokrati om det löfte som majoriteten ger minoriteterna. Att man har ju rätt att alltid vara fri och att man ska ta hänsyn till minoriteternas krav. Jag tycker att det är nästan utgångspunkten för det här, att man måste ta särskild hänsyn till minoriteterna och till de krav som minoriteterna har. Gör man bara så som minoriteten vill eller, som du är inne på Abedin, det vill säga att man tittar utifrån majoritetens glasögon vad man tycker är viktigt, då kommer man bara att reproducera vad som majoriteten vill utan att ta hänsyn till minoriteten.

Intervjuare 2 [00:22:55]: Så inkludering kan man säga är ett ledord i det som ni båda har lyft nu alldeles precis. Men Vladimir, vi har ju i våra tidigare årsrapporter inom romsk inkludering konstaterat att det kan vara en utmaning att påbörja eller upprätthålla ett arbete för romsk inkludering i kommuner och regioner och enligt en undersökning som vi gjorde för några år sedan så var det knappt ett 20-tal kommuner som aktivt arbetade med just romsk inkludering. Idag kommer ju arbetet många gånger med att förbättra romers livsvillkor ganska långt ner i kommuners prioriteringsordning och det här tror vi kan bero på

att frågan ses som en underkategori till arbetet med nationella minoriteter som i sin tur kan uppfattas som en underkategori till arbetet med mänskliga rättigheter, ett verksamhetsområde med ofta ganska små resurser. Vladimir, utifrån det här du har hört nu och utifrån det här som har lyfts, hur tror du att man kan komma runt det här? Hur kan man höja status för arbetet för romsk inkludering? Kan man höja status genom att prata mer i rättighetstermer?

Talare 2 [00:24:02]: Det här är ju väldigt centralt. Det finns, det som vi var inne på lite tidigare, att från att man har sagt att alla vi redan jobbar med mänskliga rättigheter så börjar man se att det kanske inte riktigt är så vi gör och vi kanske måste göra särskilda insatser, och mänskliga rättigheter har blivit lite av en värderingsfråga. "Jag vet inte om jag är för, jag vet inte om jag är emot", vilket jag tycker är ganska alarmerande. Mänskliga rättigheter ska ju utgöra basen för hur en offentlig verksamhet ska fungera, men vi tar det för givet och då tar vi inte hänsyn till det så att du är inne på ett väldigt intressant spår. Det vi var inne på tidigare, det som har att göra med hur förutsättningar ser ut; har man profilerade politiker som driver den här frågan, har man profilerade generaldirektörer eller högre chefer som tycker det här är viktigt så är det naturligtvis det som ska leda det här arbetet, men samtidigt så ser vi att än idag så kan du välja att inte jobba med mänskliga rättigheter eller med romsk inkludering och det har egentligen inga påföljder. Så att det gäller också att utgå ifrån den verklighet som man befinner sig i och se att det är så att idag så behöver du inte jobba med mänskliga rättigheter och du uppfattas som att du gör ett lika bra och lika väl utfört arbete som tidigare. Nu har vi en statlig myndighet som startat från den första januari 2022, som särskilt ska följa upp det offentliga när det kommer till mänskliga rättigheter och jag tror att de här uppföljningarna kan innebära i alla fall att man får en bild över vilka det är som har kommit långt och vilka det är som behöver förbättra sitt arbete. Om frågan om rättighetsbaserade är vägen framåt så säger jag naturligtvis ja. Däremot så tycker jag att det är viktigt också att ta hänsyn till lokala förutsättningar. Det kan vara så att i min kommun kanske det är de här utmaningarna man behöver titta på och i en annan kommun är det andra utmaningar, så det är väldigt viktigt att ta hänsyn till olika förutsättningar som man har runtom i Sverige.

Intervjuare 2 [00:26:04]: Just det, och där är ju, som vi sa innan, delaktighet och inflytande väldigt bärande principer även på lokal nivå när man ska jobba med de här frågorna. Tack Vladimir.

Intervjuare 1 [00:26:17]: Maria, nu har vi lyssnat på Vladimir prata om rättighetsbaserat arbetssätt. Har du några tankar kring det?

Talare 1 [00:26:23]: Ja, jag tycker att allting du har berättat här idag är jätteintressant och jag önskar att alla vi som arbetar med de här frågorna i alla kommuner i Sverige borde ha

den här kunskapen oavsett på vilken nivå i kommunen eller region du är i. När vi pratar om det här rättighetsbaserade arbetssättet, då säkerställer vi att alla arbetar utifrån dels mänskliga rättigheter och då konkret även ha handlingsplaner kopplade till det och man ska också veta att för att kunna arbeta utifrån det, då behöver du ju även koppla på barnkonventionen eller Agenda 2030 för allt det här går hand i hand. Du kan inte bara göra den ena och inte den andra och det, så klart, blir ett stort arbete. Det förstår vi, men för att man ska i realiteten lyckas med de här frågorna, då måste man börja i basen, i de här grundpelarna vi pratar om. Till det här så har vi även strategi för romsk inkludering som är en offspring på både mänskliga rättigheter, men också mot barnkonventionen för vi säger det i romsk inkludering, att vi ska satsa framför allt mot den yngre generationen för det är ju de som är vår framtid.

Intervjuare 1 [00:27:36]: Maria, när man jobbar rättighetsbaserat, är det även viktigt att jobba med kunskapshöjande insatser?

Talare 1 [00:27:43]: Självklart, hur skulle vi annars nå ut med budskapet, hur ska annars alla tjänstepersoner som ska arbeta med de här frågorna få reda på det? Det blir väldigt lätt pappersprodukter som hamnar i något arkiv, i någon bokhylla eller i någon... digital förvaringslösning som man inte i verkligheten tittar på och tar upp. Man måste ju damma av den, men måste också förstå vad innebär den här och då finns det ju vissa delar man måste koppla till det, men absolut så måste man ha kunskapshöjande. Det här är någonting vi ska arbeta och följa upp så att vi verkligen arbetar med de frågorna.

Intervjuare 1 [00:28:17]: Så skulle man kunna säga att en del av rättighetsbaserat utgår från att jobba förebyggande, att informera rättighetsbärande om deras rättigheter? Skulle du tycka att det är det eller?

Talare 1 [00:28:31]: Ja, och skyldighetsbärarna om deras skyldigheter för det är ju också det som Vladimir pratade om tidigare, att vi har två spår; vi har de som har rättigheter och vi har de som har skyldigheter. Många gånger så vet rättighetsbärarna inte om deras rättigheter och då måste vi ju informera dem om det. När vi pratar om de som har skyldigheter så kan de också vara helt i the blue. De förstår inte, de kanske har hört talas om att "ja, men vi arbetar utifrån likabehandlingsplan och mänskliga rättigheter", men det förstår inte vad det innebär konkret i min verksamhet. "Ja, men jag gör ju det jag ska göra." Sedan kan det vara så att man kanske till och med finns i förvaltningsområde och inte översätter material på finska, men man vet inte om därför att man inte har haft någon information och kunskap ut till de olika. Alltså, både rättigheterna och skyldigheterna.

Intervjuare 1 [00:29:17]: Intressant. Maria, du jobbar ju som utvecklingsledare på Romano Center. Kan du berätta vad det är för verksamhet?

Talare 1 [00:29:24]: Ja, precis. Romano Center är en kommunal verksamhet som finns i Göteborgs stad och vi jobbar just utifrån det här som vi pratade om innan: rättighetsbaserat och skyldighetsbaserat. Vi jobbar utifrån den rättighetsbaserade delen genom att vi förstärker som ett medborgarkontor då, för det har två ben, ut mot de som har rättigheter enligt nationella minoritetslagstiftningen och som då strategin bland annat riktar sig till. Och därtill så sträcker vi oss ut även mot den kunskapshöjande delen, det andra benet som är mot de som har skyldigheter, det vill säga det allmänna, vi som är tjänstepersoner. Man kan tänka att det är väldigt vitt skilda ben, men de olika benen träffas på flera olika punkter så tjänstepersoner kan komma till oss och be om stöd och rådgivning för hur de ska bemöta rättighetsbärarna och rättighetsbärarna kan komma till oss och "hur menar de egentligen med de här frågorna", så vi arbetar i två ben som går över så det blir väldigt flytande. När vi pratar kunskapshöjning ut mot tjänstepersoner så när jag då kanske har fått möjligheten att föreläsa för tjänsteperson eller en grupp och en enhet så sprider de ju det budskapet vidare. När jag talar om att "men vet du, vi har ju en handlingsplan för mänskliga rättigheter. Det är inte bara din chef som ska veta det här, du ska ha koll på det och du ska följa den. Dessutom kan du dra koppling till barnkonventionen, till Agenda 2030", och när jag dessutom berättar om romsk inkludering och de specifika insatser som man kan koppla till det... det är ju många som inte har en aning och får aha-upplevelser. "Men gud, det här skulle jag kunna hämta och det skulle jag kunna göra."

Intervjuare 1 [00:31:09]: Just det, men min fråga till dig är nu att du nämnde just det här med att det inte bara är chefer som ska känna till strategi för romsk inkludering, men hur jobbar ni i Göteborgs kommun för att också arbetarna, inte bara cheferna, ska känna till den här strategin, men också på något sätt leva upp till den här strategin? Hur gör ni?

Talare 1 [00:31:31]: Ja, vi startade ju 2016 som ett romskt informations- och kunskapscenter som sedan bytte namn till Romano Center i Väst.

Intervjuare 1 [00:31:38]: Vad är det?

Talare 1 [00:31:40]: Det är ett tvådelat uppdrag, men framför allt så utgår det från den romska strategin, hur man ska kunna stärka nationella minoriteten romer i deras ställning i Sverige. Man ser att av olika anledningar så har de hamnat på efterkälken på grund av utanförskap och antiziganism som vi pratade om här i inledningen i faktarutan. Allt det här har gjort att det kan vara svårare att både få arbete och bostad, men också kunna få tillgodose sig sina mänskliga rättigheter och Göteborgs stad, som sagt, är framstående i de

här frågorna, har sett att det finns egentligen bara ett sätt att lyckas med att få den romska minoriteten att kunna komma upp i samma nivå som majoritetssamhället och det sättet är att ha ett romskt informations- och kunskapscenter, eller ett romskt medborgarkontor och den här andra delen då som jag pratade om tidigare.

Intervjuare 1 [00:32:37]: Och var kom det här själva behovet ifrån?

Talare 1 [00:32:40]: Ja, behovet startade med väldigt engagerade aktivister i Göteborgs stad som efter mycket om och men lyckades få till en förstudie som kommunfullmäktige accepterade, godkände, klubbade och sedan då fanns det ett romskt informations och kunskapscenter.

Intervjuare 1 [00:32:57]: Just det.

Intervjuare 2 [00:32:59]: Förlåt att jag avbryter dig, men man kan säga att det finns, liksom, en historisk kontinuitet i Göteborg av att jobba med de här frågorna och det är inte bara att det togs fram ett center utan det här är ett arbete som går ganska långt tillbaka i tiden.

Talare 1 [00:33:11]: Precis, precis och dels så får man ju också se att den romska minoriteten har funnits av hävd under väldigt, väldigt långt tid. Vi har områden i Göteborg som har varit mer eller mindre romska och då förstår man kanske också att det är kommunens ansvar, men också intresse av att främja det här.

Intervjuare 1 [00:33:30]: Men hur gör ni i praktiken när ni jobbar med rättighetsbaserat? Att säkerställa att ni jobbar rättighetsbaserat, har ni någon policy, riktlinje för det här arbetet?

Talare 1 [00:33:41]: Ja, dels så har vi ju en handlingsplan för mänskliga rättigheter som allt arbete i en kommunal verksamhet grundar sig på. Dessutom så har vi även handlingsplan för nationella minoritetsfrågor. On top of that så har vi ju även strategin som vi ska följa och det ska ju alla kommunala verksamheter göra, men förutom detta så har vi ju även barnkonvention, Agenda 2030. I vår verksamhet så är vi ju den som också talar om för andra tjänstepersoner hur de ska kunna göra det här arbetet, men också att de måste göra det. Så i det så har vi förutom själva föreläsningen som vi då gör även ett workshopmaterial som hjälper dem att arbeta vidare med de här frågorna.

Intervjuare 1 [00:34:26]: Hur upplever du att dina arbetskolligor mottar i så fall, när du är i kontakt med dem och berättar om de här olika konventionerna som du nämnde bland annat?

Talare 1 [00:34:36]: De blir förvånade. De vet inte att det åligger dem att ha den här kunskapen och vi får också förstå att det är inte så att den här kunskapen hoppar fram och säger att "det här ska du ha koll på", utan vi måste ju aktivt tala om det och då finns det ju till exempel utbildningsportaler, intranät som det här måste synliggöras på.

Intervjuare 1 [00:34:59]: Precis, så det här är ett sätt för er, kan man säga, att jobba rättighetsbaserat, när du kommer i kontakt med dina arbetskolligor och just pratar om saker som de inte känner till.

Talare 1 [00:35:08]: Ja, och sedan dessutom så berättar vi ju även för andra kommuner hur vi arbetar och är det så att någon kommun kanske inte riktigt är så snabba på bollen som vi har varit i Göteborgs stad, då hjälper vi ju dem i deras arbete för att jag hjälper dig gör ju att vår målgrupp, alltså rättighetsbärarna, snabbare får tillgång till sina mänskliga rättigheter som i sin tur ger en god effekt på Sverige och hela dess liv.

Intervjuare 1 [00:35:34]: Vladimir och Maria, har ni några tips på om en kommun, myndighet eller en region vill börja arbeta med de här frågorna? Har ni några tips på hur de kan arbeta rättighetsbaserat?

Talare 1 [00:35:46]: Jag skulle säga att man möjliggör kunskapshöjningen på ett enkelt sätt. Till exempel en interaktiv utbildningsplattform, att man göra workshop digitalt, men också med frågor och svar för om du bara informerar så landar inte budskapet särskilt starkt och det rotar sig inte. Däremot när du börjar arbeta med frågan och börjar analysera och förstå, just då kommer den ju fastna i dig. Så det är i mitt tips: arbeta med frågan i varje enskild enhet och varje tjänsteperson.

Intervjuare 1 [00:36:17]: Ja, tack. Vladimir?

Talare 2 [00:36:19]: Jag var faktiskt på en innovationskonferens för två år sedan och fick vet att vi i Sverige är extremt duktiga på innovationer. Vi hittar på nya arbetssätt, vi hittar på nya rutiner, men vi är nästan sämst i världen på att dela med oss av det och lära av varandra.

Intervjuare 1 [00:36:35]: Vad tror du är orsaken till det?

Talare 2 [00:36:38]: Ja, men jag tycker det var ganska tydligt, det Maria nämnde här, att i Göteborgs stad så har man kommit en bit på vägen. Man har ett politiskt beslut, man har rutiner och riktlinjer och man har avsatt resurser, men det som jag nästan skulle säga är det viktiga här är dels att man lär sig av varandra, jag tycker också att det är viktigt att man knyter kompetens till specifika funktioner. Det vill säga att kompetensen finns i organisationen, att man har strukturer för arbetet, att man följer upp det, att man planerar, att man avsätter resurser. För om Maria nu slutar i Göteborgs stad så ska inte arbetet börja från noll utan det här ska finnas integrerat i den ordinarie strukturen. Annars kommer alla kommuner börja från noll.

Intervjuare 2 [00:37:20]: Abedin, nu har vi ju hört Vladimir och Maria prata om just det här rättighetsbaserade arbets sättet och vi har också fått höra några konkreta exempel på hur Göteborg exempelvis jobbar med det här. Men Abedin, du som har jobbat både i en kommun, i en myndighet, men också är engagerad inom civilsamhället, vad är dina erfarenheter? Eller vad har du för tankar och reflektioner utifrån det du har hört Maria och Vladimir lyfta?

Intervjuare 1 [00:37:48]: Jo, men jag känner igen det de pratar om. Jag känner igen den här utmaningen som jag hade bland annat när jag jobbade som en tjänsteman, just det här med att man har tunnelseende när man arbetar med minoritetsfrågor. Man förstår inte hur frågorna går ihop med annat arbete som kommunen bedriver, till exempel tillgänglighetsanpassning, allas lika värde, tvärssektoriella frågor, intersektionella frågor, hur det här kan gå ihop. Till exempel när man pratade om en fråga som var väldigt het, som jag märker själv 2020... Agenda 2030, där har man ju inte lyft upp nationella minoriteter särskilt mycket och det tror jag har med att göra att man har det här tunnelseendet och att man inte jobbar med en helhet och jag tror ju att kommuner gör dubbelarbete tyvärr. Jag upplever att samspel sinsemellan är dåligt och det har med att göra att man kommunicerar med varandra väldigt dåligt och jag tror även att det har med att göra att de här styrdokumenterna med riktlinjer på hur man ska jobba med nationella minoriteter, att man inte riktigt följer upp dem. Jag tror ju så här, att skulle man följa upp dem så tror jag också att man skulle ha större kunskap om vad som händer inom ens egen organisation.

Intervjuare 2 [00:39:03]: Nu syftar du på de här mål och riktlinjer som är nytt sedan 2019 där kommuner och regioner ska ta fram mål och riktlinjer för sitt minoritetspolitiska arbete. Jag tycker det är jätteintressant, det du pratar om Abedin. Skulle du kunna ge något

exempel på hur man kan integrera den här nationella minoritetsfrågan i en kommuns verksamhet? Kan du ge något konkret exempel på hur man skulle kunna göra?

Intervjuare 1 [00:39:25]: Ja, men absolut. Till exempel när man ska ta ett beslut för hur man ska jobba med allas lika värde, då är det också viktigt att tänka på att det finns också nationella minoriteter som kanske har en annan sexuell läggning eller som kanske inte har samma möjligheter i samhället och det är därför jag tror också att det är jätteviktigt att kunna jobba med det.

Intervjuare 2 [00:39:52]: Skulle du kunna ge ett konkret på det här, att hur man som en kommun kan jobba med att integrera just det nationella minoritetsperspektivet i övriga utvecklingsområden eller arbeten som man jobbar med i en kommun?

Intervjuare 1 [00:40:08]: Ja, men absolut. Det jag tror är jätteviktigt för samtliga förvaltningsmyndigheter, det är ju att tänka på hur man kan säkerställa delaktighet, att man är delaktig på lika villkor, hur man kan säkra transparens i det här arbetet. Då tror jag också att det är viktigt att man också tar kontakt med de här olika avdelningarna som finns i ens kommun, pratar med varandra, kollar lite "vad gör ni för någonting? Vad har ni för uppdrag? Jaha, har ni uppdrag om barn och ungdomar? Okej." Då är det viktigt att tänka "men hur involverar ni nationella minoriteter i det då? Hur gör man det?"

Intervjuare 2 [00:40:43]: Precis, och jag tänker också att det här blir ju då särskilt också viktigt när man pratar utifrån det rättighetsbaserade arbetssättet och när man pratar om rättighetsbärare och skyldighetsbärare där, liksom, det offentliga är skyldighetsbärare och där också det offentliga har ett huvudansvar för att, nu i det här fallet, de nationella minoriteterna ska kunna tillgodogöra sig sina rättigheter och då är det ju viktigt att man har hela det här perspektivet.

Intervjuare 1 [00:41:10]: Precis, och jag tror även i slutändan att det blir också ett statement där man ökar deras självkänsla, att man kanske vågar efterfråga sina rättigheter som nationell minoritet för då är man synlig. Är arbetet osynligt, då innebär det också indirekt att minoriteterna själv inte efterfrågar sina rättigheter för jag tror även att kunskapsnivån är väldigt, väldigt låg hos rättighetsbärarna i det här fallet.

Talare 1 [00:41:37]: Precis. Med de orden så får vi avsluta det här poddavsnittet. Stort tack, Vladimir Guala från länsstyrelsen i Stockholm, och Maria Bogeblad från Romano Center i Väst i Göteborg, för att ni har deltagit i den här podden.

Talare 2 [00:41:50]: Tack för att vi fick vara med i podden.

Talare 1 [00:41:52]: Tack så jättemycket.

Intervjuare 2 [00:41:54]: Länsstyrelsen i Stockholm och Sametinget har tagit fram en webbutbildning som handlar om just minoritetslagen och det här är en grundutbildning som riktar sig till kommuner, regioner och myndigheter där vi fokuserar på just minoritetslagen och hur man som förvaltningsmyndighet kan jobba med lagen i praktiken, men också utifrån ett rättighetsperspektiv. Den här utbildningen tar ungefär två timmar att genomföra och den består av både animeringar, men också filmer där vi gör olika nedslag i verksamheter i Sverige som jobbar med minoritetsfrågan utifrån olika perspektiv. Den här webbutbildningen tar ungefär två timmar att genomföra, men man kan självklart göra den i sin egen takt och man kan också pausa utbildningen när man tar del av den så vi vill jättegärna att ni tar del av den här webbutbildningen och för att hitta webbutbildningen, då går ni in på www.minoritetsutbildning.se eller på www.minoritet.se, så kan ni också hitta den där utbildningen där. Den här podden görs av länsstyrelsen i Stockholm inom uppdraget att samordna och följa upp insatser inom strategin för romsk inkludering. Ljudtekniker var Mirsad Sahiti från Romska språkcentralen. Vi som är samtalsledare är Mirell Gyllenbäck...

Intervjuare 1 [00:43:14]: ...och Abedin Denaj.

Intervjuare 2 [00:43:17]: Hejdå.

Intervjuare 1 [00:43:18]: Hejdå.

[recording ends]