

# 100 LEDARES SYN PÅ ORGANISATIONENS ANSVAR FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Sammanställningen är skriven av Philip Jonsson, student vid Malmö Högskola och praktikant på Bridging the Gap i samarbete med Reflektionsbyrån, med handledning av Helena Kurki & Anna Wendegård.

**BRIDGING**  
*the* **GAP**

Reflektionsbyrån★

# 100 ledares syn på organisationens ansvar för mänskliga rättigheter

## Sammanfattning

Mänskliga rättigheter är idag en central del av den offentliga debatten i Sverige. Vi undrade hur det avspeglas i verksamheter i både privat och offentlig sektor. I vilken grad diskuteras frågorna internt? Hur ser man på betydelsen av att arbeta med mänskliga rättigheter i sin organisation? Finns kunskap, kompetens och stöd för att bedriva ett framgångsrikt arbete med hög kvalitet? Vi bestämde oss för att fråga 100 ledare i svenska organisationer som delade med sig av hur det ser ut hos dem. Vi vill gärna dela svaren med dig. Så här svarade de:

- **På agendan?** Mänskliga rättigheter diskuteras i relativt hög utsträckning, 28 % anser att frågan diskuteras i hög eller mycket hög utsträckning. Det genomsnittliga svaret var 2,9 av 5 där 5 betyder att MR diskuteras i stor utsträckning. Frågorna diskuteras oftare i offentlig sektor (3,25) än i privat sektor (2,52).
- **Hur viktigt är det?** 66 % säger att arbete med mänskliga rättigheter är viktigt eller mycket viktigt för dem. Det anses viktigare i offentlig sektor där värdet ligger på 4,21 av 5 än i privat sektor där värdet ligger på 3,37.
- **Finns det konkreta exempel?** 50 % ser att de inte gör något konkret alls på MR-området. De exempel som förekommer kring konkret arbete med mänskliga rättigheter rör frågor som t.ex. jämställdhetsplaner och värdegrundsarbete.
- **Ägarskap! Vem driver frågan?** Strax över hälften - 59 % - har inte svarat alls eller uppgett att ingen är drivande när det kommer till MR-frågor.
- **Kompetensutvecklingsbehov!** 58 % anser att de har en god eller mycket god kunskap om mänskliga rättigheter i relation till sitt uppdrag. 81 % av deltagande ser behov av kompetensutveckling i sin organisation. 97 % av deltagande i undersökningen har specifika önskemål om innehåll för kompetensutvecklingen. 51 % är intresserade av en introducerande föreläsning eller en reflekterande workshop. De mest populära önskemålen är 'föreläsning med dialog – hur är mänskliga rättigheter relevant för oss?' och 'ledarskapsutveckling – bemötande, människosyn, trovärdighet, kultur och värderingar' (33 %).

## Reflektioner

Kunskapsnivån anges vara relativt god inom både privat och offentlig sektor samtidigt som man uttrycker ett uttryckt stort kompetensutvecklingsbehov hos både personal och ledare. Det som efterfrågas är både grundläggande frågor som introduktion till mänskliga rättigheter och dialog kring respektive verksamhets ansvar för mänskliga rättigheter och mer genomgripande, verksamhetsanpassade utbildningsinsatser. Detta återspeglas däremot inte i svaren på frågan om hur man konkret arbetar med MR-frågor idag eller vem som är ansvarig/drivande för frågorna. Här framträder istället en stor otydlighet och brist på faktiska arbetssätt eller åtgärder. Områden med aktivt arbete med mänskliga rättigheter är huvudsakligen relaterade till HR området, men det är inte många respondenter som berättar om hur de arbetar för att ta ett aktivt ansvar för implementeringen av rättigheter utanför det som rör den egna personalstyrkan.

Vi tolkar detta som att det finns svårigheter att tackla de krav som ställs av kunder/medarbetare/kommuninvånare och att det finns det en okunskap om hur MR ska konkretiseras och införlivas i det egna sak-/affärsområdet och etc. Privata och offentliga aktörer som verkligen vill arbeta aktivt kanske helt enkelt inte har kunskapen om hur de ska gå tillväga.

Det finns en tydlig sektorsskillnad när det kommer till hur mycket mänskliga rättigheter diskuteras och hur viktigt det anses vara att arbeta med MR-frågor. Företrädare för offentliga verksamheter har svarat att mänskliga rättigheter diskuteras i högre utsträckning jämfört med den privata sektorn. Offentlig sektor har även svarat att mänskliga rättigheter i högre grad är en viktig del av arbetet. En anledning till detta är rimligtvis att det offentliga har ett tydligare ansvar för implementering av mänskliga rättigheter.

Sammanfattningsvis ser vi att begreppet mänskliga rättigheter är väl använt och spritt, men att det finns stor otydlighet i vad som förväntas och vad fokus på mänskliga rättigheter konkret innebär. Det finns mycket låg spontan kännedom om vad begreppet innehåller, däremot ser vi att intresset ökar ju mer konkreta exempel som finns presenterade.

Vi menar att ett medvetet, konkret och verksamhetsanpassat arbete med mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet är oerhört viktigt då det inte bara gynnar de som får sina rättigheter uppfyllda utan även samhället i stort. Detta gynnar givetvis i förlängningen även den verksamhet som uppfyller rättigheten/rättigheterna då denna är en del av samhället. Med anledning av detta skulle vi vilja se ett större engagemang mot konkret verklighetsbaserat MR-arbete. Vi vill se en utveckling där privata och offentliga verksamheter skrider från policy till handling och där MR blir kopplat till kärnverksamheten.

*Tack för att du tar dig tid att läsa! Varmt välkommen att slå oss en signal om du vill veta mer.  
Philip Johansson, Helena Kurki & Anna Wendegård*

## Bakgrund

Samhället har under de senaste decennierna allt mer gått mot ett läge där mänskliga rättigheter i ökande utsträckning tar plats på agendor hos både företag och offentliga verksamheter. Ämnet får ökad relevans både för verksamheter och för medborgare och kunder.

Vi genomförde den här undersökningen för att lära oss mer om företags och organisationers erfarenheter och behov av arbete med mänskliga rättigheter i relation till den egna verksamheten. Vi ville i samband med undersökningen stämma av konceptidéer för integrering av mänskliga rättigheter (MR) i företags och organisationers/kommuners arbete. Tanken har varit att dessa koncept ska höja det sociala och ekonomiska väståndet i verksamheten genom ett starkt fokus på implementering snarare än enbart framtagande av policies och riktlinjer.

Som målgrupp valde vi att vända oss till HR-ansvariga i näringslivet och personer inom den offentliga sektorn med uppdrag knutna till just mänskliga rättigheter (socialchefer, skolchefer, äldreomsorgschefer etc.) Målgruppen valdes då dessa personer är centrala i upprätthållandet och säkerställandet av rättigheter i sina respektive verksamheter.

Jag som skrivit denna text heter Philip Jonsson och studerar Freds- och Konfliktvetenskap på Malmö Högskola. Tidigare i min utbildning har jag studerat och jobbat med bland annat CSR, mångfaldsfrågor och mänskliga rättigheter. Ämnen som varit högst relevanta och till stor hjälp i genomförandet av undersökningen. Under hösten och vintern 13/14 har jag inom ramen för min utbildning praktiserat på Bridging the Gap. Mitt huvudprojekt under den här tiden har varit att genomföra denna undersökning rörande företags- och organisationers syn på MR-frågor och hur de arbetar utifrån dessa.

Vi på Bridging the Gap och Reflektionsbyrån har en ambition att stötta de aktörer som vill arbeta aktivt med att skydda, respektera och främja mänskliga rättigheter.

## Enkätsvaren

Här kan du se en sammanställning av alla svar.

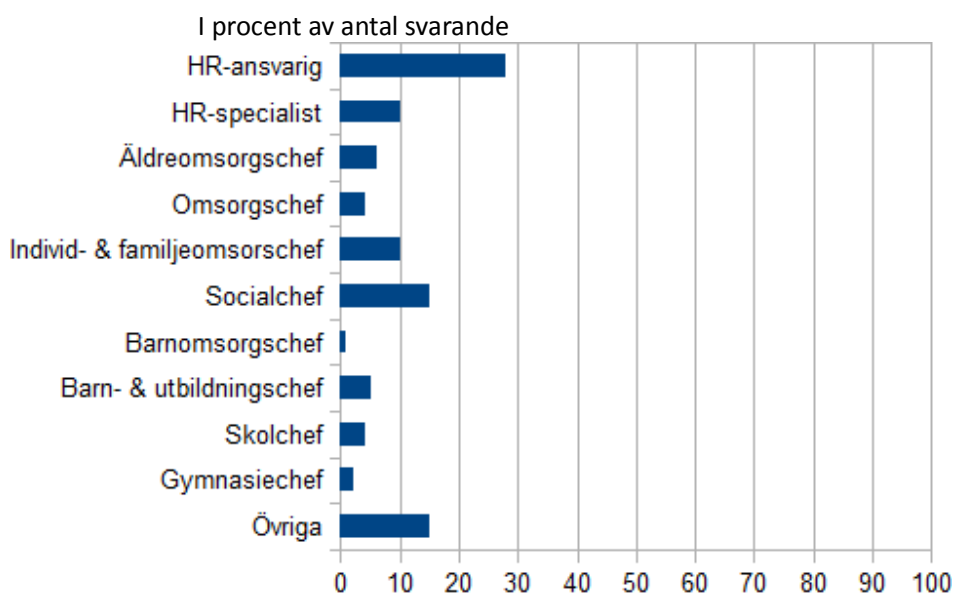
Antal tillfrågade: 518 personer

Antal som deltog i undersökningen: 108 personer

Antal svarande inom privat sektor (huvudsakligen HR- chefer): 54 personer - 50 %

Antal svarande offentlig sektor (chefer inom skola/vård/omsorg): 54 personer - 50 %

### 1. Min position/befattning är...



Antal svarande: 108

(Antalet svar är 114 men det beror på att några angivit flera befattningar/positioner)

HR-ansvarig: 31st - 28 %

HR-specialist: 11st - 10 %

Äldreomsorgschef: 7st - 6 %

Omsorgschef: 4st - 4 %

Individ & familjeomsorgschef: 11st - 10 %

Socialchef: 17st - 15 %

Barnomsorgschef: 1st - 1 %

Barn- och utbildningschef: 6st - 5 %

Skolchef: 5st - 4 %

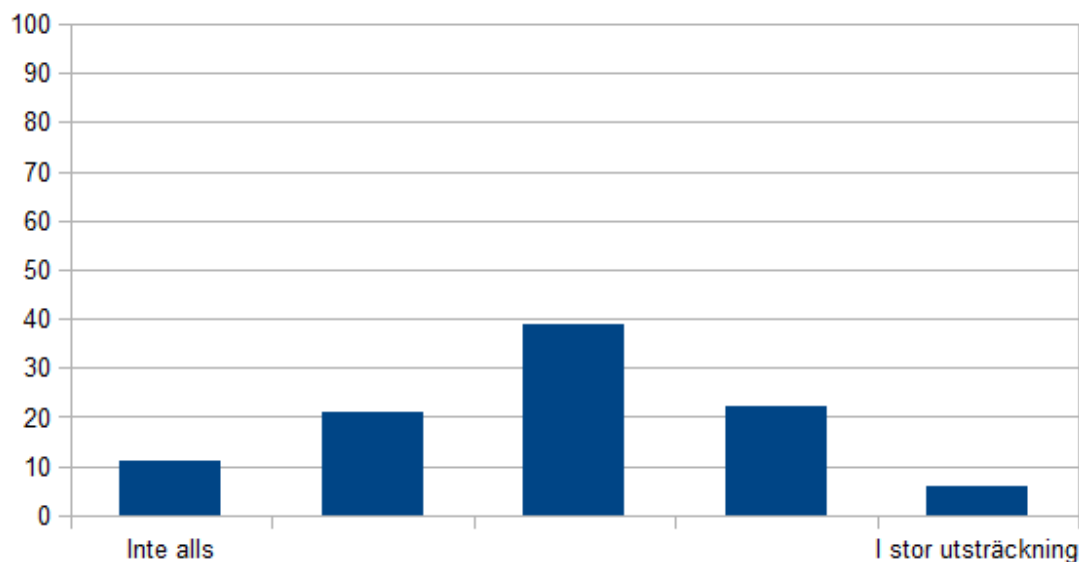
Gymnasiechef: 2st - 2 %

Övriga: 17st - 15 %

## 2. I dagsläget diskuterar vi mänskliga rättigheter...

Generellt diskuteras mänskliga rättigheter i en medelstor utsträckning. Det diskuteras lite mer i offentlig sektor än i privat.

I procent av antal svarande



Antal svarande: 107

Skala 1-5 (1=Inte alls, 5=I stor utsträckning)

- 1: 12st - 11 % (9st privat sektor/ 3st offentlig sektor)
- 2: 23st - 21 % (15st privat sektor/ 8st offentlig sektor)
- 3: 42st - 39 % (21st privat sektor/ 21st offentlig sektor)
- 4: 24st - 22 % (6st privat sektor/ 18st offentlig sektor)
- 5: 6st - 6 % (1st privat sektor/ 5st offentlig sektor)

Genomsnitt, totalt: 2,90

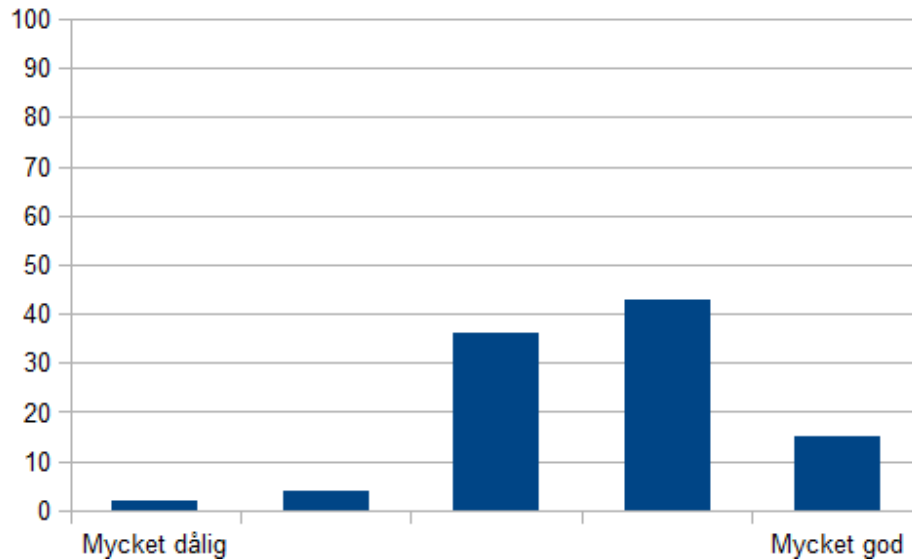
Genomsnitt privat sektor: 2,52

Genomsnitt offentlig sektor: 3,25

### 3 I relation till mitt uppdrag är min kunskapsnivå om mänskliga rättigheter...

De svarande anser överlag att de har en ganska god kunskap om mänskliga rättigheter. Sektorsfördelningen är jämn för denna fråga.

I procent av antal svarande



Antal svarande: 107

Skala 1-5 (1=Mycket dålig, 5=Mycket god)

- 1: 2st - 2 % (1st privat sektor/ 1st offentlig sektor)
- 2: 4st - 4 % (4st privat sektor/ 0st offentlig sektor)
- 3: 39st - 36 % (21st privat sektor/ 18st offentlig sektor)
- 4: 46st - 43 % (18st privat sektor/ 28st offentlig sektor)
- 5: 16st - 15 % (7st privat sektor/ 9st offentlig sektor)

Genomsnitt, totalt: 3,65

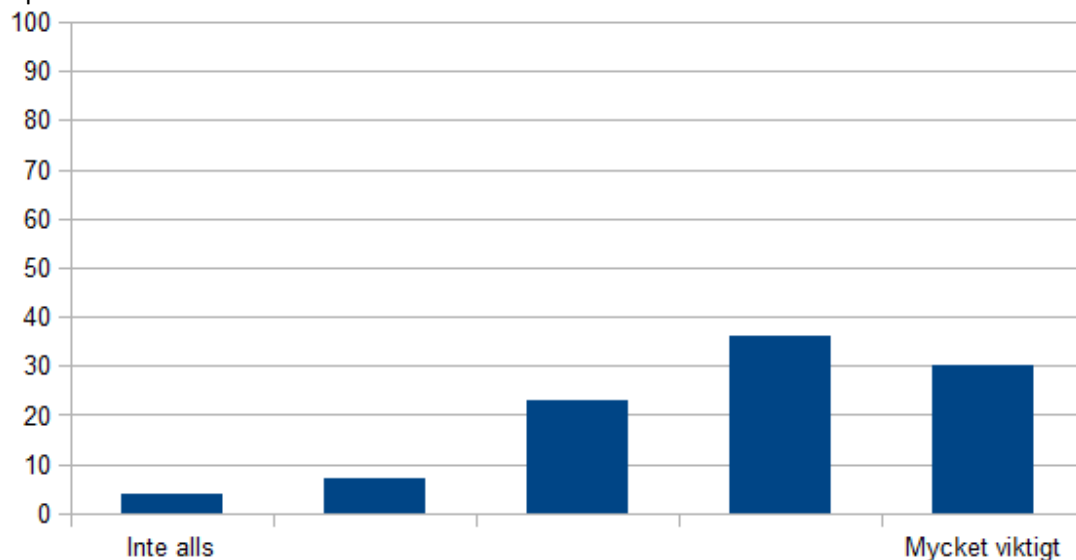
Genomsnitt, privat sektor: 3,51

Genomsnitt, offentlig sektor: 3,79

## 4 Arbetet med mänskliga rättigheter är för oss ...

Många har här svarat att de har en hög eller mycket hög kunskapsnivå om MR. Framförallt inom de offentliga verksamheterna men även i privat sektor.

I procent av antal svarande



Antal svarade på frågan: 108

Skala 1-5 (1=Inte alls viktigt, 5=Mycket viktigt)

- 1: 4 st - 4 % (4st privat sektor/ 0st offentlig sektor)
- 2: 8 st - 7 % (6st privat sektor/2st offentlig sektor)
- 3: 25 st - 23 % (18st privat sektor/7st offentlig sektor)
- 4: 39 st - 36 % (15st privat sektor/24st offentlig sektor)
- 5: 32 st - 30 % (9st privat sektor/23st offentlig sektor)

Genomsnitt, totalt: 3,81

Genomsnitt, privat sektor: 3,37

Genomsnitt, offentlig sektor: 4,21

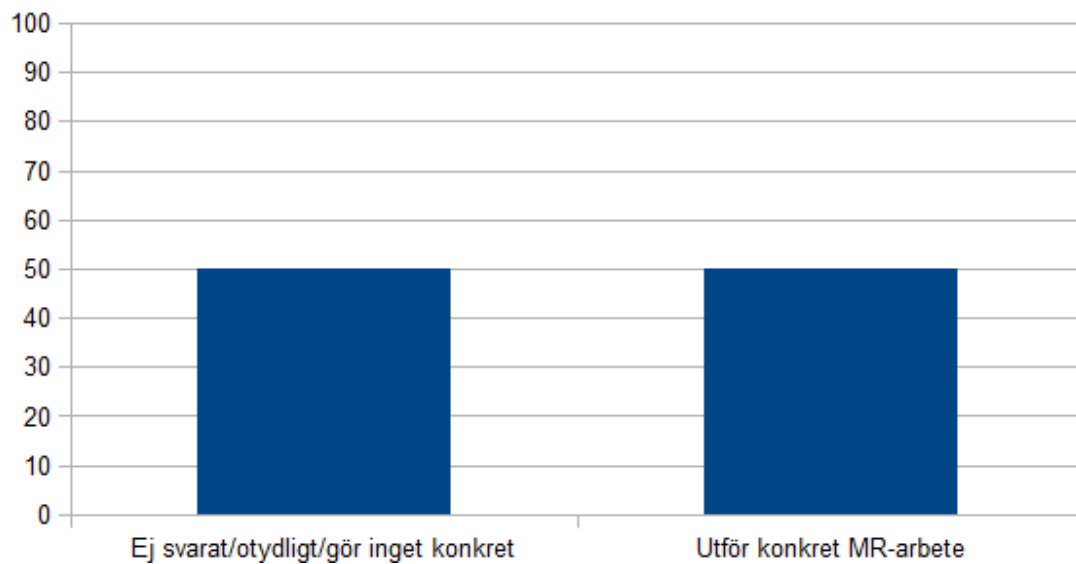


## 5 Idag arbetar vi konkret med mänskliga rättigheter genom att...

Antal svarande: 68

Det fanns på denna fråga ett fåtal återkommande exempel på vad som görs konkret på MR-området. Jämställdhetsplaner, värdegrundsarbete och att bejaka rätt till hälsa, arbete och bostad förekom bland flera svarande i ungefär 10 procents fördelning vardera (av alla 108 deltagande i undersökningen). Det intressant är här att 54 personer (av 108 totalt i undersökningen) inte har svarat på frågan eller uppgett ett otydligt svar eller att de inte gör något konkret alls på området.

I procent av antal deltagande i undersökningen (av alla 108 i undersökningen)

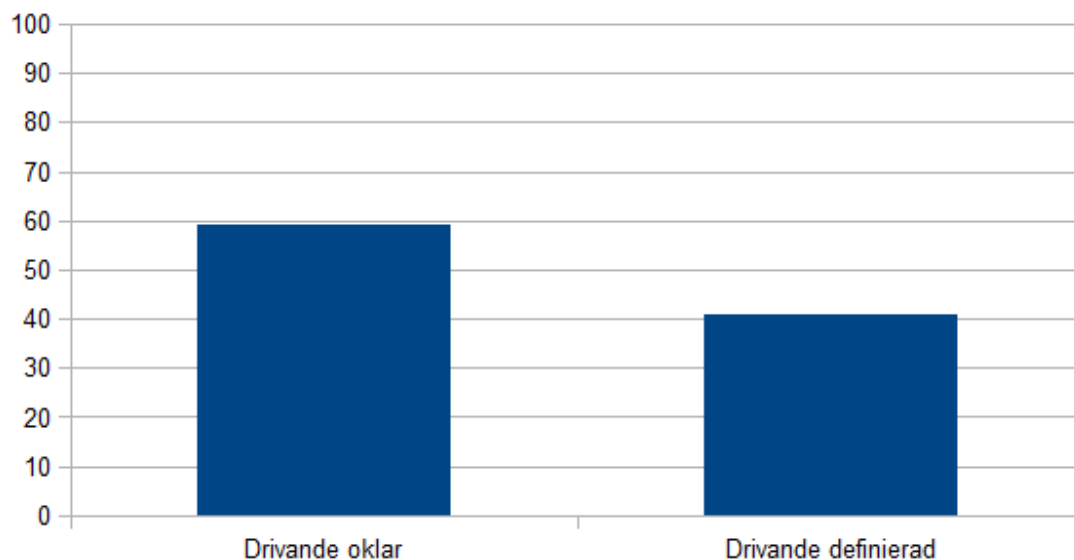


## 6 I mitt/vårt företag/organisation är den ansvariga/drivande i arbetet med mänskliga rättigheter...

Antal svarande: 61

Spridningen bland de konkreta svaren är stor. Inom den kommunala sektorn har de som uppgett en drivande part svarat alltifrån förvaltningschefer till rektorer och handläggare. Inom näringslivet har de som uppgett en drivande part för MR-arbetet angivit bland annat VD, HR-ansvarig och MR-ansvarig som svar. Den i särklass mest intressanta slutsats man kan dra utifrån denna fråga är dock det faktum att 64 av 108 deltagande i undersökningen inte svarat alls eller uppgett att ingen är drivande när det kommer till MR-frågor. Fördelningen mellan kommun och näringsliv när det gäller dessa svar är i princip 50/50.

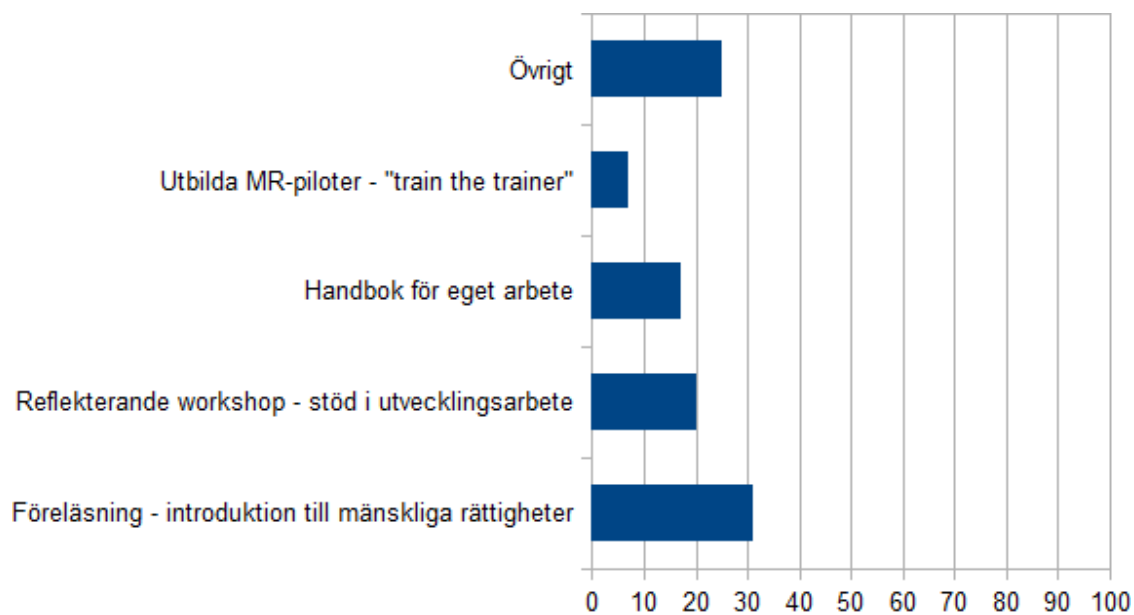
I procent av antal deltagande i undersökningen (av alla 108 i undersökningen)



## 7 Det skulle vara intressant med kompetensutveckling inom mänskliga rättigheter och vi skulle vilja erhålla sådan i form av...

Över 80 % av deltagarna i undersökningen är intresserade av kompetensutveckling. Ett något större intresse går att se bland de svarande från offentlig sektor.

I procent av antal svarande



Antal svarande: 88

Föreläsning - introduktion till mänskliga rättigheter: 27st - 31 %  
(12st privat sektor/ 15st offentlig sektor)

Reflekterande workshop - stöd i utvecklingsarbete: 18st - 20 %  
(6st privat sektor/ 12st offentlig sektor)

Handbok för eget arbete: 15st - 17 % (8st privat sektor/ 7st offentlig sektor)

Utbilda MR-piloter - "train the trainer": 6st - 7 % (2st privat sektor/ 4st offentlig sektor)

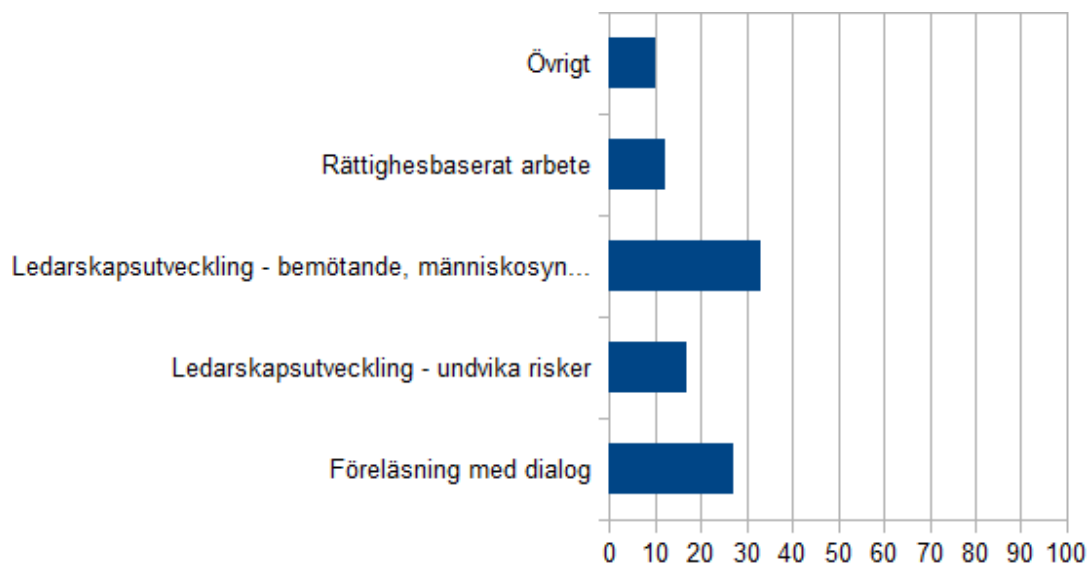
Övrigt: 22st - 25 % (11st privat sektor/ 11st offentlig sektor)

Sammanfattning av övrigt: Under övrigt har det framkommit förslag om företags-/organisationsspecifik anpassning, webinarier, inspiration samt kommunövergripande kompetensutveckling.

## 8 Innehållsmässigt skulle jag/vi vilja att kompetensutvecklingen har följande tema(n)...

Här har 97 % av deltagarna i undersökningen angivit specifika önskemål om innehåll i kompetensutvecklingen. Ledarskapsutveckling och föreläsning med dialog är populära svar.

I procent av antal svarande



Antal svarande: 105

Föreläsning med dialog - hur är mänskliga rättigheter relevant för oss: 28st - 27 %  
(14st privat sektor/ 14st offentlig sektor)

Ledarskapsutveckling baserad på mänskliga rättigheter - vilka kunskaper behöver vi i organisationen för att undvika risker?: 18st - 17 % (10st privat sektor/ 8st offentlig sektor)

Ledarskapsutveckling baserad på mänskliga rättigheter - Bemötande, människosyn, trovärdighet, kultur och värderingar: 35st - 33 % (17st privat sektor/ 18st offentlig sektor)

Hur kan vi utveckla verksamheten genom rättighetsbaserat arbete: 13st - 12 %  
(5st privat sektor/ 8st offentlig sektor)

Övrigt: 11st - 10 % (6st privat sektor/ 5st offentlig sektor)

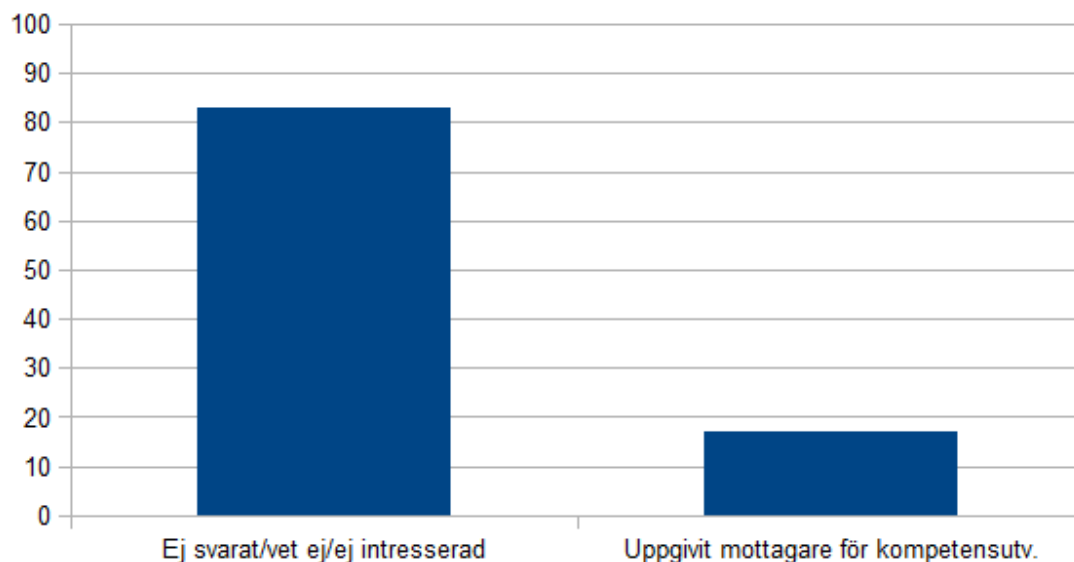
Sammanfattning av övrigt: Egen utveckling, skräddarsydd målgruppsanpassning, värdegrundsarbete och informationsblad om MR till konsulter utanför Sverige är temaförslag som framkommit under övrigt.

## 9 Vi vill kompetensutveckla följande grupper/personer på området...

Antal svarande: 28

Följande grupper anser de svarande vara viktiga att kompetensutveckla på MR-området: Chefer, baspersonal, lärare/förskollärare/barnskötare, ledningen, medarbetare i allmänhet, inköpare, enhetschefer och handläggare. På denna fråga var svaren oerhört spridda och det gick inte att utläsa någon enhetlig bild av vilka grupper de svarande ansåg behöva kompetensutvecklas. Alltifrån chefer till baspersonal uppgavs, likväl som mer specifika grupper så som inköpare och handläggare. Den starkaste slutsatsen från denna fråga blev istället det faktum att hela 90 personer antingen inte svarat på frågan eller uppgivit att de inte vet/ej är intresserade.

I procent av antal deltagande i undersökningen (av alla 108 i undersökningen)



## 10 Vi är intresserade av att veta mer om/ingå i en pilotstudie...

Antal svarande: 108

Ja: 4st - 4 % (1st privat sektor/ 3st offentlig sektor)

Nej: 104st - 96 % (53st privat sektor/ 51st offentlig sektor)