

# Människorättsprofessionen

## En ny preprofession på framväxt

---

Rapport från ett samarbete mellan forskaren Christina Johnsson,  
Malmö universitet och länsstyrelsernas samordnings- och  
utvecklingsuppdrag i mänskliga rättigheter

## Förord

Det har kommit till det läge i genomförandet av de mänskliga rättigheterna i svenska stats-, region-, och kommunförvaltning att en ny MR-profession av allt att döma är på framväxt. Det är en unik utveckling internationellt och den vittnar om att det långsiktiga arbetet som bedrivits av de svenska myndigheterna har gått in i ett fördjupat skede. Vi som arbetat med den här studien ser framför allt att den framväxande professionen bidrar till att minska riskerna för myndigheter att kränka mänskliga rättigheter. MR-professionen understödjer, enligt vår analys, myndigheterna i det arbetet genom kompetensutveckling, processledning och expertkompetens vid statliga, regionala och kommunala myndigheter.

De mänskliga rättigheterna är ett komplicerat rättsligt system med en mångfald av anspråk på hur det allmänna styrs, prioriterar, leds och bemöter enskilda. För det krävs särskilda myndighetspersoner – en egen människorättsprofession – som översätter och vägleder ledare och medarbetare i hur en lägger upp verksamheten för att skydda, förebygga och respektera mänskliga rättigheter och att minskar riskerna för att kränka enskildas rättigheter inom ramen för sin verksamhet. Vi hoppas att med denna studie lyfta den utveckling som redan är i gång och att göra tydligt vad som behöver förstärkas om det offentliga Sverige vill förstärka professionens framväxt.

Christina Johnsson  
Malmö 2022-02-22

## Innehållsförteckning

Inledning .....	3
Om studien.....	4
Professionsbegreppet i den här studien.....	4
Enkäten och respondenterna .....	6
Resultatet av studien .....	7
Minskad osäkerhet .....	7
Uppdraget och dess förutsättningar .....	9
Abstrakt kunskapsbas .....	11
Yrkesetik.....	12
Slutsatser och förslag.....	13
Referenser .....	15

## Inledning

Människorättskränkningar förekommer i Sverige. Det är utgångspunkten för regeringens senaste strategi för det nationella arbetet med mänskliga rättigheter, Skr. 2016/17:29. För att motverka risken för kränkningar satsar regeringen på att förstärka offentliga institutioner och att öka kompetensen bland offentligt anställda i fråga om mänskliga rättigheter. Den lägger även tonvikt vid ett systematiskt, samordnat arbete vid landets myndigheter kring de internationella åtagandena för de mänskliga rättigheterna och deras konsekvenser för verksamheterna.

Statliga, regionala och kommunala myndigheter har som ett led i tidigare nationella strategier och handlingsplaner under en längre tid arbetat med rekrytering av personer som har kunskaper inom mänskliga rättigheter. Dessa människorättsanställda har inte rekryterats enhetligt eller samordnat och har därför kommit att ha olika typer av uppdrag, varierande anställningstitlar och anställningsgrad. De arbetar med olika rättighetsområden. Förutsättningarna för deras uppdrag är delvis skilda beroende på om de arbetar vid en statlig myndighet, vid länsstyrelsen, vid en region eller en kommun.

I den här rapporten redovisar vi resultaten en kvantitativ studie av den här gruppen av människorättsanställda, eller som vi valt att betrakta den, en preprofession på framväxt. Studien genomfördes under hösten 2020 och 2021. De som arbetat med studien är människorätts- och offentligrättsexperten Christina Johnsson, verksam som forskare vid Malmö universitet, och Tobias Rahm, nationell samordnare för mänskliga rättigheter, Länsstyrelsen i Jönköpings län.

Utgångspunkten för undersökningen är hypotesen att det finns en människorättsprofession på framväxt. Syftet är att, utifrån Johnssons forskning i professionsteori, i kombination med forskning om mänskliga rättigheter och offentlig rätt, identifiera några drag hos den möjliga preprofessionen och på så vis lyfta den utveckling som vi bedömer redan är satt i rörelse.

I det följande beskrivs hur studien genomförts och de huvudsakliga resultaten. Rapporten avslutas med en övergripande och framåtblickande analys och rekommendation. För att ha bättre användning av enkätens resultat inleds rapporten med en översiktlig beskrivning av det professionsbegrepp som författarna arbetat med liksom en kort bakgrund till enkätens innehåll och respondenternas bakgrund.

## Om studien

Arbetet med den här studien har skett i ett antal steg. Efter en inledande dialog mellan Tobias Rahm, Länsstyrelsen och människorättsforskaren Christina Johnsson vid Malmö universitet hölls två kunskapsorienterande seminarier med de nätverk för människorättsanställda som länsstyrelserna ingår i. Vid de interaktiva seminarierna presenterades forskning i offentlig rätt, mänskliga rättigheter och professioner och deltagarna fick reflektera kring olika professionsbegrepp utifrån deras egen praktik. Baserat på det som kom fram vid seminarierna och forskningen som presenterades vid dem formulerades ett professionsbegrepp som ger en bild av preprofessionen på framväxt.

### Professionsbegreppet i den här studien

Det ska sägas att det saknas en etablerad definition av begreppet ”profession”. Det hindrar däremot inte att det finns ett antal kännetecken eller huvuddrag som brukar nämnas inom fältet professionsforskning när det undersöks och diskuteras vad en profession är. Enligt den svenska professionsforskaren och sociologen Tomas Brante (2009) kan en profession förstås som en samling kompetenta och ofta högutbildade yrkeskunniga som anlitas i någon form av staten för att minimera en risk och för att balansera en osäkerhet inom verksamheten. Det är så professionerna vuxit fram, knutna till staten för att hantera en osäkerhet som enbart en särskilt utbildad och trovärdig person kan hantera eller bistå med att avvärja.

Till de klassiska, äldre, professionerna hänförs exempelvis jurister och läkare. De är professioner som anlitas av det offentliga för att de åtnjuter högt förtroende för den exklusiva kunskap de har förvärvat genom en lång tids universitetsstudier. De har ett eget professionellt språk, en egen professionsspecifik etisk grundsyn och en kunskapsbas som är vetenskapligt baserad och svårtillgänglig för dem som inte har samma utbildningsbakgrund. Professionerna är stängda för andra i betydelsen att utan utbildningsbakgrund i fältet inga andra kan arbeta inom det.

De som tillhör en profession, läkare och jurister eller andra, är i någon mån utbytbara med varandra. De organiserar sig i samfund eller skrån och har en relativt hög självständighet i sina professionella bedömningar i relation till det politiska ledarskapet. Arbetsgivare som anställer jurister, läkare, och andra sådana traditionella professioner, vet ungefär vad de kan förvänta sig i fråga om kompetens och kunskaper när de rekryterar. De känner till hur de professionella kan bidra till att säkra vissa komplexa frågor verksamheten står inför, exempelvis att skriva avtal, lösa konflikter med rättsliga medel, operera eller läka skador, och

därmed minimera risken att staten (arbetsgivaren) missköter sitt uppdrag eller använder sina resurser på ett ”felaktigt” sätt.

Med välfärdsstatens framväxt i början av nittonhundratalet etablerades ett antal nya professioner, de så kallade välfärdsprofessionerna. De kallas även för semiprofessioner. Till dem hör lärare, socionomer och sjuksköterskor. Jämfört de klassiska professionerna är semiprofessionernas karaktärsdrag inte lika påfallande. De är mer beroende av politiska beslut än de klassiska professionerna, har en lägre grad av självständighet och de är fler i antal.

Det senare gör att de inte lika tydligt anses bygga bort en osäkerhet eller risk i verksamheten. Kunskapsbasen som deras uppdrag vilar på har dessutom relativt nyligen förlagts till universiteten och börjat beforskas (Brante, 2009). I sammanhanget ska dock påpekas att de klassiska professionerna också varit nya professioner och att de över tid kan bli mindre viktiga eller helt försvinna som profession betraktade. Det bör förstås också påpekas att såväl lärare, socionomer, sjuksköterskor och andra yrkeskåror inom semiprofessionerna uppvisar tydliga drag av att minska osäkerheter med tanke på vilka problem ofullständig skolgång och slutbetyg, social utsatthet, långa väntetider i vården, med mera, innebär för välfärdsstaten.

Utöver de klassiska professionerna och semiprofessionerna bildas kontinuerligt nya professioner, eller preprofessioner, som de kallas (Brante, 2009). Det handlar om yrken som på olika sätt får en offentlig funktion genom lagstiftning och vars kunskapsbas förläggs till universiteten och blir universitetsutbildningar med en forskningsbas. I sammanhanget nämns ofta förskolelärare, fastighetsmäklare, systemanalytiker och kommunikatörer. Deras yrkeskunskap blir abstraherad i någon mån genom att den får vetenskaplig grund och alltmer vinner komplexitet varför det är nödvändigt att anställa dessa professionella för att lösa osäkerheten och risker vid olika typer av verksamheter där det är relevant.

Mot bakgrund av detta och med stöd i den svenska professionsforskaren och sociologen Tomas Brantes definition har vi valt att beskriva professionsbegreppet i den här studien utifrån ett antal teman, teman som förvisso är nära sammanlänkade betydelsemässigt, men ändå är betydande att undersöka var och ett för att få en mer omfattande bild av den framväxande preprofessionen. De är följande:

- *Minskad osäkerhet* i betydelsen att arbetsgivaren anställer den professionella för att minimera risk och osäkerhet i (alla led av) verksamheten.

- *Uppdragets och dess förutsättningar* handlar om hur den professionella tas i anspråk för att minska osäkerheten i organisationen,
- *Abstrakt kunskapsbas* som tar sikte på de professionellas bakgrund i vetenskap och beprövad erfarenhet
- *Yrkesetik* är del av den professionsspecifika etiska grundhållningen,

Det finns fler element än dessa som karaktäriserar en profession, och vi är väl medvetna om att det finns flera aspekter, såsom genus- eller maktrelationer, som inte beaktas i det här begreppet. Undersökning avgränsas dock till dessa fyra eftersom de ändå kan betraktas som centrala för professionsbegreppet och att de lättare, som vi bedömt det, fångar in en ännu inte etablerad preprofession. Fler studier behövs allteftersom professionen växer fram.

## Enkäten och respondenterna

Centralt underlag för rapporten är en kvantitativ undersökning i form av en enkät, som riktat sig till personer som arbetar inom området mänskliga rättigheter i statlig, regional eller kommunal regi. Enkäten innehåller 17 frågor och tar sikte på de fyra temana i professionsbegreppet som vi valt att fokusera på: minskad osäkerhet, uppdraget och dess förutsättningar, abstrakt kunskapsbas och yrkesetik. Frågorna har, som nämnts, utformats utifrån erfarenheter från två sonderande kunskapsseminarier inom de tre nätverken för mänskliga rättigheter till vilka enkäten sedan sändes ut. De sonderande seminarierna ägde rum under oktober och november år 2020. Enkäten besvarades i oktober månad år 2021. En preliminär sammanställning av resultaten presenterades på ett seminarium i december månad 2021, och de synpunkter som kom fram där har beaktats i innehållet i denna rapport. Den här rapporten ersätter det seminarieunderlag som presenterades i samband med seminariet i december 2021.

Enkäten sändes ut till samtliga deltagare i tre nationella nätverk för mänskliga rättigheter knutna till olika myndigheter. Det rör sig om *det nationella nätverket för mänskliga rättigheter*, som omfattar cirka 55 personer anställda av en kommun eller region i landet; om *länsstyrelsernas nätverk för mänskliga rättigheter*, som omfattar cirka 40 personer från landets 21 olika länsstyrelser, och; om *referensgruppen i mänskliga rättigheter*, som omfattar cirka 16 personer anställda av en specialistmyndighet eller annan nyckelaktör. Av de 106 som enkäten sändes ut till svarade 61 personer.

Bland de som svarade är 88 procent kvinnor. Cirka 10 procent är män och 2 personer, eller 3 procent, anger ”icke-binär” eller ”annat alternativ” på frågan om kön. Bland respondenterna är cirka 30 procent anställda av kommuner, 10 procent

av regionerna, 45 procent av länsstyrelserna, 10 procent av olika specialistmyndigheter och slutligen 5 procent av en privat aktör med offentligt uppdrag på området. Det framgår inte vilka dessa privata aktörer är, men ett exempel på en privat aktör med offentligt uppdrag för mänskliga rättigheter är Sveriges kommuner och regioner, SKR. De privata aktörerna redovisas inte i rapporten eftersom de inte är knutna till staten.

Det totala bortfallet är på fyrtiotre procent eller 45 personer av de 106 som fått enkäten. En försiktig analys av bortfallet ger att en del personer som fanns på sändlistan inte är aktiva medlemmar i respektive nätverk och ytterligare några inte identifierade sig som tillhörig professionen.

Vi bedömer att underlaget har tillräcklig betydelse för att fylla sitt syfte, det vill säga att se inom vilka teman preprofessionen skulle ha sin tillväxt. Svaren beror av respondenternas tolkning och förståelse och kategorierna är inte inbördes uteslutande utan hänger samman. Det gör att svaren inte har sanningsanspråk utan i det närmaste indikerar en inriktning. Avsikten är inte att föra något i bevis utan att söka indikationer på vad en begynnande preprofession kännetecknas av. Det är viktigt att understryka att respondenternas svar enbart förstås utifrån hypotesen att det finns en preprofession på framväxt och de teman som vi identifierat som centrala för att få en bild av vari den består. Det är inte fråga om en utvärdering av pågående arbetsinsatser.

## **Resultatet av studien**

I det följande beskrivs resultatet av den kvantitativa studien. Resultatet redovisas utifrån de fyra temana i professionsbegreppet ”minskad osäkerhet”, ”uppdraget och dess förutsättningar”, ”abstrakt kunskapsbas” och ”yrkesetik”. Under varje tema beskriver vi det huvudsakliga resultatet och vår sammantagna analys eller reflektion av det. En övergripande analys av resultaten följer i rapportens slutsatser och förslag.

### **Minskad osäkerhet**

De inledande frågorna handlade om hur de människorättsanställda genom sitt uppdrag och sina arbetsuppgifter kan tänkas bidra till att minska osäkerheten i organisationen och på så vis minskar risken för kränkningar av enskildas rättigheter.



Omkring 80 procent som uppgav att de i hög eller mycket hög omfattning arbetar med kompetensutveckling i någon form. Ungefär 65 procent uppgav att de i hög eller mycket hög omfattning samordnar olika processer eller verksamheter, där det finns en bäring på mänskliga rättigheter. Cirka 60 procent menade att de i hög eller mycket hög utsträckning bidrar med rådgivning och annan expertis inom ett MR-område som anses ha bred bäring på verksamheten.

Nästan alla som arbetar i hög eller mycket hög utsträckning med samordning uppgav samtidigt motsvarande svar för kompetensutveckling (95%) och förmedling av expertis (90%). Med andra ord finns det en grupp om 37 respondenter, det vill säga 60 procent av samtliga som svarat, som arbetar med samtliga tre områden i hög eller mycket utsträckning.

Betydligt färre arbetar med att avhjälpa konkreta människorättsliga problem. På den frågan svarar knappt en tredjedel i en positiv bemärkelse medan en majoritet anger att de arbetar i mycket eller ganska låg utsträckning med uppgiften (65 procent).

När det gäller kompetensutveckling förmedlar del av respondenterna utbildning själva, medan andra ser till att det kommer relevanta experter till olika utbildningsinsatser eller ordnar så att ledarna ger andra anställda tid till kompetensutveckling i mänskliga rättigheter. Det framkom vid de inledande seminarierna att samordning kan handla om att förmedla information, förankra uppdrag och beslut, kalla samman personer och ordna planeringsträffar, ordna uppföljning och analys av underlag, såsom verkshetsplaner och årsrapporter, alltså på det stora hela samordna processer och verksamheter med bäring på mänskliga rättigheter. På det viset skapas förutsättningar för en samsyn om vad MR-uppdraget inom myndigheter innebär.

Den tredje viktigaste delen av uppdraget enligt respondenterna är att bidra med expertis inom ett MR-område. Vi har sett att de i huvudsak arbetar allmänt med mänskliga rättigheter och med ett rättighetsbaserat förhållningssätt, vilket återkommer i frågor om uppdragets innehåll, och att de genom sin rådgivning stöttar ledning och medarbetare i fråga om verksamheter som har beröring med de mänskliga rättigheterna.

Sammantaget bedömer vi att svaren indikerar att det finns en grupp offentligt anställda vars arbetsuppgifter handlar om de mänskliga rättigheterna men att deras direkta uppdrag inte är att bistå enskilda med komma till rätta med problem som orsakats av rättighetskränkningar, som en kanske först associerar till när det

handlar om människorättsuppdrag. Det handlar snarare om att stötta staten, att ge kommunen, regionen, länsstyrelsen eller annan offentlig arbetsgivare, bättre förutsättningar för att sköta sitt människorättsliga ansvar på ett effektivt och regelmässigt sätt. Det verkar i huvudsak ske genom kompetensutveckling, samordning och expertis. MR-funktionärerna ser ut att rekryteras för att ta bort osäkerheten kring och risken för att kränka människors rättigheter genom att öka kompetensen, samordningen och tillgången på expertis i utformningen av service, rutiner eller tjänster som på ett eller annat sätt påverkar de mänskliga rättigheterna.

## Uppdraget och dess förutsättningar

Nästa grupp av frågor siktade in sig på innehållet och förutsättningarna för människorättspecialisternas uppdrag och upplevda ställning på arbetsplatsen, eller med andra ord hur deras uppdrag och förutsättningar för det ska kunna bidra till att minimera osäkerheten i verksamheten kring mänskliga rättigheter och till att minimera risken för människorättskränkningar.

Av svaren framgår att en övervägande majoritet av respondenterna, eller cirka 80 procent, har ett brett och generellt uppdrag för de mänskliga rättigheterna. Lika många, det vill säga 80 procent, uppger att anställningen omfattar det rättighetsbaserade arbetssättet.

En stor del av de som svarar uppger samtidigt att anställningen omfattar ett eller flera specialområden. Ett sådant specialområde är likabehandling och icke-diskriminering, som uppges ingå av så många som 70 procent av uppdragen. Nästan lika många, eller 65 procent, har i uppgift att se till barnets rättigheter. I fallande ordning följer sedan specialområdena kvinnors rättigheter, nationella minoriteters rättigheter och hbtqi-personers lika rättigheter. Värt att notera är att en grupp om cirka 10 personer anger att skyddet mot rasism ingår anställningen. En mycket liten andel anger att de arbetar med specialområdena äldre personers rättigheter och flyktingars rättigheter.

Cirka 40 procent av respondenterna uppgav att deras MR-uppdrag är på heltid, 35 procent att det upptar mellan halvtid och strax under heltid och 25 procent att de arbetar under halvtid med MR-uppdraget. I den sista gruppen finns det 4 personer eller 7 procent som arbetar mindre än 10 procent av en heltid med sitt MR-uppdrag. Respondenterna har olika arbetstitlar. Cirka 65 procent av respondenterna utför sitt uppdrag som ett led i ett särskilt projekt på området. Ungefär 30 procent anger titeln ”utvecklare” eller ”utvecklingsledare”, 25 procent titeln ”strateg”, 16 procent titeln ”samordnare” och 10 procent titeln ”handläggare”. Exempel på övriga titlar som angavs är projektledare, sakkunnig eller chef.

De flesta respondenterna, eller 70 procent, angav att det finns ett tydligt förtroende för deras MR-uppdrag i organisationen, både hos ledning och hos andra medarbetare. En knapp majoritet, eller 55 procent, uppfattade också att de är organisatoriskt lämpligt placerade i organisationen. Det var vidare 45 procent som ansåg att de hade tilldelats lämpliga befogenheter för sitt uppdrag.

Mer tveksamma var respondenterna i frågor som rör rollfördelningen mellan uppdraget och organisationen i övrigt, liksom resurser som organisationen satsat på tillämpningen av mänskliga rättigheter i övrigt i verksamheten. Svaren på dessa frågor varierande mellan cirka 5 och 40 procent. De lägsta resultaten gällde medarbetarnas arbetstid för att kunna utföra sitt människorättsuppdrag, där andelen nöjda hamnade på cirka 5 procent, liksom behovet av verksamhetsmedel, där 10 procent svarade att medelstilldelningen var tillräcklig. En majoritet anger att de saknar tydliga arbetsuppgifter och någon skriver exempelvis att hen i stor utsträckning formar sitt eget arbete för att ledning inte känner till vad hens uppdrag innebär.

Alla respondenter uppgav att de är anslutna till ett människorättsnätverk. Cirka 90 procent angav att de använder sitt nätverk i hög eller mycket hög omfattning när de gäller att hämta in kunskaper och erfarenheter. En mindre andel, men fortfarande en tydlig majoritet om 60 procent, hade samma uppfattning i relation till nätverken som källa för erfarenhetsutbyte kring yrkesetiken och motsvarande dilemman.

Sammantaget visar resultaten att många av respondenterna arbetar under villkor som pekar mot den självständighet och det förtroende som kan förväntas åtnjutas hos en begynnande preprofession. De har en likartad kompetens i hela gruppen och fungerar som experter, samordnare and ansvarar för kompetensutveckling inom människorättsområden som i sig är processtödjande, som både ett rättighetsbaserat förhållningssätt och arbete för likabehandling och mot diskriminering är, och kunskapsorienterande.

Resultatet visar däremot också att det på ett övergripande plan saknas en gemensam och genomarbetad hållning i det offentliga kring hur stat, kommun, region och länsstyrelse ska ta sig an arbetet med att samordna och systematiskt arbeta med mänskliga rättigheter inom offentlig verksamhet. MR-funktionärerna har olika titlar, olika anställningsgrad och förutsättningar för sitt arbete. Även om de flesta arbetar med mänskliga rättigheter på ett likartat sätt, är ledningarna i verksamheterna ovana vid eller okunniga om hur de ska nyttja MR-resursen som dessa funktionärer besitter. I vissa fall har verksamheterna organiserat sig så att

skyddet för mänskliga rättigheter inte omfattar alla människor, framför allt äldre och flyktingar och migranter. Det tyder på en politisk styrning av uppdragen och i förhållande till dessa grupper finns en relativt låg grad av självständighet i relation till uppdragsgivaren.

### Abstrakt kunskapsbas

Frågorna i enkäten om vilken abstrakt kunskapsbas som respondenterna har siktade in sig på deras utbildningsbakgrund och i vad den begynnande preprofessionen genom sin kunskap kan tänkas fungera som uttolkare eller ”översättare” mellan teorier om mänskliga rättigheter och deras praktik.

Nästan samtliga av de svarande anger att de har minst en treårig akademisk utbildning. Ungefär 30 procent bedömer att de har en kvalificerad utbildning i mänskliga rättigheter. Fyra personer eller sju procent av alla respondenter har en masterutbildning i mänskliga rättigheter. Ytterligare en handfull respondenter, eller cirka fyra procent, har en forskautbildning bakom sig, dock inte i mänskliga rättigheter i sig. De flesta har deltagit i kompetensutveckling av olika aspekter av mänskliga rättigheter och flera anger att de har en lång arbetslivserfarenhet inom fältet, som kan tänkas ersätta eller kompensera för bristen på en kvalificerad utbildning inom området.

Oavsett utbildningsbakgrund så använder nästan alla, eller cirka 95 procent av respondenterna, internationella konventioner som kunskapskälla för sitt arbete. I nästan lika hög utsträckning, det vill säga 90 procent, använder sig gruppen av de gemensamma metoder och vägledningar som tagits fram för att få till stånd ett rättighetsbaserat arbetssätt i en offentlig verksamhet. Cirka 90 procent uppger att de hämtar stöd i sitt MR-nätverk (som till stor del består av andra respondenter i undersökningen). I nätverken avsätts mycket tid till kunskaps- och erfarenhetsutbyten mellan medlemmarna kring olika uppdragsrelevanta frågor. Många, eller nästan 90 procent, hämtar stöd i nationell lagstiftning om mänskliga rättigheter och drygt 70 procent anger den svenska forskningen, liksom civilsamhällets rapporter, som viktiga kunskapskällor i arbetet. Svaren är mer varierade i fråga om respondenternas användning av internationell granskning, de nationella tillsynsorganen och domstolsavgöranden på området. Här ligger frekvensen av ikryssade svar på mellan 25 och 55 procent, vilket är skillnad från andra källor.

Sammantaget visar resultaten att utbildningsbakgrunden är varierad. Arbetsgivaren har inte specifikt efterfrågat universitetsutbildning inom mänskliga rättigheter vid rekryteringen till MR-uppdraget. Det kan bero på att det först nyligen etablerats

hela universitetsutbildningar inom området eller att det saknats kunskap om att det finns akademiska utbildningar inom mänskliga rättigheter, eller att det inte bedömts vara en nödvändig förutsättning för anställningens innehåll. En annan möjlig orsak kan vara att långt ifrån alla människorättsanställda kan arbeta uteslutande med mänskliga rättigheter utan delar MR-uppdraget med andra uppgifter.

Däremot ser det ut som att MR-funktionären deltagit i kompetensutveckling, tänkbart och gissningsvis i samma takt som att det offentliga utvecklat sitt arbete med olika aspekter av mänskliga rättigheter. Erfarenhets- och kunskapsutbytet mellan individerna inom gruppen MR-funktionärer genom MR-nätverken kan möjligen innebära att samordning, kompetensutveckling och expertis utvecklats genom beprövad erfarenhet. Det ger viss vetenskaplig anknytning till uppdraget att de flesta hämtar stöd i internationella konventioner i sitt arbete och i svensk forskning om mänskliga rättigheter. Givet att de flesta har universitetsutbildning i andra ämnen eller discipliner och kan ha kunskaper inom näraliggande samhällsvetenskapligt områden innebär bristen på kvalificerad MR-utbildning inte att kompetensen i fråga om mänskliga rättigheter är låg. När MR-specialisterna stöttar ledning och medarbetare med kompetensutveckling, samordning och expertråd behövs kunskaper om organisation, offentlig förvaltning, ekonomistyrning, rättighetsbaserat förhållningssätt, attitydförändringar och liknande är även det ett led i att minska osäkerheten i organisationen för indirekta eller direkta, beroende på myndighetens uppdrag, kränkningar av människors rättigheter (Johnsson, 2015).

## Yrkesetik

Den avslutande gruppen frågor handlade om den begynnande preprofessionens eventuella yrketiska grundhållning. Respondenterna fick rangordna sju konstitutionella principer utifrån deras betydelse för MR-uppdraget. Principerna som de kunde välja emellan var folksuveränitetsprincipen, legalitetsprincipen, objektivitetsprincipen, principen om fri åsiktsbildning, människovärdesprincipen, likabehandlingsprincipen och effektivitetsprincipen.

Mer än 80 procent pekade ut människovärdesprincipen som den viktigaste i för uppdraget: 65 procent rangordnar den som viktigast och 15 procent som nummer två. Folksuveränitetsprincipen hade näst flest förstahandsval och 15 procent valde den som nummer ett och 23 procent som nummer två. Likabehandlingsprincipen är rankad högst som andra- och tredjehandsval.

Många anger de konstitutionella principer som de rankat högst har betydelse för hur de närmar sig etiska dilemman på jobbet. Hela 90 procent uppger att de alltid försöker att föregå med gott exempel och stå upp för människovärdet när det ifrågasätts av andra anställda. Nästan lika många eller 80 procent tar vara på tillfällen att diskutera principernas betydelse i andra sammanhang. Principernas innehåll och betydelse är dessutom ett relativt vanligt diskussionsämne i nätverken. Det anger åtminstone 70 procent av de svarande.

Oaktat detta utfall finns det respondenter som uttrycker svårigheter med att rangordna människovärdesprincipen jämte andra principer, eller känner sig tveksamma till konstitutionella principer utifrån tanken att de i sitt arbete ska vara objektiva och dessutom arbetar i en politisk styrd organisation. Samtidigt finns det flera som vid de inledande seminarierna pekat på en pågående värderingsförskjutning, där mänskliga rättigheter förminskas till ett projekt eller en politisk uppfattning, och därför menade att det måste ses som en strategi bland andra att presentera en tydlig yrkesetik för MR-professionen, förankrad i människovärdet, på jobbet.

Sammantagningsvis visar resultaten att det finns en viss medvetenhet bland de människorättsanställda om de konstitutionella principer som styr det allmännas arbete enligt regeringsformen; mer så vid de statliga myndigheterna än i de kommunala. Det kan bero på föreställningen om det kommunala självstyrets konstitutionella räckvidd och närheten till politisk styrning på lokal nivå. Oavsett hur det förhåller sig med det finns det bland många av respondenterna en samling kring en av principerna, den om alla människors lika värde och en bild av att flera av dem anser att det är viktigt att stå upp för den principen som ett led i sitt arbete.

## **Slutsatser och förslag**

Utifrån enkätsvaren och den indelning av professionsbegreppet i fyra teman som vi valt utifrån de inledande sonderande seminarierna inom de tre nätverken för mänskliga rättigheter framträder en bild av hur den begynnande preprofessionen kan se ut.

Till att börja med ser vi en relativt omfattande satsning från det offentliga med över 100 personer anställda med någon form av MR-uppdrag, där 60 procent av dessa har svarat på enkäten.

Vi ser vidare att MR-funktionärerna bidrar till att minska osäkerheten i verksamheten avseende risken för att kränka mänskliga rättigheter genom att de är aktiva i kritiska eller komplexa led i myndighetens interna processer och stöttar och ger råd till ledning och medarbetare i deras arbete som har bäring på MR. De har i stort sett likartade uppdrag och de har en gemensam praktik där de hämtar stöd i internationella konventioner, svensk lagstiftning och forskning om de mänskliga rättigheterna. De har ännu inte en gemensam utbildningsbakgrund inom fältet mänskliga rättigheter även om alla har läst vid universitet och många har förvärvat erfarenheter eller kunskaper genom långvarig tjänstgöring inom området. De deltar och bidrar därtill till kunskaps- och erfarenhetsutbyte i de professionella nätverken som de ingår i.

Vi ser vidare tecken på att många av MR-funktionärerna sluter upp bakom vad som skulle kunna vara en yrkesetik. De anser att det är viktigt att stå upp för ett etiskt, konstitutionellt förankrat, förhållningssätt i och genom sin praktik ("walk-the-talk") och framför allt att stå upp för människovärdesprincipen när den på något sätt aktualiseras, till exempel kommer i konflikt.

Avseende den fortsatta utvecklingen uppenbarar sig ett par frågor och möjligheter som vi väljer att föra fram här, i syfte att väcka diskussion och idéutbyte inför den slutliga sammanställningen av undersökningen.

1. Om MR-funktionären är en viktig komponent i sina respektive egna organisationers arbete för de mänskliga rättigheterna, vilken roll kan de bedömas spela för Sveriges samlande insatser på området? Sett utifrån de internationella åtagandena och den inhemska lagstiftningen framstår en fortsatt och mer medveten satsning på en MR-profession som en lämplig strategi för att minska riskerna för kränkningar av konventionerna och människors rättigheter.
2. Finns det ett behov av att öka samsyn och förväntningarna på professionens fortsatta framväxt bland kommuner, regioner, länsstyrelser och andra myndigheter? Utvecklingen skulle vinna på att samtal förs på ledningsnivå i det offentliga om hur myndigheterna kan samordna och nyttjar MR-professionerna för att ytterligare minska osäkerhet. Ett sådant samtal skulle kunna handla om uppdragsbeskrivningar med tydliga arbetsuppgifter och förväntningar på resultat, rollfördelning och anställningsgrad. Det kunde också handla om anslag och prioriteringar och om uppföljning och granskning. Samtalet kunde också handla om yrkesetik utifrån konstitutionella och människorättsliga principer och om att stötta MR-professionen i dess självständiga organisering.

3. Vilken roll kan universiteten spela i denna utveckling? Eventuellt kunde samtalet med ledarna ske tillsammans med universiteten och kunna handla om att knyta samman utbildning i mänskliga rättigheter med förvaltningsstudier, ekonomistudier, studier i offentlig rätt eller annat område som skulle skapa vetenskaplig grund för den begynnande preprofessioner.
4. Vad har de yrkesaktiva att lära på undersökningen om deras egen profession? Genom de väletablerade nätverken finns det självklara forum för att fördjupa kunskaps- och erfarenhetsutbytet kring de professionsdimensioner som undersökningen kretsar kring. I detta och andra sammanhang är det också mycket intressant att se att uppdraget för de olika arbetsgivarna (kommun, region, stat) inte verkar påverka vare sig syfte, uppdrag, villkor eller yrkesetik i nämnvärd omfattning.

Nedtecknat av Christina Johnsson och Tobias Rahm 2022-02-22

## Referenser

Brante, Thomas. (2009) Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. I Vetenskap för profession (pp. 15-34). Högskolan i Borås.

Johnsson, Christina. (2015). Människorättsstaten – nästa steg efter rättsstaten, den demokratiska staten och välfärdsstaten. I (red) Ericson, Leif. Att samtala fram en bättre värld. Ordfront förlag och Demokratiakademin.

Skr. 2016/17:29. Regeringens strategi för det nationella arbetet med mänskliga rättigheter, Skr. 2016/17:29.