

Swedish Agency for Government  
Employers  
Per Stengård

Integrations - och jämställdhetsdepartementet  
Utredningen för utvärdering av nationella  
handlingsplanen för mänskliga rättigheter  
103 33 Stockholm

## Svar på frågor med anledning av utvärderingen av den nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna 2006-2009 (IJ 2009:03)

Arbetsgivarverket besvarar utredningens frågor om mänskliga rättigheter i egen-  
skap av central arbetsgivarföreträdare för den statliga sektorn. Svaren begränsar  
sig till de frågor inom området som rör statlig arbetsgivarpolitik, relationen mellan  
parterna på statlig arbetsmarknad och de statsanställdas rättigheter i vid mening.

Handlingsplanens synsätt att de mänskliga rättigheterna ger uttryck för skyldighe-  
ter som staten har inför den enskilde, ensam eller tillsammans med andra, får i  
Arbetsgivarverkets tillämpning sitt uttryck i arbetsgivarpolitiken och anställnings-  
förhållandena i statsförvaltningen. Grunden för detta är strävan mot en effektiv  
kompetensförsörjning inom ramen för svensk lagstiftning om bland annat enbart  
sakliga grunder för anställning.

Att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i arbetslivet innebär att  
ta tillvara varje individs rätt att bli betraktad utifrån sin kompetens och personlig-  
het. Personer som klassas till en minoritetsgrupp riskerar att stigmatiseras och  
betraktas som tillhörig gruppen snarare än som självständiga individer.

I det följande lämnar Arbetsgivarverket sina synpunkter fördelade på remissens  
rubrikområden:

### Metod och process i samband med handlingsplanens tillkomst

Arbetsgivarverket uppskattar att handlingsplanen har tillkommit i en öppen pro-  
cess som inkluderat arbetsmarknadens parter. I remissvaret (Dnr 0512-0949-17)  
på utkastet till handlingsplanen framförde Arbetsgivarverket sin tillit till att myn-  
digheternas arbete för att motverka diskriminering bedrivs seriöst med stor insikt  
om risken för omedveten diskriminering. Verket betonade även vikten av att be-  
hålla den arbetsgivarpolitiska delegeringen och rätten för myndigheterna att själva  
bestämma hur verksamhetsmålen ska uppnås. Vidare förespråkade Arbetsgivar-

\\allvis\per.stengard\$\EGNA\REMISS\Svar Mänskliga rättigheterPESt.docx

verket utökade möjligheter till råd och stöd och varnade samtidigt för negativa konsekvenser av ytterligare regelstyrning.

### **Handlingsplanens utformning och innehåll**

Flera av handlingsplanens delåtgärder har Arbetsgivarverket besvarat i gängse remissarbete och det skulle föra för långt att återrelatera till alla detaljer här. Det har sällan framgått av remisserna att de är en del av den nationella handlingsplanen, vilket är en svaghet eftersom en sådan ordning skulle ha underlättat ett helhetsperspektiv på frågorna.

Arbetsgivarverket värdesätter regeringens mål att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige genom bland annat ökad kunskap och mer samordning. Handlingsplanen innehåller en stor mängd politiska, lagstiftande och administrativa åtgärder och har en omfattning och struktur som inte underlättar överblick och helhetssyn. Det har dock gått att identifiera de delfrågor som är relevanta för staten som arbetsgivare.

### **Handlingsplanens genomförande och resultat**

Arbetsgivarverket har i särskilda remissvar uttryckt synpunkter på ett antal av handlingsplanens åtgärder och har inget ytterligare att tillägga i det avseendet. Allmänt sett behövs sannolikt mer tid för att bedöma hur många av planens åtgärder som gör avtryck i verklig praxis.

Arbetsgivarverket har inte i direkt mening haft rollen att genomföra åtgärder i den nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna.

På uppdrag av medlemmarna har dock Arbetsgivarverket i bred arbetsgivarverkan utvecklat strategin "Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald på i staten". Strategin pekar på vikten av ett strategiskt långsiktigt utvecklingsarbete för att med stöd av ett inkluderande synsätt säkra en verksamhetsanpassad kompetensförsörjning. Strategin utgör ett stöd för att nå det arbetsgivarpolitiska målet att statlig verksamhet ska präglas av den mångfald hos chefer och medarbetare som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering. Åtgärder för att konkretisera innehållet i strategin finns återgivna på Arbetsgivarverkets webbplats.

### **Regeringens fortsatta systematiska arbete med frågor om mänskliga rättigheter**

Att arbeta för att upprätthålla mänskliga rättigheter är en av demokratins främsta uppgifter. Ett sådant arbete måste alltid vara långsiktigt och ske på olika nivåer. Arbetsgivarverket värdesätter att bli tillfrågat i fråga om utvärderingen av handlingsplanen, men anlägger inga synpunkter på behovet av fortsatta sammanhållna planer för att övergripande stärka de mänskliga rättigheterna i Sverige.

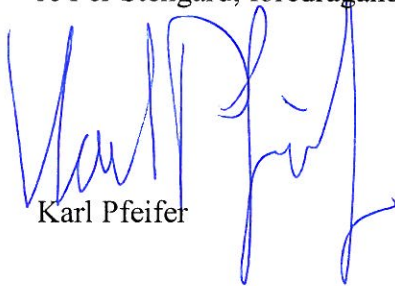
I svenskt arbetsliv har dock arbetsmarknadens parter en lång tradition av att hantera frågor om individers och grupper skyldigheter och rättigheter. Denna partsdia-

log är i sig ett uttryck för mänskliga rättigheter och Sverige nämns ofta som ett föregångsland i det avseendet. Det är av stor vikt att ambitionen att stärka de mänskliga rättigheterna inte leder till inskränkningar i partsansvaret, vare sig i statlig sektor eller på arbetsmarknaden i stort.

Arbetsgivarverket ställer sig tveksamt till ytterligare nationella indikatorer för mänskliga rättigheter inom arbetslivsområdet. Nationellt och internationellt sprider sig en övertro på värdet av indikatorer för att mäta utfallet av samhälls- verksamhet. Målet att skapa enkla jämförelsetal leder lätt till att fokus flyttas från grundläggande problem till skenbart mätbara faktorer. Olika institutionella ramar i olika länder gör ofta att indikatorerna inte visar internationellt jämförbara förhål- landen. Att mäta hur de mänskliga rättigheterna utvecklas i arbetslivet riskerar att möta stora integritetsproblem, inte minst om olika grupper ska klassificeras och bedömas ur ett rättighetsperspektiv. Risken för stigmatisering är uppenbar i en sådan process. Värdet av indikatorernas utfall måste också vägas mot kostnaderna för att samla in och sammanställa information. I Rådet för integration i arbetslivet uppmärksammar Arbetsgivarverket tillsammans med arbetsmarknadens övriga parter risken för detta särskilt på *arbetsplatsnivå*. Där finns det andra sätt att följa upp, i detta fall, etnisk bakgrund, än att registrera anställdas etniska bakgrund och det går utmärkt att arbeta aktivt mot etnisk diskriminering och trakasserier utan sådan registrering.

Arbetsgivarverket rekommenderar i stället ett fortsatt arbete med attityder, arbets- kulturer och värderingar inom ramen för den fullt tillräckliga lagreglering vi redan har.

Ställföreträdande generaldirektör Karl Pfeifer har beslutat i detta ärende. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Elisabet Sundén Ingeström och utreda- re Per Stengård, föredragande.



Karl Pfeifer



Per Stengård