



Utredningar under 2021

OBS! Detta material får inte kopieras eller användas utan Human&hearts skriftliga godkännande)

Bakgrund

Human&heart är ett välkänt svenskt företag som arbetar inom fyra olika affärgrenar. Två av affärgrenarna, Investigations & "whistleblowing", har utredningar som bas. För 2021 har Human&heart sammanställt utredningar inom affärsområdet "Investigations" med särskilt fokus på utredningar som rör arbetsmiljöutredningar om kränkande särbehandling samt utredningar om trakasserier (inkl sexuella trakasserier) utifrån diskrimineringslagens regelverk. I denna rapport presenteras endast resultaten för nyss nämnda utredningar.

Om utredningsmetodiken

Utredningarna omfattar konkreta anmälda händelser som ska bedömas och besvaras enligt nedan;

1. Har personen/personerna blivit utsatta för kränkande särbehandling eller trakasserier?
2. Vilka orsaker kan antas ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå?¹
3. Rekommendationer på förebyggande åtgärder utifrån AFS 2015:4.²

Arbetsmiljölagstiftningen, inklusive Arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende kränkande särbehandling, har inte karaktär av traditionell lagstiftning på så sätt att den anger vad som är tillåtna respektive otillåtna handlingar. I stället har arbetsmiljölagstiftningen, inklusive dess vidhängande föreskrifter, ett preventivt och framåtblickande förhållningssätt, vilket syftar till att förmå arbetsgivare att ta ansvar för att ordna en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Mot den bakgrunden blir bedömningarna i den här typen av frågor – som i mångt och mycket blir värderingar av mellanmänskliga interaktioner - än mer lagda över "en flytande skala" än vad juridiska frågeställningar, och svar, normalt sett blir.

Viktigt att notera är att AFS 2015:4 har definierat kränkande särbehandling som "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagarna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Arbetsmiljöverket har i syfte att konkretisera föreskriftens definition ytterligare angett att signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara exempelvis samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, ett arbetsklimat som präglas av tryckt stämning, en jargong eller skämt som inte alla är bekväma med, hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning.

¹ Denna del redovisas i delrapport B.

² Denna del redovisas i delrapport C.

För det fall att en anmäld händelse utspelat sig i tiden innan den 31 mars 2016 ska denna bedömas mot den föreskrift som då var gällande; AFS 1993:17. Enligt den föreskriften definierades kränkande särbehandling som "återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Det föreligger således en viss skillnad mellan de två föreskrifternas syn på begreppet kränkande särbehandling som sådant. Det tydligaste skillnaden är att i den tidigare gällande föreskriften krävdes det återkommande klandervärda handlingar, vilket nu inte längre gäller (det kan alltså nu handla om enstaka handlingar). Därtill gäller numer rekvisitet "leda till ohälsa" som ett alternativ till att "ställas utanför arbetsplatsens gemenskap".

En fråga att ställa sig i detta sammanhang är även vad som inte anses vara kränkande särbehandling i arbetsmiljölagstiftningens hänseende. Det kan då konstateras att det är viktigt att göra skillnad mellan handlingar som att å ena sidan de facto gör att någon bli särbehandlad på ett kränkande sätt, och å andra sidan företeelsen att någon känner sig kränkt. Dessa två situationer behöver inte nödvändigtvis sammanfalla, men de kan givetvis göra det.

Exempelvis kan ett gränsättande ingripande från en kollega eller chef upplevas som kränkande av den som blir begränsad i sitt handlingsutrymme, men handlingen som sådan behöver inte för den skull även vara ett uttryck för kränkande särbehandling i föreskrifternas mening. Konflikter medarbetare emellan av olika slag och kaliber kan också vara en källa till en upplevelse av att bli utsatt för kränkningar i arbetet. Konflikter kan ha sitt ursprung i många olika faktorer, såsom olika uppfattningar om hur arbetsuppgifter ska skötas, olika förväntningar på prestation och att kommunikationen parterna emellan inte fungerar tillfredsställande. Det är därför viktigt att bedöma huruvida påpekade handlingar och beteenden är kränkande till sin natur, d.v.s. om dessa syftar till att förminska och trycka ner en annan person, eller om syftet bakom agerandet kan förklaras av rationella, godtagbara och sakliga skäl.

Arbetsmiljöverket har vidare valt att ha med begreppet "särbehandling" i begreppet som sådant. Detta innebär att den utsatta personen eller personerna ska ha blivit behandlad/behandlade på ett annat sätt än andra personer skulle ha blivit i ett givet sammanhang på ett sätt som det inte finns någon rimlig orsak eller förklaring till. Arbetsmiljöverket har förtydligat att särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

Metodik för att genomföra utredningarna

I utredningarna genomförs arbetet enligt en metod som personalvetare Richard Mårtensson och advokat Cecilia Malm har utvecklat särskilt för att utreda kränkande särbehandling inom arbetslivet³.

Metoden kallas Rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet, och förkortas "RUM". Utredningen vilar på liknande grundprinciper som den norska faktaundersökningsmetodiken men RUM⁴ är anpassad för den svenska lagstiftningen och analyserar också de bakomliggande orsakerna till händelserna liksom ställer högre krav på bevisstyrka i frågan som handlar om att kunna styrka den eventuella kränkningen eller trakasserierna.

Utredningen vilar på följande principer:

- Opartisk process genomförd av neutrala, oberoende utredare.

³ Se mer i Mårtensson, R. & Malm, C. (2019). "Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet". Studentlitteratur: Lund.

⁴ RUM[®] är en varumärkesskyddad utredningsmetodik för utredningar i arbetslivet. Grundprinciperna för RUM[®] är att utredningen ska vara rättvis och rättssäker.

- Strikt konfidentialitet (förutsatt att det inte föreligger laglig tvingande skyldighet för Utredarna att delge extern part information) men rapporten kan komma att utgöra en offentlig handling i det allmänna och det är upp till beställaren (arbetsgivaren) hur den vill kommunicera/använda rapporten.
- Transparens inåt för parterna i ärendet. Det medför att alla parter har rätt att ta del av all information innan utredningen slutförs (så kallad delgivning).
- Rätt till kontradiktion, dvs. rätten att besvara alla påståenden som riktas mot en.
- Anonyma uppgifter accepteras inte, vilket innebär att alla involverade personer behöver stå för det de hävdar.
- Samtliga intervjuer dokumenteras i referat, vilket intervjupersonen ska kontrollera och signera efter intervjun.
- En strikt rekvisitmodell⁵ där händelserna prövas mot arbetsmiljöföreskriftens kriterier för vad som anses utgöra kränkande särbehandling. Först vid en heltäckande bedömning av samtliga rekvisit kan det utredas huruvida handlingen är att betrakta som kränkande särbehandling eller inte. Därtill måste också bevisningen för den anmälda händelsen som sådan nå upp till beviskravet "styrkt" vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. Om frågeställningen avser händelser som ska prövas mot diskrimineringslagen följer bedömningarna strikt mot de rekvisit som föreligger i diskrimineringslagen.
- En orsaksanalys av vad som kan antas ligga till grund för situationen som föranlett anmälan om kränkande särbehandling och/eller trakasserier. I denna del analyseras de bakomliggande orsakerna till att problematiken har kunnat uppstå. Dessa orsaker anses i denna utredning utredda när det vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter framstår som mer antagligt att de presenterade orsakerna föreligger, än att så inte är fallet.

I stora drag genomförs en undersökning enligt följande:

- Uppdragsdialog med beställare
- Intervju med anmälaren/anmälarna
- Intervju med den utpekade/de utpekade
- Intervjuer med eventuella vittnen
- Inhämtande av övriga fakta utifrån dokumentation etcetera
- Eventuella repliker enligt kontradiktionsprincipen
- Slutdelgivning av materialet
- Bedömning och författande av rapport
- Sakgranskning
- Återkoppling till beställaren/uppdragsgivaren
- Återkoppling till inblandade

Deltagande/Frivillighet

Det finns inga formella krav på att delta i utredningen. Däremot ska anställda i en organisation enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

Utfall

Utredningen kommer att resultera i någon av följande slutsatser;

⁵ För att avgöra om något är kränkande ska först handlingen kunna styrkas. För detta krävs att handlingen som sådan utifrån omständigheterna i ärendet kan anses styrkta vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. (Mårtensson & Malm, 2019, s. 106-113). Därefter ska rekvisiten för kränkande särbehandling i övrigt vara uppfyllda för att en handling ska anses vara kränkande (Mårtensson & Malm, s. 113-115).

- Utredarna kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *har* förekommit.
- Utredarna kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *inte* har förekommit, men att den anmälda händelsen innebär en överträdelse av arbetsgivarens regler och/eller annan lagstiftning vilket drabbat någon/några arbetstagare på ett negativt sätt.
- Utredarna kommer fram till att den anmälda händelsen *varken* utgör kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller någon annan särskild överträdelse.

Därutöver innefattar utredningen en analys av vilka orsaker som kan ligga till grund för det inträffade, oaktad om den anmälda händelsen anses utgöra kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte.

Information till Parter

Parterna har inför intervjuerna med Utredarna tagit del av information om utredningsmetodik.

Rättslig grund för att genomföra utredningen

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Utredningen har i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen samma syfte, nämligen att utgöra ett medel för att förebygga och motverka ohälsa och möjliggöra en god arbetsmiljö inom den granskade arbetsplatsen. För att nå det syftet fokuserar utredningen först på att, på ett neutralt och objektivt sätt, bedöma huruvida kränkande särbehandling och/eller diskriminering har förekommit och i sådant fall i vilken form och dignitet. Genom att få sådana omständigheter klarlagda kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att säkerställa hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

I utredningsuppdraget ingår också att utifrån 9 § AFS 2001:1 lämna en bedömning av vilka orsaker som kan ligga till grund för den/de anmälda händelsen/händelserna, och detta oavsett om de är att betrakta som kränkande särbehandling och/eller diskriminering eller inte.

Begreppet kränkande särbehandling definieras som nämnts ovan enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som:

”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”

Det är mot den definitionen som en anmälan kommer att bedömas för att undersöka om den anses utgöra kränkande särbehandling. För händelser som eventuellt har inträffat före den 31 mars 2016 kommer bedömningen i stället att göras i enlighet med den tidigare gällande föreskriften AFS 1993:17.

I de händelser som det kan vara aktuellt analyseras även huruvida händelsen kan ha inslag av trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. Av diskrimineringslagen följer att arbetsgivare som får kännedom om att någon arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivare är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring detta och även vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

Med trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Med sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det är viktigt att vara medveten om att utredningen inte på något sätt kan jämföras med ett domstolsförfarande eller motsvarande, vilket är viktigt att hålla i minnet när begrepp som "styrkt", "visat" och "inte styrkt" eller "inte visat" används i denna utredningsrapport. När det i denna utredning konstateras att ett visst förhållande är exempelvis "styrkt" behöver således inte det även innebära styrkt i strikt juridisk mening (dvs. genom en domstolsprövning) utan innebär att förhållandet är styrkt utifrån de premisser som anges i utredningsmetodikerna.

Eftersom utredningen bygger på en frivillig medverkan från samtliga involverade parter och att ingen av de hörda parterna har avlagt någon typ av sanningsförsäkran eller motsvarande kan det självfallet finnas brister i utredningsmaterialet som gör att det finns risk för att de anmälda händelserna inte blivit fullständigt utredda, och att bedömningarna av desamma därmed inte heller är fullständigt underbyggda. Å andra sidan är det näst intill en omöjlighet (även i regelrätta rättsprocesser) att i efterhand filtrera ut en absolut sanning avseende ett händelseförlopp, särskilt då ett sådant utreds genom vittnesmålen från mer eller mindre involverade parter, samtliga med ett eget unikt perspektiv och en egen upplevelse av händelsen. För den här typen av utredningar kring misstänkt kränkande särbehandling anser dock Utredarna att metodiken och begreppsanvändningen fyller sin funktion på ett tillfredsställande sätt.

Rekvisiten för kränkande särbehandling

Utredningen har att bedöma om kränkande särbehandling har förekommit. I den bedömningen ska ställning tas till om handlingen som läggs någon till last kan styrkas (1), om handlingen i sådant fall är att betrakta som kränkande (2), om handlingen kan innebära risk för att personen som i sådant fall har utsatts för en kränkande handling kan drabbas av ohälsa eller ställas utanför arbetsplatsens gemenskap (3), om personen har särbehandlats i relation till andra (4)⁶. Därutöver behöver personen som utför den kränkande handlingen ha, eller borde ha haft, insikt i att handlingen som sådan skulle komma att uppfattas som kränkande (5). Även om samtliga dessa fem rekvisit är uppfyllda måste också frågan ställas om det trots allt föreligger något försvarligt skäl till att personen har agerat som hen har gjort (6). Först om frågan på det senare rekvisitet är ett nekande svar kan en kränkande handling anses ha föreligger. Slutligen ska också en sammanvägd bedömning göras av samtliga anmälda händelser för att utröna om händelserna, för det fall händelserna var och en för sig inte har varit kränkande, sammanvägt kan utgöra en form av kränkande särbehandling (7)⁷.

Rekvisiten för trakasserier och sexuella trakasserier

Av förarbetena till lagstiftningen framgår sammanfattningsvis följande om sexuella trakasserier;

bestämmelsen om sexuella trakasserier är uppbyggd kring uttrycken missgynnande, oönskat, insikt och av sexuell natur. Handlingen eller bemötandet ska medföra missgynnande i form av skada eller obehag på ett sådant sätt att det kränker den utsattas värdighet. Handlingen eller beteendet ska vara oönskat och den som trakasserar måste ha insikt om att hans beteende kränker någon.

Bedömningen av om agerandet är oönskat och kränkande ska göras utifrån den utsattes upplevelse.

Den som trakasserar måste ha insikt om att hans beteende kränker på ett sätt som kan utgöra diskriminering. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Uttryckanden av sexuell natur kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Som exempel

⁶ I denna del ska särbehandlingsrekvisitet göras utifrån dels den aktuella arbetsplatsen men också utifrån vad en fiktiv person på arbetsmarknaden ska behöva tåla.

⁷ Rekvisiten finns presenterade i Mårtensson & Malm. (2019). "Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet". Lund: Studentlitteratur.

på uppträdanden av sexuell natur anges ovälkomna förslag, påtryckningar om sexuell samvaro eller oönskad beröring. Begreppet sexuella trakasserier inrymmer beteenden av många olika slag och olika grad av allvarighet, alltifrån trakasserande yttranden eller annat uppträdande till allvarigare integritetskränkningar.

Vad gäller övriga trakasserier ska det vara fråga om kränkande handlingar som har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Beviskrav

För att vara fråga om styrkta handlingar ska bevisstyrkekravet nå upp till nivån styrkt vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. Det är ett metodologiskt krav inom ramen för RUM och i den praxis som finns rörande trakasserier och sexuella trakasserier behöver bevisstyrkekraven uppnå nivån *styrkt*.

Vad gäller förutredningar räcker det med att det är antagbart att en kränkning eller trakassering har inträffat för att utredarna ska rekommendera att förutredningen övergår till en fullskalig utredning. Noterbart i detta sammanhang är att bevisningen för att rekommendera en fullskalig utredning är densamma som en styrkt konkret handling inom ramen för den norska faktaundersökningsmetodiken.

Antal utredningar under 2021

I denna lista presenteras inte alla utredningar utan enbart de utredningar som har varit tillgängliga för utredningen. Utredningarna har startat tidigast i januari 2021 och avslutats senast i januari 2022. Därutöver presenteras endast utredningar som rör kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Där det står både kränkande särbehandling, trakasserier (inkl sexuella trakasserier) har utredningsfrågan varit dubbel. Det har varit fråga om olika situationer i utredningen där några situationer har prövats mot diskrimineringslagen och frågan om trakasserier eller sexuella trakasserier medan andra situationer har bedömts gentemot AFS 2015:4 om kränkande särbehandling.

Utredningsfråga (nr 163 – 309⁸)

Vad	Antal
Kränkande särbehandling	46
Trakasserier (inkl sexuella trakasserier)	5
Kränkande särbehandling och trakasserier (inkl sexuella trakasserier)	24
Övriga utredningsfrågor	10
	85 utredningar

Utfall

⁸ Alla utredningar är inte berörda. Det beror på att utredningarna saknas i registret eller att utredningar med utredningsnummer har avbrutits.

Kränkande särbehandling

Styrkt kränkning	Ej styrkt kränkning	Anmälaren får kritik (kan vara utredningar där kränkning både styrkts och ej styrkts)
15	31	15
32%	68%	32%

Kommentar

Det är noterbart att den anmälande parten får kritik i 32% av utredningarna. Detta pekar mot att kränkingsfrågan är komplex och vikten av att göra en helhetsanalys vid utredningarna. Att enbart fokusera på att en anmälares eventuella anmälda situationer utgör en kränkning riskerar att ge fel analys då en kränkning från en arbetsledare ofta kan vara ett resultat av en för stark åtgärd från arbetsgivaren som ett resultat av längre tids misskötsamhet från anmälaren.

Trakasserier (inkl sexuella trakasserier)

Styrkt trakassering	Ej styrkt trakassering	Anmälaren får kritik (kan vara utredningar där trakasserier både styrkts och ej styrkts)
2	3	0
40%	60%	0%

Kommentar

Gruppen utredningar som enbart handlar om trakasserier eller sexuella trakasserier är en för liten grupp för att dra några större slutsatser av. Dock är det intressant att notera att anmälaren inte får kritik i någon av utredningarna.

Kränkning och trakasserier (inkl sexuella trakasserier)

Styrkt kränkning och/eller trakassering	Ej styrkt kränkning och/eller trakassering	Anmälaren får kritik (kan vara utredningar där kränkning och/eller trakasserier både styrkts och ej styrkts)
10	14	6
42%	58%	25%

Kommentar

Det är noterbart att den anmälande parten får kritik i 25% av utredningarna. Precis som i utredningar enbart rörande kränkande särbehandling pekar detta mot att kränkingsfrågan är komplex och vikten av att göra en helhetsanalys vid utredningarna. Att enbart fokusera på att en anmälares eventuella anmälda situationer utgör en kränkning riskerar att ge fel analys då en kränkning från en arbetsledare ofta kan vara ett resultat av en för stark åtgärd från arbetsgivaren som ett resultat av längre tids misskötsamhet från anmälaren. Att den procentuella delen rörande kritik mot anmälaren

är något lägre här kan troligen förklaras av att utredningarna till mindre eller större del också handlar om trakasserier (inkl sexuella trakasserier).

Företredningar

Antal företredningar	31
Antal rekommenderade att gå vidare till fullskalig utredning	26 (84%)
% av händelserna som rekommenderas att gå vidare i de utredningar som rekommenderas fullskalig utredning	Cirka 75%

Kommentar

En relativt stor andel av företredningarna går vidare till fullskalig utredning. Samtidigt sorteras 25% av de anmälda situationerna bort genom företredningarna. I dessa fall har utredarna bedömt att situationen inte kan utgöra en kränkning eller trakassering ens om situationen kan bevisas.

Reflektioner

Materialet är bolagets interna material. Det innebär att det finns bias när egna utredningar analyseras. Mot den bakgrunden ska resultaten också beaktas. Dock kan redovisningen ändå ha visst värde för utredare och beställare av utredningar. Human&heart gör själva bedömningen att det är av betydande vikt att följa noggranna rekvisit för utredningarna samt att ha robusta bevisstyrkekrav. Anmälaren har en påverkan på en betydande andel av kränkingsutredningarna och det är problematiskt att då sätta för låga bevisstyrkekrav eftersom att en styrkt situation kan generera helt felaktiga slutsatser och riskera att förvärra en konflikt eller situation.

För 2022 kan det vara av vikt för Human&heart att särskilt beakta företredningarna och göra en översyn huruvida företredningarna kan bli än mer effektiva. Sannolikt borde flera företredningar kunna stanna vid just en företredning mot bakgrund av resultaten som presenteras för de fullskaliga utredningarna. Å andra sidan kan en fullskalig utredning i många avseenden vara av betydelse såväl för anmälare som för anmäld part och för beställaren. Särskilt eftersom de fullskaliga utredningarna i vår statistik visar att det inte är så självklart att avgöra vem som är offer eller förövare.

Etiska överväganden

Statistiken kan inte avslöja eller identifiera vare sig enskilda personuppgifter eller organisationer.

Falun den 14 april 2022

Human&heart