

# Strömsunds kommun

Granskning av arbetet mot kränkande  
särbehandling av personal



Building a better  
working world

## Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Strömsund kommun granskat kommunstyrelsens arbete med att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Granskningen har fokuserat på riktlinjer och rutiner avseende kränkande särbehandling, utredningar och åtgärder, samt kommunstyrelsens uppföljning.

Viktiga slutsatser i granskningen är:

- ▶ Det finns en dokumenterad riktlinje som i enlighet med krav i arbetsmiljöverkets föreskrifter tydliggör att kränkande särbehandling inte accepteras.
- ▶ Riktlinje och tillhörande rutiner/checklistor saknar vissa av de uppgifter som enligt arbetsmiljöverket ska framgå.
- ▶ Chefer och arbetsledare får tillräckligt med information och utbildning om hur kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras.
- ▶ Utredning av kränkande särbehandling görs i tillräcklig utsträckning och sker på det stora hela på ett ändamålsenligt sätt. Ett visst behov av att förbättra dokumentationen föreligger.
- ▶ Kommunstyrelsens uppföljning av arbetsmiljöarbetet och kränkande särbehandling har varit otillräcklig.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen har säkerställt att arbetet för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i stort sker på ett ändamålsenligt sätt. Vidare bedömer vi att den interna kontrollen delvis varit tillräcklig.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att kommunstyrelsen får del av en samlad, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilken även omfattar arbetet mot kränkande särbehandling,
- ▶ Tydliggöra i *Riktlinje för likabehandling* eller i tillhörande rutiner dels hur/var den som upplever sig utsatt kan få hjälp och stöd, och dels ifall utredning ska genomföras vid samtliga fall av misstänkt kränkande särbehandling eller först efter bedömning av HR-funktion,
- ▶ Säkerställa att genomförda utredningar avseende kränkande särbehandling dokumenteras i tillräcklig grad, framför allt att det framgår både vad arbetsgivaren samt den externa byrån gjort och bedömt.
- ▶ Pröva behovet av att införa en central förteckning/register över chefers och arbetsledares genomförda utbildningar, i syfte att kunna följa upp ifall kompletteringar behöver göras.

## Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| Sammanfattning.....                               | 1         |
| <b>1. Inledning.....</b>                          | <b>3</b>  |
| 1.1. Bakgrund.....                                | 3         |
| 1.2. Syfte, revisionsfrågor och avgränsning.....  | 3         |
| 1.3. Revisionskriterier.....                      | 4         |
| 1.4. Genomförande .....                           | 4         |
| <b>2. Granskningsresultat.....</b>                | <b>5</b>  |
| 2.1. Policy .....                                 | 5         |
| 2.2. Rutiner för kränkande särbehandling.....     | 6         |
| 2.3. Utbildning till chefer och arbetsledare..... | 8         |
| 2.4. Utredningar och förebyggande åtgärder .....  | 11        |
| 2.5. Uppföljning .....                            | 13        |
| <b>3. Bedömning och rekommendationer.....</b>     | <b>15</b> |
| 3.1. Bedömningar mot revisionsfrågor.....         | 15        |
| 3.2. Sammanfattande bedömning .....               | 16        |
| 3.3. Rekommendationer .....                       | 16        |

## 1. Inledning

### 1.1. Bakgrund

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har nu varit giltig i snart sex år (sedan mars 2016) och kommunen har haft god tid på sig att anpassa sig till de nya kraven. Föreskriften förtydligar vad en kommun som arbetsgivare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbete som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva. Föreskriften reglerar bl.a. kunskapskrav och kränkande särbehandling. En av skillnaderna mot tidigare föreskrift är utökade krav på rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och krav på chefer att ha tillräcklig kunskap för att hantera särbehandling.

Under pågående pandemi har ett flertal medarbetare arbetat på distans, vilket skapar nya riskmiljöer för kränkande särbehandling och som potentiellt kan leda till en ökad utsatthet för de drabbade.

I Strömsunds kommun är det kommunstyrelsen som enligt reglementet har arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar för alla anställda i de kommunala verksamheterna. Styrelsen ansvarar därmed för att uppfylla de utökade kraven i arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Revisorerna har mot bakgrund av ovanstående bedömning av risk och väsentlighet beslutat att granska hur kommunen anpassat sig till föreskrifterna från år 2016 och hur den arbetar för att förebygga respektive hantera kränkande särbehandling.

### 1.2. Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Det övergripande syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt att arbetet för att förebygga och hantera kränkande särbehandling sker på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll. Inom ramen för ovanstående syfte ska följande revisionsfrågor besvaras:

- ▶ Finns en policy som klargör att kränkande särbehandling inte accepteras?
- ▶ Finns ändamålsenliga rutiner för att hantera kränkande särbehandling där det framgår:
  - Vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
  - Vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
  - Hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.
- ▶ Har chefer och arbetsledare fått utbildning/information om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling?
- ▶ Utreds misstänkt kränkande särbehandling och vidtas åtgärder för att förebygga risken för liknande fall i framtiden?

- ▶ Har kommunstyrelsen följt upp det systematiska arbetsmiljöarbetet där kränkande särbehandling ingår i en årlig rapport?

Granskningen omfattar kommunstyrelsen och är i huvudsak avgränsad till år 2021.

### 1.3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen för analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna kan hämtas från lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer beslutade av fullmäktige. Kriterier kan också ha sin grund i jämförbar praxis eller erkänd teoribildning. I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen (2017:725)
- ▶ Diskrimineringslagen (2008:567)
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter
  - AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
  - AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Under avsnitt 2 redogörs i detalj för de revisionskriterier som utgör bedömningsgrund för respektive revisionsfråga.

### 1.4. Genomförande

Granskningen har omfattat dokumentstudier av relevanta underlag samt kompletterande intervjuer med följande funktioner:

- HR-chef
- Projektledare Kasam 2.0
- Urval av enhetschefer (2 st)

Vidare har vi inhämtat statistik över vilka utredningar som genomförts under åren 2020-2021 (totalt 7 st), dess utfall och vilka åtgärder som vidtagits utifrån dem. Vi har gjort en stickprovskontroll på två av utredningarna för djupare granskning.

## 2. Granskningsresultat

### 2.1. Policy

**Revisionsfråga 1:** Finns en policy som klargör att kränkande särbehandling inte accepteras?

**Revisionell utgångspunkt: AFS 2015:4 § 13**

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Enligt arbetsmiljöverkets *allmänna råd* kan klargörandet lämpligen göras skriftligen i en policy.

#### 2.1.1. Iakttagelser

I Strömsunds kommun finns politiskt fastställda riktlinjer avseende kränkande särbehandling. Under granskad period (år 2021) har det funnits två riktlinjer om kränkande särbehandling:

- ▶ Riktlinje mot kränkande särbehandling, antagen av kommunstyrelsen 31 maj 2016 (§ 152)
- ▶ Riktlinje för likabehandling, antagen av kommunstyrelsen 15 juni 2021 (§ 136)

En genomgång av riktlinjerna visar att båda två innehåller beskrivningar av vad kränkande särbehandling är, samt att detta inte accepteras. I riktlinjen mot kränkande särbehandling (2016) noterar vi särskilt följande formuleringar:

- Kränkande särbehandling är en handling som riktas mot en eller flera medarbetare och chefer på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller utanförskap. Kränkande särbehandling handlar om det sätt som någon medarbetare eller chef har blivit bemött.
- Arbetsgivaren accepterar inte någon form av kränkande särbehandling eller mobbing i någon av kommunens verksamheter. Ingen anställd ska bli kränkt eller illa behandlad på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

I styrelsens protokoll från juni 2021 framgår att riktlinje för likabehandling ersätter den tidigare gällande riktlinjen mot kränkande särbehandling. I riktlinjen för likabehandling (2021) noterar vi särskilt följande formuleringar:

- Kränkande särbehandling och mobbing utgår från arbetsmiljölagstiftningen och är ett samlingsbegrepp för flera former av oacceptabla beteenden, där alla är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

- Strömsunds kommun som arbetsgivare accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller nedlåtande attityd mot medarbetare, chef eller grupp.

Förbudet mot kränkande särbehandling gäller enligt denna riktlinje samtliga medarbetare, arbetssökande, studerande, praktikanter, praoelever och inhyrd arbetskraft som finns i kommunens verksamheter. Riktlinjen tydliggör att alla ska behandlas lika och jämställt, vilket ska ingå i det likabehandlingsperspektiv som ska genomsyra alla beslut i kommunen.

### 2.1.2. Bedömning

Vi bedömer att revisionsfrågan uppfylls. Detta eftersom det under granskad period funnits politiskt fastställda riktlinjer på plats som klargör att kränkande särbehandling inte accepteras. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren tydliggöra att kränkande särbehandling inte accepteras, och detta kan lämpligen göras i en policy. Vi bedömer att kommunstyrelsens riktlinjer i detta fall är att likställa med en policy.

## 2.2. Rutiner för kränkande särbehandling

**Revisionsfråga 2:** Finns ändamålsenliga rutiner för att hantera kränkande särbehandling där det framgår:

- vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
- vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
- hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp?

### **Revisionell utgångspunkt: AFS 2015:4 § 14**

Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

**Allmänna råd:** Vanligtvis rapporteras kränkande särbehandling till en chef (närmaste chef eller högre chef). Arbetstagare kan dessutom vända sig till skyddsombud.

Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 ovan är ombesörjd. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunnig uppdraget att ge stöd och hjälp.

### 2.2.1. Iakttagelser

För att besvara denna revisionsfråga har vi granskat de riktlinjer för likabehandling respektive kränkande särbehandling som varit aktuella under år 2021. Till riktlinje för likabehandling (2021) finns även en checklista för utredning av trakasserier, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Tabellen nedan redogör för hur väl riktlinjer/checklista möter kraven i arbetsmiljöverkets föreskrifter.

| Framgår av dokumentationen...  | Riktlinje för kränkande särbehandling (2016)   | Riktlinje för likabehandling (2021) inkl. checklista för utredning  |
|--|--|---|
| ...vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer? | Närmaste chef, nästa chef i chefslinjen, eller en facklig företrädare om man är fackligt ansluten.   | Närmaste chef eller ovanstående chef, HR eller facklig organisation.  |
| ...vad som händer med informationen/ vad mottagaren ska göra?              | Den chef som tar emot anmälan, eller får kännedom om eller misstanke om kränkning, ska omedelbart vända sig till personalenheten för fortsatt utredning och stöd. Av riktlinjen framgår att " <i>arbetsgivaren måste alltid utreda</i> " en upplevd kränkning. Personalenheten beställer utredning av en oberoende part. Information om situationen lämnas från anmälare till utredare. Är den anställda fackligt ansluten informeras även facklig organisation. | Den som mottar en anmälan ska omedelbart kontakta HR. I riktlinjen anges att arbetsgivaren har " <i>skyldighet att omgående påbörja utredning</i> ". I checklistan framgår att HR <i>antingen</i> kan bedöma att utredning ska göras, eller så ska handlingsplan för åtgärder upprättas. I checklista framgår även att om utredning görs ska information om processen lämnas till anmälaren, den som blivit anmäld samt övriga berörda medarbetare. |
| ...hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp?                      | Framgår ej.  | Framgår ej. Av checklistan framgår dock att " <i>stödsamtal ska erbjudas till alla berörda</i> ".   |

Vi noterar att de två granskade riktlinjerna beskriver rutiner för hanteringen av kränkande särbehandling. Vad gäller händelseförloppet finns inte några stora skillnader i riktlinjerna. Anmälan lämnas till chef, facklig företrädare eller HR. Informationen tas vidare till HR som initierar en utredning. Vi noterar dock att det i båda riktlinjerna är tydligt att arbetsgivaren har en skyldighet att utreda *samtliga* fall av misstänkt kränkande särbehandling, medan checklistan till den nyare riktlinjen (2021) öppnar upp för att HR gör en bedömning av huruvida utredning ska genomföras eller inte.

Slutligen noterar vi att det inte tydliggörs i riktlinjerna hur/var den som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling kan få hjälp. I checklistan till den nuvarande riktlinjen framgår att stödsamtal ska erbjudas till alla berörda, dock inte *hur* eller *var* de berörda kan vända sig för att få detta stöd.



### 2.2.2. Bedömning

Vi bedömer att revisionsfrågan delvis uppfylls. Bedömningen baseras på att det är tydligt i riktlinjerna vem en anmälan om kränkande särbehandling ska lämnas till, samt hur mottagaren ska agera. Dock är det i dagsläget inte helt tydligt om en utredning måste genomföras vid varje misstanke om kränkande särbehandling, eller om HR ska bedöma om behov av utredning finns. Vidare framgår inte i dokumentationen hur och var den som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling snabbt kan få hjälp.

### 2.3. Utbildning till chefer och arbetsledare

**Revisionsfråga 3:** Har chefer och arbetsledare fått utbildning/information om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling?

**Revisionell utgångspunkt: AFS 2015:4 § 6**

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

**Allmänna råd:** Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Utbildning kan ges av företagshälsovård eller annan resurs med kompetens inom området.

#### 2.3.1. Iakttagelser

##### *Utbildning och information*

Under granskningen har framkommit att nytilträdna chefer, och även skyddsombud, erbjuds en intern arbetsmiljöutbildning.<sup>1</sup> Utbildningen som sträcker sig över 5 dagar (3 dagars grundutbildning + 2 dagars påbyggnadsmodul) erbjuds två gånger per år och omfattar det ansvar som chefer har för både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, vilket innefattar hantering/förebyggande av kränkande särbehandling. Vid intervjuer uppges att fokus ligger på det praktiska arbetet med att göra skyddsronder, riskbedömningar och handlingsplaner. Utbildningen omfattar även information om gällande riktlinjer inom området. Vid intervju uppges också att covid-19 pandemin under åren 2020-2021 har resulterat i att utbildningen har genomförts digitalt och att antalet utbildningstillfällen har varit färre än normalt.

Granskningen kan inte styrka att det finns någon samlad dokumentation, exempelvis ett centralt register, över vilka chefer eller skyddsombud som genomgått denna utbildning. Det uppges vara ett ansvar som åvilar respektive förvaltning att säkerställa att utbildningen genomförs av berörda. Vi har inom ramen för granskningen inte kunnat verifierat hur stor andel av chefer eller skyddsombud som tagit del av utbildningen.

<sup>1</sup> Sk BAM-utbildning, där BAM står för *Bättre Arbetsmiljö*

Vidare beskrivs vid intervjuer att HR-enheten håller s.k. ledarträffar ett par gånger per år. Träffarna syftar till att informera och uppdatera chefer om aktuella händelser. Vid ledarträff i oktober 2021 informerade HR bland annat om den nya riktlinjen för likabehandling samt tillhörande checklistor. Träffarna uppges vara obligatoriska för samtliga chefer inom kommunen och frånvaro beviljas endast av kommunchef. I de fall någon varit frånvarande får denne del av informationen i efterhand.

Intervjuade enhetschefer bekräftar att de genomfört BAM-utbildningen vid tillträde samt att de har/kommer att upprepa utbildningen med några (3-5) års mellanrum. Cheferna bekräftar även att de deltog vid ledarträffen i oktober och har fått information om den nya riktlinjen för likabehandling samt checklistor. Det framgår samtidigt att intervjuade chefer inte ännu känner sig speciellt bekanta med vad som står i dessa dokument, vilket uppges bero på att de så nyligen antogs, i kombination med att pågående pandemi tar mycket tid i anspråk. Chefer har därmed inte hunnit arbeta utifrån dessa dokument ännu.

Utöver utbildningstillfällena och ledarträffar finns information om kränkande särbehandling på kommunens intranät, som både chefer och medarbetare kan ta del av. Här finns bland annat information om vad som räknas som kränkande särbehandling, att/hur anmälningar om kränkande särbehandling utreds, samt chefers och medarbetares ansvar. Informationen uppges vara under uppdatering med anledning av de nya riktlinjerna och checklistorna.

Intervjuade enhetschefer ger en enhetlig bild av att de upplever sig ha fått tillräckligt med utbildning och information inom arbetsmiljö och kränkande särbehandling, samt att informationen på intranätet utgör ett gott stöd. Cheferna upplever att de har kunskap om, alternativt vet var de hittar information om, hur de ska agera vid misstanke/anmälan om kränkande särbehandling samt att de har gott stöd från HR-funktioner.

#### *Att arbeta förebyggande*

I arbetsmiljöverkets föreskrifter ställs krav på att chefer inte bara ska ha kunskap om hur kränkande särbehandling ska hanteras, utan även om hur det förebyggs. I kommunens riktlinje mot kränkande särbehandling (2016) noterar vi att chefens ansvar för att förebygga kränkande särbehandling är tydligt beskrivet. Här anges att:

*”du som chef ska göra allt du kan för att motverka att arbetsmiljön på arbetsplatsen ger upphov till kränkande särbehandling... Här är det viktigt att gemensamt och kontinuerligt, på till exempel arbetsplatsträffar diskutera förhållningssätt, bemötande, uppträdande, attityder och respekt.”*

I den nu gällande riktlinjen för likabehandling framgår inte chefens ansvar för det förebyggande arbetet med samma tydlighet. Denna riktlinje nämner att arbetsmiljölagen syftar till att *”förebygga ohälsa”*, samt att chefer ansvarar för att arbeta för ökad jämställdhet och jämlikhet i enlighet med det personalpolitiska programmet. I detta

program (KF 2016-09-14) beskrivs att en hälsosam arbetsmiljö skapas genom att *"ständigt arbeta förebyggande med fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö"*.

Intervjuade chefer uppger att de arbetar förebyggande på sina arbetsplatser, exempelvis genom att lyfta frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsträffar. En enhetschef uppger i intervju att hen tycker att det är väldigt tydligt att kommunledningen vill att chefer ska arbeta förebyggande. Även det förebyggande arbetet uppges ingå i BAM-utbildningen.

### *Kasam 2.0*

Under granskningen har framkommit att Strömsunds kommun under åren 2019-2021 genomfört ett projekt som kallas Kasam 2.0, vilket står för *"Känsla av sammanhang"*. Projektet beskrivs på kommunens hemsida som en *"utbildningsinsats som omfattar alla som är anställda av Strömsunds kommun och syftar till att skapa en än mer hälsosam arbetsplats med ännu bättre arbetsmiljö"*. Projektet är finansierat med medel från Europeiska socialfonden.

Som en del i projektet har samtliga medarbetare vid två tillfällen (2019 respektive 2021) fått besvara en enkät, vilken innehållit en fråga avseende förekomsten av kränkande särbehandling. Enkätsvaren har sammanställts och vid intervju uppges att chefer har fått diskutera och reflektera kring svaren, i syfte att se vilka områden som just deras enhet behöver arbeta vidare med.

### **2.3.2. Bedömning**

Vi bedömer att revisionsfrågan uppfylls. Bedömningen baseras i huvudsak på att:

- chefer genomgår en arbetsmiljöutbildning som omfattar kränkande särbehandling,
- chefer har erhållit information om den nya riktlinjen för likabehandling med tillhörande checklistor,
- intervjuade chefer upplever att de fått tillräcklig information/utbildning inom området.

## 2.4. Utredningar och förebyggande åtgärder

**Revisionsfråga 4:** Utredds misstänkt kränkande särbehandling och vidtas åtgärder för att förebygga risken för liknande fall i framtiden?

**Revisionell utgångspunkt: AFS 2001:1 § 9**

Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

I *allmänna råd* till AFS 2015:4 § 14 framgår även att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa i arbetet ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

### 2.4.1 Iakttagelser

Inom ramen för granskningen har vi begärt ut uppgifter kring vilka utredningar och tillhörande åtgärder som misstänkta fall av kränkande särbehandling resulterat i. Enligt uppgift vi fått har 7 utredningar genomförts under åren 2020-2021. I 3 av 7 genomförda utredningar har arbetsgivarens bedömning varit att det funnits fog för anmälan, och i övriga 4 fall att det inte funnits fog för anmälan. Vi noterar att 3 av de 4 utredningar där det bedömts inte funnits fog för anmälan har berört en och samma arbetsplats och haft koppling till varandra.

| Utredning nummer | Arbetsgivarens bedömning av ifall fog fanns för anmälan | Arbetsrättslig åtgärd                       |
|------------------|---|---|
| 1                | Fog   | Förflyttning                                |
| 2                | Fog   | Avsked                                      |
| 3                | Inte fog  | Extern arbetsmiljöinsats                    |
| 4                | Fog   | Varning utdelad                             |
| 5                | Inte fog  | Fortsatt förebyggande arbete inom enheten   |
| 6                | Inte fog  | Ingen. (Hör dock ihop med utredning nr 3-4) |
| 7                | Inte fog  | Extern arbetsmiljöinsats                    |

Vid intervjuer framgår att det funnits fall av misstänkt kränkande särbehandling som inte lett till utredning, utan där situationen kunnat lösas/redas ut genom samtal med medarbetare, chef och eventuell facklig representant. Granskningen kan inte styrka hur många gånger detta inträffat, men intervjuer indikerar att det inte hör till det vanliga.

Vid intervju med HR-chef uppges att stödsamtal erbjudits till samtliga inblandade (både anmälare och anmälda) i de 7 genomförda utredningarna.

### *Stickprov*

Som en del i denna granskning har vi valt ut ett stickprov bestående av två av dessa utredningar för närmare granskning. Vi noterar särskilt följande:

1. Vid båda utredningarna har intervjuer genomförts och nedtecknats av en extern konsultbyrå inom HR-området. Intervjuade har fått läsa igenom och godkänna dokumentationen från intervjuerna.
2. En av utredningarna vi fått del av utgörs av en rapport från HR där underlag från den externa aktörens intervjuer finns bifogade. Av rapporten framgår att arbetsgivaren bedömde att fog för anmälan inte förelåg. Därför vidtogs inga arbetsrättsliga åtgärder, men ett medvetandegörande samtal föreslogs till den anmälda. Av dokumentationen framgår inte om anmälaren fått hjälp och stöd under utredningsprocessen.
3. I den andra utredningen vi granskat utgörs dokumentationen vi fått del av enbart av en skriftlig rapport från den externa HR-byrån. Här framgår att den externa byrån bedömde att arbetsgivaren handlat korrekt. Vi noterar att arbetsgivaren under utredningsprocessens gång erbjudit den utsatte stödsamtal, samt att ett medvetandegörande samtal hållits med den utsatte. Det framgår inte av dokumentationen vilken bedömning arbetsgivaren gjorde avseende ifall det funnits fog för anmälan eller ej. Inte heller framgår om/vilka arbetsrättsliga åtgärder som arbetsgivaren vidtog.

### *Intervjuer*

Intervjuade enhetschefer uppger att enligt deras uppfattning görs utredningar i tillräcklig utsträckning. En enhetschef beskriver ett fall då utredning inte gjorts med anledning av att den som anmält motsatt sig utredning. Enhetschefer upplever att den externa byrå som genomför utredningarna är kompetent för uppgiften och agerar professionellt, samt att arbetsgivaren har vidtagit åtgärder som står i proportion till allvarlighetsgraden i den kränkning som ägt rum.

Slutligen noterar vi i intervjuer med enhetschefer att dessa endast är vagt bekanta med den checklista som under 2021 upprättats för utredning av trakasserier, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. I checklistan framgår att i de fall som HR bedömer att utredning inte är nödvändigt så ska chefen upprätta en handlingsplan med åtgärder. Vi har inom ramen för granskningen inte kunnat verifiera att denna rutin har börjat tillämpas ännu.

#### **2.4.2 Bedömning**

Vår bedömning är att revisionsfrågan uppfylls. Bedömningen baseras på att

- de anmälningar som kommit till HR har utretts, och vid utredning tas hjälp av extern aktör med ändamålsenlig kompetens
- åtgärder har vidtagits i rimlig utsträckning.
- chefer upplever att utredningar görs i tillräcklig grad.

Vi noterar ett behov av att säkerställa att dokumentation kring utredningar är komplett, dvs att det framgår både vad arbetsgivaren samt den externa byrån gjort och bedömt.

## 2.5. Uppföljning

**Revisionsfråga 5:** Har kommunstyrelsen följt upp det systematiska arbetsmiljöarbetet där kränkande särbehandling ingår i en årlig rapport?

**Revisionell utgångspunkt: AFS 2001:1 § 11**

Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

### 2.5.1. Iakttagelser

Inom ramen för granskningen har vi gått igenom kommunstyrelsens sammanträdesprotokoll för år 2021. Protokollen styrker inte att styrelsen erhållit någon samlad uppföljning av kommunens arbetsmiljöarbete. Vi noterar dock att styrelsen i oktober 2021 (§ 184) fått information om projektet *Kasam 2.0*, vilken består av en redogörelse av resultat och slutsatser från den arbetsmiljöenkät som kommunens medarbetare fått besvara under år 2019 respektive 2021.

HR-chef uppger i intervju att denne löpande informerar KsAu om pågående utredningar gällande kränkande särbehandling. Rapporteringen lämnas muntligt och i allmänna ordalag. Vår granskning kan inte styrka att denna rapportering förs vidare till kommunstyrelsen.

I riktlinjerna avseende kränkande särbehandling respektive likabehandling tydliggörs inte hur området ska följas upp. Till den nu gällande riktlinjen finns dock en "*Checklista för likabehandling*" som anger att likabehandlingsarbetet ska följas upp årligen, i syfte att kartlägga om diskriminering skett i frågor avseende arbetsförhållanden, löner/anställningsvillkor, rekrytering/befordran samt kompetensutveckling. Checklistan är antagen under 2021 och första uppföljningen av likabehandlingsarbetet uppges komma i början av år 2023 (avseende år 2022).

Vid intervjuer med enhetschefer framgår att viss uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och kränkande särbehandlingar genomförs på enhets-/verksamhetsnivå, samt i samverkansgrupper. Vi har under granskningen dock inte kunnat fastställa att detta sammanställs i en kommunövergripande, årlig rapport.

Vi noterar även att enhetschefer endast är vagt bekanta med den checklista som beskriver att/hur en årlig uppföljning av likabehandlingsarbetet ska ske.

### **2.5.2. Bedömning**

Vi bedömer att revisionsfrågan inte uppfylls. Detta eftersom kommunstyrelsen i sin dokumentation inte kan styrka att den erhållit någon samlad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller uppföljning kopplad till kränkande särbehandling.

### 3. Bedömning och rekommendationer

#### 3.1. Bedömningar mot revisionsfrågor

| Revisionsfråga  | Bedömning   |
|---|---|
| Finns en policy som klargör att kränkande särbehandling inte accepteras?  | Ja, revisionsfrågan uppfylls. Detta eftersom det under granskad period funnits politiskt fastställda riktlinjer på plats som klargör att kränkande särbehandling inte accepteras. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren tydliggöra att kränkande särbehandling inte accepteras, och detta kan lämpligen göras i en policy. Vi bedömer att kommunstyrelsens riktlinjer i detta fall är att likställa med en policy.   |
| Finns ändamålsenliga rutiner för att hantera kränkande särbehandling där det framgår: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,</li> <li>▶ Vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra,</li> <li>▶ Hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp?</li> </ul> | Vi bedömer att revisionsfrågan <i>delvis</i> uppfylls. Bedömningen baseras på att det är tydligt i riktlinjerna vem en anmälan om kränkande särbehandling ska lämnas till, samt hur mottagaren ska agera. Dock är det i dagsläget inte helt tydligt om en utredning måste genomföras vid varje misstanke om kränkande särbehandling, eller om HR ska bedöma om behov av utredning finns. Vidare framgår inte i dokumentationen hur och var den som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling snabbt kan få hjälp. |
| Har chefer och arbetsledare fått utbildning/information om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling?   | Vi bedömer att revisionsfrågan uppfylls. Detta eftersom chefer genomgår en arbetsmiljöutbildning som omfattar kränkande särbehandling, chefer har erhållit information om den nya riktlinjen för likabehandling med tillhörande checklistor, samt att intervjuade chefer upplever att de fått tillräcklig information/utbildning inom området.  |
| Utreds misstänkt kränkande särbehandling och vidtas åtgärder för att förebygga risken för liknande fall i framtiden?  | Vi bedömer att revisionsfrågan uppfylls. Detta eftersom de anmälningar som kommit till HR har utretts, vid utredning tas hjälp av extern aktör med ändamålsenlig kompetens, åtgärder har vidtagits i rimlig utsträckning, samt att chefer upplever att utredningar görs i tillräcklig grad. Vi noterar ett behov av att säkerställa att dokumentation kring utredningar är komplett, dvs att det framgår både vad arbetsgivaren samt den externa byrån gjort och bedömt.  |
| Har kommunstyrelsen följt upp det systematiska arbetsmiljöarbetet där kränkande särbehandling ingår i en årlig rapport?   | Vi bedömer att revisionsfrågan inte uppfylls. Detta eftersom kommunstyrelsen i sin dokumentation inte kan styrka att den erhållit någon samlad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller uppföljning kopplad till kränkande särbehandling.  |



### 3.2. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen har säkerställt att arbetet för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i stort sker på ett ändamålsenligt sätt. Vidare bedömer vi att den interna kontrollen delvis varit tillräcklig.

### 3.3. Rekommendationer

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att kommunstyrelsen får del av en samlad, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilken även omfattar arbetet mot kränkande särbehandling,
- ▶ Tydliggöra i *Riktlinje för likabehandling* eller i tillhörande rutiner dels hur/var den som upplever sig utsatt kan få hjälp och stöd, och dels ifall utredning ska genomföras vid samtliga fall av misstänkt kränkande särbehandling eller först efter bedömning av HR-funktion,
- ▶ Säkerställa att genomförda utredningar avseende kränkande särbehandling dokumenteras i tillräcklig grad, framför allt att det framgår både vad arbetsgivaren samt den externa byrån gjort och bedömt.
- ▶ Pröva behovet av att införa en central förteckning/register över chefers och arbetsledares genomförda utbildningar, i syfte att kunna följa upp ifall kompletteringar behöver göras.

Skellefteå 2022-02-04

Per Ståhlberg

EY

Susanna Lindahl Huber

EY

