

”Enskilda ska inte ta ansvar för kränkande särbehandling”

Idag förväntas enskilda anställda på egen hand ta ansvar för social utsatthet och kränkande särbehandling i arbetslivet. Trots att regler som uppmanar arbetsgivaren att söka orsakerna till särbehandling i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det här är något vi måste problematisera, skriver Anneli Matsson, doktor i socialt arbete.

[TV4 rapporterar att medarbetare inte anmäler till arbetsgivaren](#) när de blir utsatta för särbehandling på jobbet och att av de anmälningar som görs leder bara hälften till åtgärder från arbetsgivaren. Nyhetsrapporteringen baserar sig på en enkätundersökning från ett privat marknadsundersökningsföretag. De orsaker som angivits till särbehandlingen av dem som svarat på enkäten är kön och etnicitet, följt av ålder.

Det finns flera antaganden som döljer sig i denna rapportering som behöver problematiseras.

1. Det som i enkätundersökningen problematiseras är att medarbetare inte ”anmäler” kränkande särbehandling till arbetsgivaren. Det bygger på ett antagande om att det är vad som förväntas för att arbetsgivaren ska hantera problemet.
2. Att strukturella problem som diskriminering kan hanteras på individnivå genom enskilda medarbetares anmälningar av incidenter.
3. Ett kommersiellt företags enkätundersökning baserad på ett uppdrag från betalande beställare rapporteras som ”fakta”.

Den gemensamma nämnaren för ovanstående problematiska antaganden är att det idag finns strömningar i arbetsmarknadspolitiken som bygger på marknadsdrivna principer där individer förväntas att på egen hand ta ansvar för social

utsatthet i arbetslivet. Jag menar att individualisering av arbetsmiljöproblem behöver problematiseras.

Det framgår inte, varken av nyhetsinslaget eller av företagets webbsida, om det finns någon beställare av den aktuella undersökningen/sammanställningen som presenteras, eller om den är framtagen som marknadsföring av det egna bolaget. Det som lyfts fram är att medarbetare som befinner sig i ett utsatt läge inte "anmäler" till arbetsgivare att de blir utsatta. Här menar jag att det anmälningsförfarande som idag blivit praxis i arbetslivet är etiskt problematiskt.

Praxis bygger på att arbetsgivare upprättat rutiner för att enskilda medarbetare ska anmäla enskilda kollegor för kränkande särbehandling; Där uppmanas de att inte bara namnge "förövare" utan även konkret styrka vad vederbörande gjort i form av kränkningar eller särbehandling. Detta bygger på en idé om att särbehandling är ett individuellt problem som utspelas i ett socialt samspel och som kan underbyggas med "fakta". Arbetsgivaren ska då – är det meningen – göra en bedömning om det som anmälts ska föranleda åtgärder eller inte.

Denna praxis i arbetslivet går emot [riktlinjerna från Arbetsmiljöverket \(AFS: 2015:4\)](#) där arbetsgivaren uppmanas att söka orsakerna i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön till särbehandling. Ingenstans framkommer i riktlinjerna ett individuellt anmälningsförfarande som grund för åtgärder. Istället uppmanas arbetsgivaren att förebygga särbehandling genom att göra riskbedömningar i arbetsmiljön. Idén och praxis om anmälningsförfarande för enskilda arbetstagare har helt enkelt utvecklats och implementerats med bas i de generella strömningarna i arbetsmarknadspolitiken där sociala problem mer och mer individualiseras. Jag menar att en sådan praxis istället försätter människor i ett än mer utsatt läge.

Att människor inte anmäler är med andra ord inte så konstigt då själva utsattheten gör att risken för sanktioner är

påtaglig för den som anmäler. Men även de som anmäls är i riskzonen då de kan göras till syndabockar för ett arbetsmiljöproblem som bottnar i strukturella problem som pressade arbetsvillkor, konkurrens om arbete, status eller maktmissbruk etc. Eller strukturell särbehandling.

I min avhandling [Handslaget: att organisera tystnad : en fallstudie om pragmatisk särbehandling i arbetslivet](#), kommer jag fram till att särbehandling reproduceras från strukturell nivå till riktad nivå ungefär på samma sätt som dominobrickor faller, vilket gör det vanskligt att peka ut individer som enskilt ansvariga för ett komplext händelseförlopp. Att medarbetare tystnar och underrapporterar särbehandling har i tidigare forskning visat sig hänga ihop med brist på tillit till organisationens policy och rutiner samt rädsla för sanktioner.

Särskilt kvinnor har visat sig underrapportera utsatthet. I min avhandling framkom att genuskodade normer är ett riskområde i den organisatoriska arbetsmiljön. Ett annat riskområde som kunde definieras var vad jag kallar för en reduktionistisk policypraktik, där särbehandling antas vara något som sker på individnivå av enskilda "förövare" och strukturella problem blir därmed möjliga att kringgå.

Det aktualiserar då det andra antagandet i rapporteringen i media där diskriminering på grund av kön, etnicitet eller ålder uppges vara en orsak till upplevd särbehandling. Det visar just på orimligheten i att förvänta sig att den slags strukturella problem kan synliggöras och åtgärdas genom enskilda anmälningar från dem som utsätts. Att inte få samma lön för samma jobb, att bli mer kritiskt granskad, att bli avfärdad, osynliggjord och strukturellt exkluderad blir knepigt att få utrymme för i en individuell anmälan där någon enstaka "förövare" ska pekas ut. I stället för att problematisera hur många interna anmälningar om särbehandling som görs på arbetsplatser bör själva anmälningspraxis och rutiner för särbehandling problematiseras. Blicken bör i

stället riktas mot vem som har möjlighet att göra sin röst hörd och vem som inte har samma möjlighet.

Till sist finns det all orsak att också titta närmare på att det finns intressenter från affärsdrivande företag bakom en sådan här rapportering. Det vill säga, medias rapportering av ett börsnoterat marknadsföringsföretags beställda uppdrag hanteras som vore det "fakta". Vi har ingen möjlighet att ta del av frågornas konstruktion, urval, metodologi och eventuella bortfall eller resultat utöver det som problematiseras. Här bortser TV4 från och medverkar till kommersialisering av social utsatthet i arbetslivet. På så vis exploateras ett socialt problem och blir använt i en form av marknadsföringskupp.

Anneli Matsson, doktor i socialt arbete, Göteborgs universitet
anneli.matsson@socwork.gu.se

Foto: Pixabay

Läs avhandlingen:

[Handslaget: att organisera tystnad : en fallstudie om pragmatisk särbehandling i arbetslivet](#)



Anneli Matsson, doktor i socialt arbete, Göteborgs universitet
Foto: Privat