



Handlingsplan vid kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier

Kännedom om trakasserier kan uppstå på flera möjliga sätt; från den utsatta, från personer runt omkring den utsatta eller genom ett rykte. Oavsett hur informationen uppkommit, vid minsta kännedom om att någon har blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier ska följande process tillämpas.

Om den drabbade är anställd

- Närmaste chef initierar ett första samtal med den person som är drabbad. Syftet med det första samtalet är att på ett stödande och objektivt sätt skapa klarhet i vad som har hänt när, vem eller vilka som berörs.
- Den drabbades chef kommer inte vidta några andra åtgärder än vad den utsatta personen har godkänt eller prata med några andra personer än vad den utsatta personen har godkänt. Det är mycket viktigt att den utsatta personen känner att hen har kontroll över varje steg i processen.
- Den utsatta personen ska omgående erbjudas stöd av företagshälsovården eller motsvarande.

Om den drabbade är funktionär

- Funktionsansvarig initierar ett första samtal med den person som är drabbad. Syftet med det första samtalet är att på ett stödande och objektivt sätt skapa klarhet i vad som har hänt när, vem eller vilka som berörs.
- Funktionsansvarig kommer inte vidta några andra åtgärder än vad den utsatta personen har godkänt eller prata med några andra personer än vad den utsatta personen har godkänt. Det är mycket viktigt att den utsatta personen känner att hen har kontroll över varje steg i processen.

Om den drabbade är medlem/motionär

- Verksamhetschefen initierar ett första samtal med den person som är drabbad. Syftet med det första samtalet är att på ett stödande och objektivt sätt skapa klarhet i vad som har hänt när, vem eller vilka som berörs.
- Verksamhetschefen kommer inte vidta några andra åtgärder än vad den utsatta personen har godkänt eller prata med några andra personer än vad den utsatta personen har godkänt. Det är mycket viktigt att den utsatta personen känner att hen har kontroll över varje steg i processen.



I samtliga fall

- Utvärdering och lärande: Varje ärende gällande kränkande särbehandlingar eller trakasserier ska resultera i en analys kring orsaksförhållanden och resultera i åtgärder som utvecklar det förebyggande arbetet. Det kan röra sig om förtydligande av policy, dialog i en arbetsgrupp, utbildning av chef eller arbetsledare etc.
- När en situation och hanteringsförlopp blir känt inom verksamheten är det viktigt, med hänsyn tagen till inblandades integritet, att det sker en tydlig återkoppling till berörda – detta för att undvika spekulation samt åter visa på att man som arbetsgivare tar dessa situationer på största allvar.