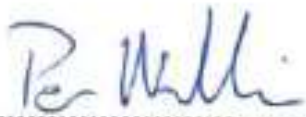


# Handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier/ sexuella trakasserier

Fastställd av

Datum  
2019-09-18



.....  
Per Wallentin, CEO Knowit Group

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	3
1.1	Nolltolerans mot kränkande särbehandling .....	3
1.2	Kortfattat om medarbetares och ledares ansvar .....	3
2	Om du är eller har blivit utsatt .....	4
2.1	Vi reagerar olika .....	4
2.2	Om du upplever dig utsatt för trakasserier eller annan kränkande särbehandling .....	4
2.2.1	Om det är aktuellt med polisanmälan .....	5
2.3	Vad kan du som arbetskamrat göra .....	5
3	Knowits ansvariga kontaktpersoner i Sverige .....	6
4	Om du har rollen som chef .....	6
4.1	Omedelbara åtgärder .....	6
4.1.1	Att tänka på .....	7
4.1.2	Undvik .....	8
4.1.3	Arbetsgivarens utredningsansvar .....	9
5	Knowits rutin för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier .....	9
5.1	Knowitanställd har utsatts internt inom Knowit .....	9
5.2	Knowitanställd har blivit utsatt hos kund .....	11
5.3	Knowitanställd har utsatt en kund .....	13
5.4	Konsekvenser och åtgärder .....	14
5.5	Förbud mot repressalier .....	14
6	Arbetsgivarens ansvar - för dig som personalansvarig, chef eller VD .....	15
6.1	Arbetsgivarens ansvar i samband med kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier .....	15
6.2	Arbetsgivarens ansvar för förebyggande åtgärder .....	15
7	Definitioner och lagstiftning .....	17
7.1	Lagstiftning .....	17
7.2	Definitioner .....	17
7.2.1	Kränkande särbehandling .....	17
7.2.2	Trakasserier .....	18
7.2.3	Sexuella trakasserier .....	18
7.2.4	Sexualbrott .....	18
8	Information och kontakter .....	19

# 1 Inledning

Knowit har nolltolerans mot kränkande särbehandling och alla former av trakasserier, samt repressalier och hämndåtgärder. Denna handlingsplan beskriver de åtgärder som Knowit vidtar för att förebygga och förhindra kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och hämndåtgärder. Här anges även Knowits rutiner för hur en anmälan eller ett påstående om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska behandlas och utredas.

## 1.1 NOLLTOLERANS MOT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Alla medarbetare har rätt till en trygg arbetsvardag. Därför har Knowit nolltolerans mot kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier. Nolltoleransen innebär att Knowit tar all form av kränkande särbehandling på allvar och vidtar de åtgärder som anses nödvändiga för att förhindra och sätta stopp för kränkande beteenden. Knowit arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling, utreder alltid de händelser som blir kända och tar vid behov hjälp av externa samarbetspartner. För att försäkra oss om att det oönskade beteendet upphör separeras berörda parter under utredningstiden. Knowit följer alltid upp händelser som skett och utvärderar hanteringen. Nolltoleransen gäller även för konsulter som befinner sig hos kunder.

Kränkande särbehandling är när du genom ord eller handling upplever dig förnedrad eller annorlunda behandlad. Det är alltså beteenden som är oacceptabla hos oss och kan få dig som utsatt att till exempel:

- känna obehag i situationen
- känna olust eller oro för att t.ex. träffa en person eller grupp
- uppleva det obegripligt varför du behandlas annorlunda
- uppleva dig orättvist behandlad

Vi reagerar olika när vi blir utsatta och i kapitel 2 kan du läsa mer om vad som sker om du upplever eller har upplevt dig utsatt för kränkande särbehandling.

## 1.2 KORTFATTAT OM MEDARBETARES OCH LEDARES ANSVAR

- Om du är utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier/ sexuella trakasserier ta kontakt med någon av följande; din närmaste chef, Knowits utbildade kontaktpersoner, se kapitel 3, HR-ansvarig i Knowit AB eller anonymt via Whistleblower-funktionen. Läs mer om vad som händer om du är eller har blivit utsatt och den stöttning du får i nästa kapitel.
- Den information du lämnar stannar hos dem du pratar med och lämnas vidare bara med ditt samtycke. Med hjälp av den information du lämnar är chefen dock alltid ansvarig för att utreda, agera för att sätta stopp och förhindra fortsatt kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Du får hjälp omgående och har även möjlighet att få stöd av t.ex. företagshälsovård.

Kortfattat innefattar organisationens olika roller olika ansvar, och dessa beskrivs kort här och mer under de olika avsnitten.

<b>Medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har medansvar för att upptäcka och undanröja eventuella risker i arbetet och förebygga ohälsa</li><li>• Meddelar chef eller kontaktperson om kollega blir utsatt</li><li>• Bidrar till en god arbetsmiljö och är delaktig i problemlösande insatser</li></ul>
<b>Chef</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har huvudansvar för den psykosociala arbetsmiljön</li><li>• Organiserar och planerar arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs så långt som det är möjligt</li><li>• Nyckelroll att gemensamt arbeta med bemötande och uppträdande</li><li>• Ansvarar för att utreda eventuella kränkningar och vidta nödvändiga åtgärder skyndsamt</li></ul>

## 2 Om du är eller har blivit utsatt

### 2.1 VI REAGERAR OLIKA

Att bli utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier kan för den enskilda individen vara förknippat med starka negativa känslor. En sådan situation kan vara svår för den enskilda att hantera på egen hand, varvid stöd från omgivningen ofta behövs. Beroende på personlighet, tidigare erfarenheter och andra psykologiska faktorer kan olika personer reagera helt olika. Vanliga reaktioner är exempelvis chock, känslomässig avstängning eller starka känsloreaktioner. Då kan det vara särskilt svårt att orka ta tag i situationen, varför det kan vara bra att ta hjälp av någon i din närhet oavsett om det är en kollega, chef eller annan person som du känner förtroende för.

### 2.2 OM DU UPPLEVER DIG UTSATT FÖR TRAKASSERIER ELLER ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

- Det är den utsattes uppfattning som avgör vad som är kränkande. Om du upplever en situation som obehaglig, ta dina känslor på allvar och säg ifrån.
- Enligt diskrimineringslagen måste den som trakasserar bli medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Klargör för den som trakasserar dig att beteendet är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut. Det kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon du har förtroende för. I vissa, allvarliga fall, behöver du inte säga ifrån för att det ändå ska räknas som trakasserier i lagens mening. Exempel på sådana grova typer av händelser kan vara att tafs på en kollega eller kalla denne för glåpord som exempelvis hora.
- Det är bra att anteckna när, var och hur du blir utsatt. Spara också eventuella sms, mail, brev, bilder, uppgifter om vittnen som varit närvarande eller annat som har samband med kränkningarna eller trakasserier.
- Tala alltid om att du har blivit/är utsatt, antingen för din närmaste chef och/eller någon av de utsedda kontaktpersonerna, se kapitel 3. Oavsett om du väljer att gå vidare med situationen eller inte är det viktigt att agerandet kommer fram och noteras.
- Om en chef eller annan person i ledande ställning utsätter dig för kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier räknas det som diskriminering enligt lagen och detta gäller även om chefen uppmuntrar någon annan att trakassera dig. För att hantera denna situation har Knowit inrättat en extern Whistleblower-funktion.

För mer information se Shareit:

<https://knowit.sharepoint.com/teams/whistleblower/sitepages/home.aspx> Dina uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt. Du kan även anmäla arbetsgivaren till ditt fack eller till DO ([www.do.se](http://www.do.se)).

- Vid vetskap eller misstanke om att en händelse inträffat startas alltid en intern och ibland även en extern utredning för att kartlägga vad som hänt. Eventuella omedelbara åtgärder vidtas under utredningstiden, exempelvis separering av berörda parter. Den utsatte tilldelas en kontaktperson om detta inte gjorts tidigare. För mer information om hur processen ser ut, se kapitel 5.
- Du kan få stöd av företagshälsovården eller motsvarande i form av stödsamtal vid behov.

## 2.2.1 Om det är aktuellt med polisanmälan

Kom ihåg att **det aldrig är ditt fel att du utsätts för brott**. Det är förövaren som bär ansvaret. Det finns många anledningar till varför många utsatta väljer att polisanmäla. Dels för den egna rehabiliteringsprocessen, men även för att en polisanmälan kan bidra till att stoppa förövaren från att begå nya övergrepp. Det ger även en möjlighet för dig att få juridisk upprättelse.

Om det känns obehagligt att gå ensam till polisen, ta med någon du litar på; en familjemedlem, en partner, vän eller kollega. Du behöver inte ens göra en polisanmälan själv. Det kan någon annan göra åt dig, men du kommer att kallas till ett målsägandeförhör. Även då kan du ta med dig en stödperson och ditt målsägarbiträde, som företräder dig.

**Polisanmäl direkt.** Polisen uppmanar alla som blivit utsatta för ett brott att anmäla. Åklagaren beslutar om fallet ska utredas vidare. Du har rätt att välja om du inte längre vill vara delaktig i utredningen.

**Spara alla bevis** och alla spår som stödjer din berättelse för att du varit utsatt för ett brott. Skador, DNA-spår, sms, chattar, bilder, filmer etc. Notera vittnen som gjort, sett eller hört saker samt personer som du har berättat för.

## 2.3 VAD KAN DU SOM ARBETSKAMRAT GÖRA

Som kollega har du en avgörande roll i arbetet för att motverka och agera vid kränkande beteenden. Det handlar om att upprätthålla en god gemensam arbetsmiljö. Nedan nämns några saker som du som kollega kan göra:

- Ta ditt ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Även om chefen har huvudansvaret för att förebygga och hantera kränkande beteende är det viktigt att alla hjälps åt för att skapa ett gott arbetsklimat
- Medverka inte till kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier – säg ifrån vid exempelvis nedsättande skämt
- Du kan göra stor skillnad genom att aldrig acceptera en nedsättande jargong och markera tydligt mot kränkande beteende
- Bryt elakt spel såsom härskarteknik eller andra exkluderande beteenden
- Ställ upp för din arbetskollega. Du kan hjälpa genom att vara en god lyssnare och stödja din arbetskamrat i att säga ifrån till den som kränker och berätta för en chef eller en utsedd kontaktperson som finns vid varje ort, se kapitel 3.
- Agera inte utan medgivande från din arbetskamrat.

## 3 Knowits ansvariga kontaktpersoner i Sverige

Kontaktpersonen är en intern medarbetare som man som chef eller medarbetare kan vända sig till för att få stöd och vägledning i utsatta situationer. Kontaktpersonerna har fördjupad kompetens i hantering av kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier. Kontaktpersonerna finns tillgängliga för stödsamtal, rådgivning samt guidning genom Knowits rutin för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier. Du kan också alltid vända dig till din chef eller övergripande HR ansvarig i Knowit AB för stöd.

Förteckning över de personer inom Knowit som är kontaktpersoner, som du som utsatt eller chef kan vända dig till för stöd i att hantera en aktuell situation finner du nedan. Du kan vända dig till någon av kontaktpersonerna vid stöd. Det behöver alltså inte vara en på din arbetsort.

Övergripande HR-ansvarig i Knowit AB: Joakim Pilborg.

Kontor	Namn
Stockholm	Elisabet Rönnlöv
Göteborg	Monica Larsson (under utbildning)
Malmö	Jenny Kraby
Borlänge	Bo-Göran Perlström
Linköping	Moa Malviker Wellermark
Karlstad	Malin Johansson
Örebro	Johanna Kanusson (under utbildning)
Sundsvall	Camilla Wedin
Umeå	Camilla Wedin
Luleå	Camilla Wedin
Gävle	Susanne Stigenberg
Jönköping	Hanna Aspklint

## 4 Om du har rollen som chef

### 4.1 OMEDELBARA ÅTGÄRDER

Denna checklista är till som stöd för dig med personalansvar vid misstanke eller kännedom om fall av kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier. Som chef bör du alltid ta kontakt med övergripande HR ansvarig i Knowit AB eller någon av kontaktpersonerna för råd och stöd. Knowit använder sig vid behov av **extern expertis** för att utreda och hantera kränkande särbehandling och trakasserier/ sexuella trakasserier. Du som ledare kan inledningsvis samla in fakta för att bilda dig en bild av situationen, men skall därefter avvakta hjälp och stöd för den fortsatta utredningen.

Checklista för hantering av sexuella trakasserier när omedelbara åtgärder bedöms nödvändiga finner du nedan.

- **Skapa dig en bild av situationen.** Prata med personen som har blivit drabbad så fort som möjligt efter du har fått kännedom om att en händelse har inträffat. Tydliggör

att Knowit har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier/sexuella trakasserier. Om personer godkänner och du finner det nödvändigt, tala med fler som var närvarande vid händelsen.

- **Ta hjälp och omedelbara åtgärder.** Knowit har utsett och utbildat ett antal kontaktpersoner för dessa situationer, ta om möjligt kontakt med någon av dessa. Kontakta även övergripande HR-ansvarig i Knowit AB, se kapitel 3, för att tillsammans bedöma hur kritiskt det inträffade är samt besluta om lämpliga omedelbara åtgärder.
- **Erbjud stöd.** Stötta, följ upp och informera. Undersök om den utsatta och den som utsätter har någon att prata med och tydliggör vilka stödfunktioner som finns via Knowit (respektive bolags företagshälsovård och försäkringar). ’
- **Undersök behov av separering.** Undersök den utsatta personens behov av separering från den som utsatt hen. Om så önskas, säkerställ att detta planeras så att den utsatte personen slipper stöta på den person som utsätter hen av misstag. Var tydlig med att återkoppla till den utsatta när detta har ordnats.
- **Den utsatta personens behov och förmåga.** Undersök huruvida den utsatta personen orkar delta i arbete/konferens eller ifall hen mår bättre av att avstå.
- **Besluta om direkta konsekvenser.** Övergripande HR-ansvarig i Knowit AB har ansvar för att tillsammans med den engagerade kontaktpersonen och berörda chefer fatta beslut om direkta konsekvenser.
- **Informera.**
  - Avvakta med att informera till övriga medarbetare om det inte sprids rykten som behöver stävjas
  - Om rykten florerar; håll informationen kortfattad (”det har uppstått en situation som vi tar på största allvar”). Säkerställ med personen som blivit utsatt om hen tycker det är ok och om hen vill närvara eller inte.
    - Så snart det är praktiskt möjligt; boka in ett informationsmöte med alla berörda medarbetare. Ta hjälp av förslagsvis en psykolog för att designa, förbereda och facilitera mötet. Kontakta övergripande HR-ansvarig i Knowit AB för kontaktuppgifter till samarbetsparter.
- **Fortsatta åtgärder.** Ta hjälp av HR-ansvarig i Knowit AB och kontaktperson för planering av fortsatta åtgärder

#### 4.1.1 Att tänka på

- Att utsättas för kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier är fruktansvärt för den som drabbas. Att ta steget att berätta och våga anmäla kan vara svårt och mörkertalet är stort. Av den anledningen är det viktigt att inte ifrågasätta utan **ta det som berättas på allvar och visa empati och stöd**. Se till att den utsatta har någon att prata med, eventuellt kan någon närvarande chef behöva frigöra tid för att stötta den utsatta.
- Kom även ihåg att stötta den person som utsatt den/de andra. Till exempel om den personen väljer att, eller uppmanas att åka hem från exempelvis en konferens på annan ort är det lämpligt att utvärdera om det är lämpligt att personen reser hem själv eller om personens mående bedöms vara i det skick att någon bör vara med under hemresan för att hantera eventuella psykologiska reaktioner.



- Den utsatta personen måste "äga" processen och få **information samt ha avstämningar löpande** gällande nästa steg i processen. **Utforska den utsattes behov och önskemål.**
- Var medveten om att den chock som ofta uppstår i samband med trakasserier kan medföra **handlingsförlamning, obeslutsamhet eller irrationella beteenden.** Många personer som utsätts upplever dessutom en känsla av skam för det som hänt och väljer av den anledningen att inte berätta allt initialt (information om händelsen kan tillkomma i senare skede).
- **Hur och vilka du informerar är avgörande.** Ryktesspridning är vanligt förekommande i samband med kränkande särbehandling, trakasserier/sexuella trakasserier. Ryktesspridning stävjas bäst genom återkommande kortfattad och övergripande information. I den mån det går är transparens att önska - ta alltid hjälp av övergripande HR-ansvarig i Knowit AB gällande vad, hur och till vilka du informerar. **Låt den utsatta personen bestämma** vilka som ska få tillgång till vilken information i alla steg samt huruvida hen önskar ha chef/kollega/annan person närvarande i alla steg.
- Finns **sekundära offer**? Undersök hur personer i omgivningen mår och om de behöver stöd.
- I situationer som dessa är det viktigt med ett tydligt ledarskap och tydlig rollfördelning på plats.
  - Det måste inte vara en bolagschef som leder hanteringen av situationen på plats utan det skall vara den som är bäst lämpad vid tillfället.
  - Vid en händelse under en konferensresa bör HR-ansvarig i Knowit AB eller den som HR-ansvarige utsett samla alla chefer i det berörda bolaget direkt efter hemkomst. Detta för att skapa så bra förutsättningar som möjligt i det arbete som vidtar efter hemkomst.
- Krishantering kan innebära en stor belastning för dig som ledare och andra som hanterar situationen. En kritisk situation kan vara under flera dagar, det får en påverkan på de dagliga rutinerna. Var noga med att ni ombesörjer era behov av kost och vila. Det viktigaste är att du tar hjälp. Kontakttuppgifter hittar du i kapitel 3.

#### 4.1.2 Undvik

Får du information om kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier ska **du alltid ta det på allvar** och invänta den eventuella externa utredningen. **Undvik att bli partisk** och var medveten om att din relation till de inblandade kan påverka din bedömning av situationen.

- Undvik kommentarer som på något sätt **ifrågasätter, förklarar eller bortförklarar händelsen** utifrån den utpekades perspektiv innan situationen har utretts. Exempel på detta är kommentarer om att X är en så bra person, eller att alkohol eller andra omständigheter beskrivs som mildrande. Detta för att undvika att förminska den utsatta personens upplevelse.
- Ha inte **möten med den utsatta och den som utsatt den andra tillsammans.** När det handlar om kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier ska **parterna separeras.** Att som drabbad behöva träffa den som utsatt hen kort inpå en händelse kan upplevas som oerhört obehagligt och bör undvikas. Det är den utsatte som får avgöra om/när denne vill träffa den som utsatt hen.

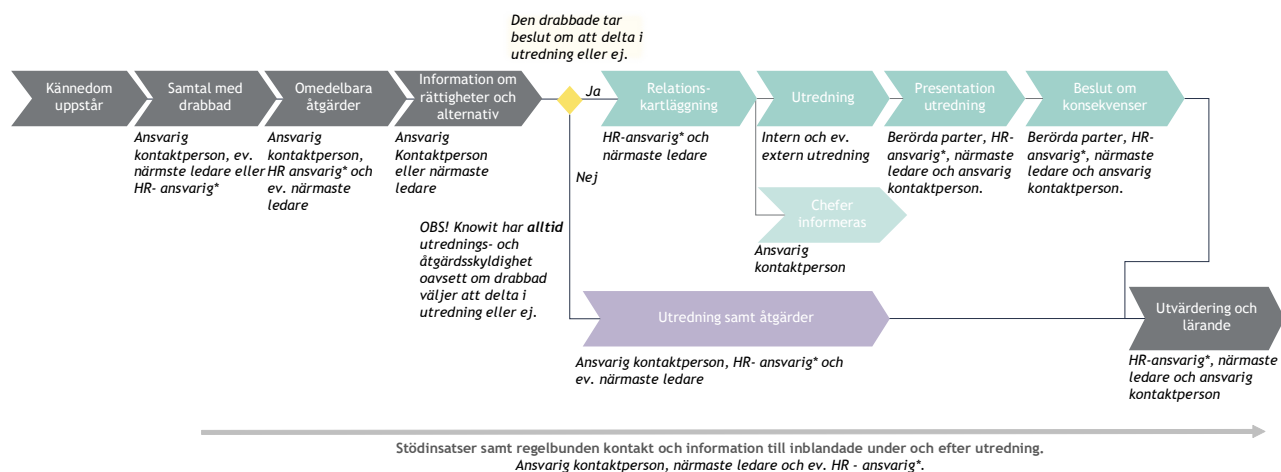


### 4.1.3 Arbetsgivarens utredningsansvar

Arbetsgivare är skyldiga att utreda omständigheterna kring misstänkta eller anmälda kränkande särbehandlingar, trakasserier eller sexuella trakasserier. Vidare är du som arbetsgivare skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att sätta stopp för pågående händelser och förebygga framtida. Som arbetsgivare är du skyldig att se till att dina medarbetare känner sig trygga på arbetsplatsen. Vänd dig till övergripande HR-ansvarig i Knowit AB, se kapitel 3, för råd och stöd.

## 5 Knowits rutin för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier

### 5.1 KNOWITANSTÄLLD HAR UTSATTS INTERNT INOM KNOWIT



\*Övergripande HR-Ansvarig Knowitkoncernen är Joakim Pilborg

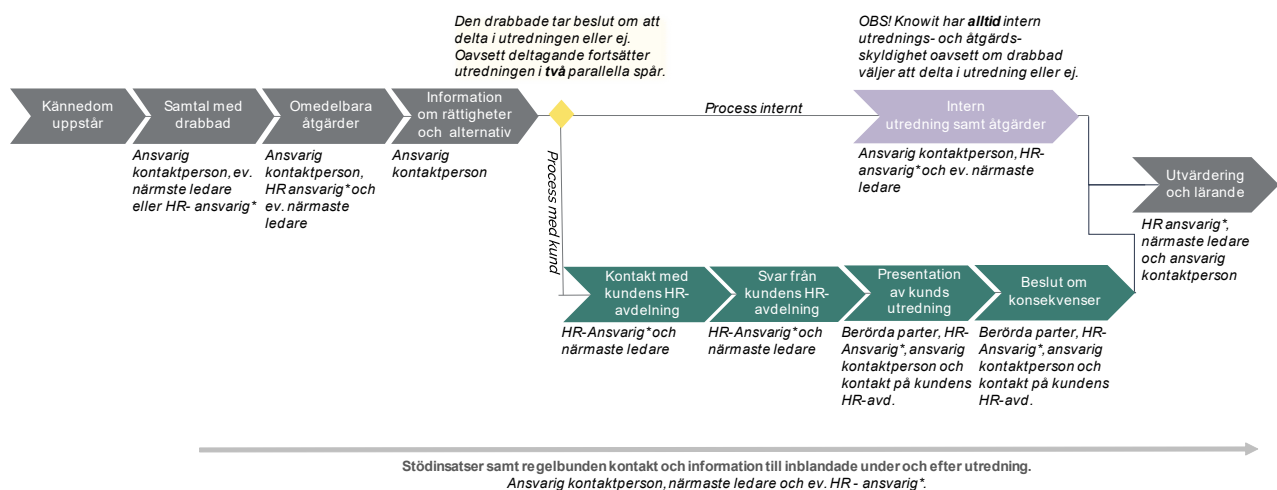
- **Kännedom om trakasserier** kan uppstå på flera olika sätt; från den utsatta, från personer runt omkring den utsatte eller genom ett rykte. Oavsett hur information kommit till kännedom ska följande process tillämpas vid minsta misstanke om att någon blir eller har blivit utsatt för kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier.
- En av Knowits kontaktpersoner, se kapitel 3, närmsta ledare eller i specifika fall HR ansvarig för Knowit AB genomför **ett första samtal** med den person som är drabbad eller som misstänker att en medarbetare är drabbad. Samtalet bör bokas in så fort som möjligt efter kännedom om att en händelse har, eller misstänks ha inträffat. Syftet med det första samtalet är att på ett stödjande sätt skapa klarhet i vad som har hänt; när, vem eller vilka som berörs samt om det är aktuellt att initiera en formell

utredning. Det bör framgå att det är frivilligt att delta i samtalet och att det är frivilligt hur mycket den utsatta vill dela med sig av under samtalet.

- Under det första samtalet bör även eventuella **nödvändiga omedelbara åtgärder identifieras**, som exempelvis separering av parter i ett tidigt skede. Det är viktigt att den utsatta känner sig trygg på sin arbetsplats. Stäm av eventuella anpassningar som den utsatta önskar med övergripande HR-ansvarig i Knowit AB och/eller närmaste ledare. Alla reagerar olika när man utsätts för psykisk press och/eller stress och känslorna kan vara oförutsägbara. Ibland tar det tid för en person att bearbeta sina erfarenheter och också formulera vad som hänt i ord. Ha som regel att alltid boka in ett uppföljande samtal med den utsatta.
- Den utsatta och eventuellt andra inblandade ska vid behov **omgående erbjudas stöd** av exempelvis företagshälsovården, någon av Knowits externa samarbetspartners eller motsvarande. **Stödinsatser samt regelbunden kontakt** och information till samtliga inblandade sker regelbundet under processen.
- Den ansvariga kontaktpersonen, HR-ansvarig i Knowit AB eller den utsatta personens närmaste chef kommer inte vidta några åtgärder utöver vad den utsatta personen har godkänt med undantag för sådana åtgärder som följer av arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet. **Information om rättigheter och alternativ** ges till den utsatta i ett initialt skede och den utsatta väljer själv **om hen vill delta** i en fortsatt utredning eller ej.
- Om ansvarig kontaktperson (alt. närmsta ledare) och den utsatta kommer fram till att den utsatta **inte vill delta i den fortsatta utredningen** följer processen följande steg;
  - Knowit har alltid en utrednings- och åtgärdsskyldighet **oavsett om den utsatta väljer att delta** i utredning eller ej. Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att utreda omständigheterna kring alla händelser eller misstankar om händelser och även vidta åtgärder för att proaktivt förhindra framtida händelser. En utredning genomförs alltså, men den utsatta har ingen skyldighet att medverka eller bidra under utredningen om denne inte vill.
  - Utifrån slutsatserna från utredningen beslutar HR-ansvarig i Knowit AB och ansvarig kontaktperson eventuellt i samråd med berörda ledare om **konsekvenser och eventuella disciplinära åtgärder**. Besluten presenteras för ovan nämnda berörda parter.
  - **Fortsatt kontakt** sker med den utsatta samt uppföljning kring individens mående och önskemål för fortsatt hantering, hjälp och stöd.
- Om det första samtalet istället mynnar ut i **beslut om att initiera en fortsatt utredning tillsammans med den utsatta** följer processen följande steg;
  - En relationskartläggning genomförs för att säkerställa att de personer internt som involveras i händelsen kan fatta opartiska beslut. Detta med bakgrund av att Knowit i stor utsträckning är en nätverksorganisation. Om närmsta chef inte informerats om händelsen så rekommenderas det att detta görs innan en formell utredning initieras.
  - En **formell utredning genomförs**, eventuellt med hjälp av en extern samarbetspartner på uppdrag av arbetsgivaren i syfte att klargöra sakförhållandena – vad som faktiskt har skett. Parallellt med utredningen håller den ansvariga kontaktpersonen och närmaste ledare kontakt med inblandade och dessa erbjuds vid behov **fortsatta stödinsatser**.

- I de fall som en extern utredning initierats så **återkopplar ansvarig utredare sina slutsatser** för berörda parter, närmaste ledare, HR-ansvarig och ansvarig kontaktperson.
- Utifrån slutsatserna i utredningen beslutar HR-ansvarig i Knowit AB och ansvarig kontaktperson eventuellt i samråd med berörda ledare om **konsekvenser och eventuella disciplinära åtgärder**. Besluten presenteras för ovan nämnda berörda parter.
- I slutet av varje process kopplat till en händelse utvärderar Knowit hur ärendet har hanterats. Varje ärende gällande kränkande särbehandlingar eller trakasserier ska resultera i en analys kring orsaksförhållanden. Samt åtgärder som utvecklar det förebyggande arbetet internt på Knowit. Det kan röra sig om förtydligande av policy, dialog i en arbetsgrupp, utbildning av chef eller arbetsledare etc.
- **Fortsatt stöttning, informationsdelning och kontakt** sker till den utsatta och den som utsatt den/de andra även efter att en formell utredning avslutats.

## 5.2 KNOWITANSTÄLLD HAR BLIVIT UTSATT HOS KUND



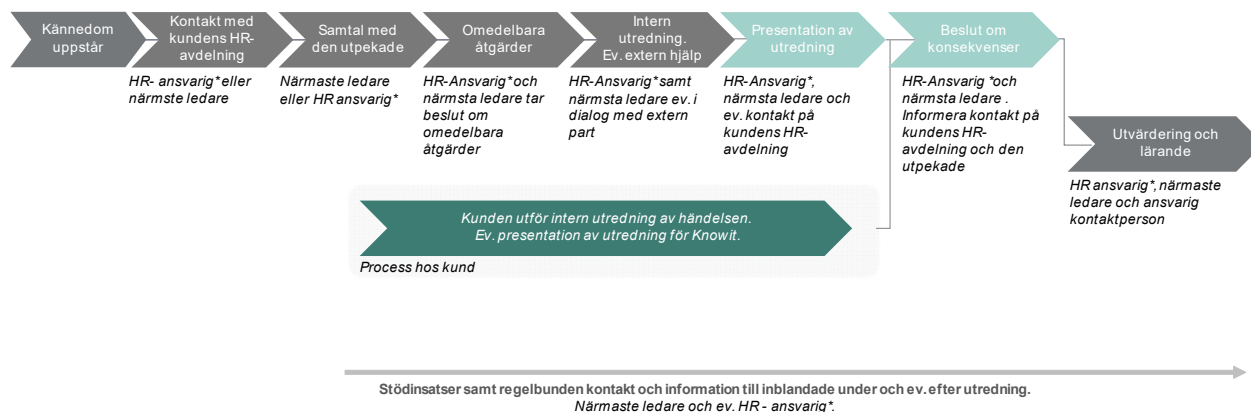
\*Övergripande HR-Ansvarig Knowitkoncernen är Joakim Pilborg

- Kännedom om trakasserier kan uppstå på flera möjliga sätt; från den utsatta, från personer runt omkring den utsatta, från kund eller genom ett rykte eller liknande. Oavsett hur information kommit till kännedom ska följande process tillämpas vid minsta misstanke om att någon blir eller har blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier/sexuella trakasserier eller repressalier.
- Säkerställ att en av Knowits kontaktpersoner, se kapitel 3, eller närmsta ledare genomför **ett första samtal** med den person som är drabbad eller som misstänker att en medarbetare är drabbad. Det bör framgå att det är frivilligt att delta i samtalet och att det är frivilligt hur mycket man delar med sig av i samtalet. Samtalet bör bokas in så fort som möjligt efter kännedom om att en händelse har, eller misstänks ha inträffat. Syftet med det första samtalet är att på ett stödjande sätt skapa klarhet i

vad som har hänt när, vem eller vilka som berörs samt om det är aktuellt att initiera en formell utredning

- Under det första samtalet bör även eventuella **nödvändiga omedelbara åtgärder identifieras**, vilket ofta kan innebära att vi återkallar den Knowitanställda från kunden. Det är viktigt att den utsatta känner sig trygg på sin arbetsplats. Stäm av de eventuella anpassningar som den utsatta önskar med HR-ansvarig i Knowit AB. Alla reagerar olika när man utsätts för psykisk press och/eller stress och känslorna kan vara oförutsägbara. Ibland tar det tid för en person att bearbeta sina erfarenheter och också formulera vad som hänt i ord. Ha som regel att alltid **boka in ett uppföljande samtal med den utsatta**.
- Den ansvariga kontaktpersonen, HR-ansvarig i Knowit AB eller den utsatta personens närmaste chef kommer inte vidta några åtgärder utöver vad den utsatta personen har godkänt med undantag för sådana åtgärder som följer av arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet. **Information om rättigheter och alternativ** ges till den utsatta i ett initialt skede och den utsatta väljer själv **om hen vill delta** i en fortsatt utredning eller ej.
- Den utsatta personen och eventuellt andra inblandade ska omgående erbjudas stöd av företagshälsovården, någon av Knowits externa samarbetspartners eller motsvarande. **Stödinsatser samt regelbunden kontakt** och information till samtliga inblandade sker regelbundet under utredningen.
- Den utsatta tar beslut om att delta i utredningen eller ej, men oavsett deltagande fortsätter utredningen i två parallella spår;
  - **En intern utredningsprocess äger alltid rum internt inom Knowit.** Detta för att Knowit har utrednings- och åtgärdsskyldighet, **oavsett den utsatta personens deltagande**, för att proaktivt förhindra framtida händelser. Beslut om åtgärder tas baserat på utredningen.
  - **En process tillsammans med kund initieras.** Det startar med en **initial kontakt** med kundens HR-avdelning för att utbyta information. **Kunden har därefter ansvar för att göra en intern utredning** av händelsen.
  - När utredningen är gjord och sammanställd presenterar kundens HR-avdelning den för Knowits övergripande HR-ansvarig, berörda parter och ansvarig kontaktperson. Därefter tar Knowit **beslut om konsekvenser**, vilka presenteras för tidigare nämnda parter.
- Varje ärende gällande kränkande särbehandlingar eller trakasserier ska resultera i en **utvärdering och analys** kring orsaksförhållanden och resultera i åtgärder som utvecklar det förebyggande arbetet internt på Knowit. Det kan röra sig om förtydligande av policy, dialog i en arbetsgrupp, utbildning av chef eller arbetsledare etc.
- **Fortsatt stöttning, informationsdelning och kontakt** sker med den utsatta och den som utsätter efter att en formell utredning avslutats.

## 5.3 KNOWITANSTÄLLD HAR UTSATT EN KUND



\*Övergripande HR-Ansvarig Knowitkoncernen är Joakim Pilborg

- Kännedom om trakasserier kan uppstå på flera möjliga sätt; från den utsatta, från representant hos kund, från kollega, från den som utsätter eller genom ett rykte. Vid minsta kännedom om att en **Knowitmedarbetare utsätter eller har utsatt representant från kund** för kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier ska följande process tillämpas:
- Ett första samtal skall hållas med den som utsatt den/de andra, detta samtal hålls av närmaste ledare eller övergripande HR-ansvarig i Knowit AB.
- Övergripande HR-ansvarig och närmsta ledare tar beslut om omedelbara åtgärder i ett initialt skede. Detta innebär ofta att man återkallar Knowitanställd ifrån kund. I detta steg tar övergripande HR-ansvarig kontakt med kundens HR-avdelning.
- Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att **utreda omständigheterna kring alla händelser** eller misstankar om händelser och även vidta åtgärder för att proaktivt förhindra framtida händelser. Övergripande HR-ansvarig tillsammans med närmsta ledare ansvarar för utredningen som den som utsätter deltar i. I vissa fall är det aktuellt att genomföra utredningen med hjälp av extern part. **Information om rättigheter och alternativ** ges till den som utsatt den/de andra i ett initialt skede av utredningen.
- **Stödinsatser samt regelbunden kontakt** och information till samtliga inblandade sker regelbundet under utredningen.
- Den interna utredningen (med eller utan hjälp av extern part) mynnar sedan ut i en utredningssammanställning. Utifrån sammanställningen tas beslut om lämpliga konsekvenser och åtgärder.  
Parallellt med Knowits interna utredning sker också en intern utredning hos kund som kunden kan välja att presenteras för Knowit. Om så är fallet beaktas denna utredning när beslut ska fattas om **lämpliga konsekvenser och åtgärder**.

- HR-ansvarig och närmsta ledare informerar kontaktperson på kundens HR-avdelning och den person som utsatt om **beslutade konsekvenser och åtgärder**. Detta görs i två separata möten.
- Varje ärende gällande kränkande särbehandlingar eller trakasserier ska resultera i en **utvärdering och analys** kring orsaksförhållanden och resultera i åtgärder som utvecklar det förebyggande arbetet internt på Knowit. Det kan röra sig om förtydligande av policy, dialog i en arbetsgrupp, utbildning av chef eller arbetsledare etc.

## 5.4 KONSEKVENSER OCH ÅTGÄRDER

Att utsätta en kollega för kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier är oacceptabelt och kommer att åtföljas av konsekvenser för den som gör sig skyldig till ett sådant beteende. Vid beslut om sanktioner och åtgärder tas faktorer som maktobalans, samt frekvens och tidsperiod i beaktning. Om den person som utsatt varit medveten/eller borde ha varit medveten om att beteendet varit oönskat beaktas likaså. Vid beslutsfattande ligger fokus på den utsatta personens upplevelse av händelsen/händelserna. Konsekvenser kan röra sig om exempelvis varning, omplacering eller avsked.

Att på falska grunder anklaga en kollega för kränkande särbehandling eller trakasserier är i sig exempel på oönskade beteenden och riskerar likaså att följas av åtgärder. Detta är inte aktuellt i situationer där en medarbetare lämnar klagomål i god tro om att hen är utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier – men där det visar sig sakna täckning när frågan utreds ordentligt.

## 5.5 FÖRBUD MOT REPRESSALIER

Den som vill påtala eller anmäla en händelse av diskriminering eller trakasserier/sexuella trakasserier ska kunna göra det utan att behöva oro sig för negativa konsekvenser som följd. Därför innehåller diskrimineringslagen ett så kallat repressalieförbud, som skyddar den som påtalat eller anmält diskriminering från att bli bestraffad. Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat diskriminering. Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden på arbetsplatsen. Ytterligare ett exempel är passivitet, till exempel en ledare som inte sätter stopp för pågående trakasserier efter att de fått information om en händelse.

Att utsätta en person som anmält/lyft en fråga om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier för repressalier som bestraffning eller en hämndaktion är oacceptabelt och Knowit har nolltolerans vad gäller detta. Kontakta övergripande HR-ansvarig om du upplever dig ha blivit utsatt för repressalier till följd av att du anmält/lyft en fråga om kränkande särbehandling, trakasserier/ sexuella trakasserier.



## 6 Arbetsgivarens ansvar - för dig som personalansvarig, chef eller VD

### 6.1 ARBETSGIVARENS ANSVAR I SAMBAND MED KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING ELLER TRAKASSERIER/SEXUELLA TRAKASSERIER

Arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna kring misstänkta eller anmälda kränkande särbehandlingar, trakasserier eller sexuella trakasserier. Arbetsgivaren är också skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra detta i framtiden och i förekommande fall sätta stopp för pågående händelser. Arbetsgivare är även skyldiga att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier.

Arbetsgivarens ansvar beskrivs i två lagrum. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) har arbetsgivaren ansvaret för att vid ohälsa, olycksfall i arbetet eller om ett allvarligt tillbud inträffar i arbetet utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Enligt AFS 2015:4 ska arbetsgivaren "klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten" samt vidare "se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras". Definitionen av kränkande särbehandling innebär att även enstaka händelser är att betrakta som kränkande särbehandling. Detta är ett sätt för arbetsmiljöverket att ställa krav på tidig hantering av risker då det är känt att en tidig hantering av ohälsa många gånger är avgörande för att förhindra utvecklingen av grövre kränkningar på arbetsplatsen. Mer information om arbetsgivares ansvar och stöd kan du finna här: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

Vid kränkande särbehandling kan arbetsgivaren bli åtalad för arbetsmiljöbrott enligt Arbetsmiljölagen. Vid diskriminering kan arbetsgivaren bli anmäld för diskriminering om tillräckliga åtgärder inte vidtas för att stoppa trakasserier.

Om kränkande beteende övergått till våld, hot om våld, övergrepp, hets mot folkgrupp eller andra brottsliga handlingar och en medarbetare väljer att polisanmäla blir det ett polisärende som handläggs enligt polismyndighetens rutiner. Chef ska då följa utvecklingen och medverka i utredningsarbetet men samtidigt fullfölja den interna, arbetsrättsliga hanteringen av situationen.

### 6.2 ARBETSGIVARENS ANSVAR FÖR FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

På Knowit ska ingen medarbetare utsättas för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs. För att nå detta mål arbetar Knowit förebyggande. Chef och medarbetare ska i enlighet med arbetsmiljöpolicyn verka för en god organisatorisk och social arbetsmiljö i stort som präglas av:

- Tydligt, inkluderande och rättvist ledarskap
- Tydliga mål och roller
- Balans mellan krav och resurser
- Dialog kring och efterlevnad av Knowits värdegrund



- Att chefer och personer i arbetsledande ställning utbildas för att ha kunskap om hur de förebygger och hanterar kränkande särbehandling och trakasserier.
- Att chefer ansvarar för att agera föredöme genom att vara inkluderande och uppmuntra inkluderande beteenden hos andra. Vid behov markerar de också tydligt vilka handlingar som kan misstänkas ha ett exkluderande eller kränkande syfte och att detta inte accepteras.
- Att medarbetare har ett ansvar för att samverka till en god arbetsmiljö genom att ta ansvar för sina egna beteenden och påminna kollegor om vilka beteenden och typ av bemötande som är önskvärda.
- Att varje chef ansvarar för att samtliga anställda har kännedom om Knowits nolltolerans, Jämställdhetspolicyn och denna handlingsplan. Vid behov konsultera en av Knowits kontaktpersoner (en per kontor) som har spetskompetens inom dessa frågor.
- Att varje chef ansvarar för att presentera Knowit Jämställdhets- och Mångfaldspolicy och denna handlingsplan för nyanställda.
- Att nyanställda introduceras med omsorg så att de har förutsättningar att förstå och efterleva sociala normer liksom får förutsättningar att "göra rätt" från början och därigenom minska risken för onödiga konflikter.

För att kunna följa upp i vilken utsträckning som kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier förekommer, ingår frågeställningen i medarbetarenkäten.

Faktorer som kan öka risken för kränkning inom organisationer:

- Snäva normer och krav på likriktning
- Otydliga mål, förväntningar och ansvarsroller
- Återkommande omorganisationer där hänsyn inte tagits till arbetsmiljön
- Revirtänkande och konkurrens
- Dålig kommunikation och låg delaktighet
- Stark överrepresentation av ena könet
- Otydliga roller mellan chef och anställd
- Alkoholintag under gemensamma tillställningar såsom konferenser

Hos enskilda medarbetare:

- Samarbetssvårigheter i form av motvilja, likgiltighet etc.
- Hög stressnivå eller låg stresstolerans
- Fysisk och psykisk ohälsa – exempelvis genom beroendeproblematik, sömnsvårigheter, ångest, oro, depression, isolering och försämrad självkänsla
- Självmordstankar eller självskadebeteende

Hos arbetsgruppen:

- Minskad effektivitet och produktivitet
- Bristande förtroende för arbetsgivaren
- Samarbetsproblem
- Hög sjukfrånvaro och personalomsättning
- Låg tolerans mot påfrestningar
- Allmän känsla av osäkerhet och vantrivsel
- Sökande efter syndabockar

## 7 Definitioner och lagstiftning

### 7.1 LAGSTIFTNING

Som arbetsgivare är du, som tidigare nämnt, enligt lag ansvarig för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det gör du genom att arbeta förebyggande och genom att agera för att stoppa händelser om de ändå skulle uppstå. Kränkande särbehandling och trakasserier regleras i två olika lagrum. Som arbetsgivare behöver du uppfylla kraven i båda två lagrummen.

- Kränkande särbehandling regleras inom arbetsmiljölagstiftningen och specificeras i AFS 2015:4 med Arbetsmiljöverket som förvaltningsmyndighet.
  - Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö. Trakasserier och sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen.
- Trakasserier som grundar sig i de sju olika diskrimineringsgrunderna regleras i diskrimineringslagen (2008:567) och Diskrimineringsombudsmannen är ansvarig myndighet.
  - Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier en form av diskriminering.

En händelse kan omfattas av båda dessa lagrum eller av något av lagrummen var för sig. Exempelvis kan kränkande särbehandling förekomma utan diskriminering. Även diskriminering eller trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna kan förekomma utan att det nödvändigtvis är ett exempel på kränkande särbehandling.

Trakasserier med grund i diskrimineringsgrunderna anses föreligga om den som utsatts upplever att den utsatts och har klagat för den som trakasserar att beteendet inte är önskvärt. (Allvarigare former av trakasserier anses dock uppfylla definitionen utan att den som trakasserar uppmärksammas på detta).

En person kan även känna sig kränkt utan att det enligt lagens mening utgör ett exempel på kränkande särbehandling. Exempelvis är det vanligt att man i konflikter känner sig kränkt – utan att någon har särbehandlats. Detta är naturligtvis en arbetsmiljörisk i sig som ska beaktas då det kan utvecklas till kränkande särbehandling om strategier för konflikthantering saknas. Agera och arbeta proaktivt för att skapa ett gott arbetsklimat och ta hjälp vid behov av t.ex. övergripande HR-ansvarig i Knowit AB. Läs mer om lagstiftningen på Arbetsmiljöverkets hemsida. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

### 7.2 DEFINITIONER

#### 7.2.1 Kränkande särbehandling

Enligt AFS 2015:4 definieras kränkande särbehandling 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". Nedan följer några exempel på kränkande särbehandling:

- Negativt skvaller och förtal om någon eller hans familj/närstående
- Medvetet underhållande information och försvårande av arbete
- Utfrysning och negligering en medarbetare

- All form av förföljelse eller förnedring, hot och skapande av rädsla
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt såsom hån, ovänlighet, etc.

## 7.2.2 Trakasserier

Enligt Diskrimineringslagen definieras trakasserier som 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Det är du som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Nedan följer några exempel på trakasserier:

- Trakasserier kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av egenskaperna som har med någon av diskrimineringsgrunderna ovan.
- Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande.
- Det kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

## 7.2.3 Sexuella trakasserier

Enligt Diskrimineringslagen definieras sexuella trakasserier som ett ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Sexuella trakasserier kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelande, oönskad fysisk kontakt eller könsord och pornografiska bilder. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Exempel på sexuella trakasserier:

- När någon tafsar eller rör vid någon trots att hen inte vill det
- Sexuella antydningar och anspelningar som inte känns bra (blickar, visslingar, kommentarer om hens utseende som upplevs som sexuella och obehagliga)
- När någon pratar eller skickar meddelanden om sex trots att hen inte vill
- Att någon ger ovälkomna förslag eller kräver allt ifrån en kyss till att ha sex
- När någon visar eller sätter upp sexuella bilder som känns obehagliga
- När någon sprider rykten (tex. om antalet sexpartners som hen har haft)
- Kränkande och sexuella skämt
- Att ta på någons kropp på ett sätt som personen tycker är skrämmande eller obehagligt
- Att prata med någon på ett sexuellt sätt som personen upplever som obehagligt

## 7.2.4 Sexualbrott

En anställd som blir utsatt för ett sexualbrott uppmanas alltid att göra en polisanmälan. Exempel på sexualbrott är sexuellt ofredande, sexuellt tvång eller våldtäkt. Mer information för personer som utsatts för ett sexualbrott finns att läsa på [www.wonsa.se](http://www.wonsa.se). Polisen kan också lämna information och ge råd på 11414.

## 8 Information och kontakter

Nedan följer information om var du kan läsa mer om kränkande särbehandling och trakasserier/ sexuella trakasserier samt externa instanser som kan vara aktuella att kontakta.

Kontakt	Kommentar	Telefon	Webb/mail
<b>Övergripande HR-ansvarig i Knowit AB</b>	Kan agera stöd och råd både för dig som utsatt och som ledare	0730 746637	<a href="mailto:joakim.pilborg@knowit.se">joakim.pilborg@knowit.se</a>
<b>Arbetsmiljöverket</b>	Aktuella föreskrifter: AFS 2001:1 samt AFS 2015:4	010-730 90 00	<a href="http://www.av.se">www.av.se</a>
<b>Diskrimineringsombuds mannen</b>	Diskrimineringslagen 2008:567	08-120 20 700	<a href="mailto:do@do.se">do@do.se</a> / <a href="http://www.do.se">www.do.se</a>
<b>Samtalsmottagning</b>	Kostnadsfritt samtalsstöd för den som utsatts för sexuellt våld	08-508 25 546	<a href="mailto:samtalsmottagningen@stockholm.se">samtalsmottagningen@stockholm.se</a>
<b>Wonsa</b>	Information och stöd för dig som har utsatts för ett sexuellt övergrepp	010-1290900	<a href="http://www.wonsa.se">www.wonsa.se</a>
<b>Akutmottagningen för våldtagna i Stockholm, Södersjukhuset</b>	Att kontakta upp till en månad efter ett sexuellt övergrepp.	08-616 46 70	
<b>Alla kvinnors hus i Stockholm</b>	Kostnadsfritt stöd för den som identifierar sig som kvinna vid alla former av sexuellt våld	08-644 09 20	<a href="http://www.allakvinnorshus.se">www.allakvinnorshus.se</a>
<b>Advokatfirman Elisabeth Fritz</b>	Kostnadsfri rådgivning och hjälp att ansöka om målsägandebiträde	08-21 15 60	<a href="http://www.advokatfritz.com">www.advokatfritz.com</a>
<b>Vårdguiden</b>	Sjukvårdsrådgivning (kontakt med sjuksköterska) dygnet runt	1177	<a href="http://www.1177.se">www.1177.se</a>
<b>Polisen</b>	Kontakt med Polisen vid icke akuta ärenden, öppet dygnet runt	114 14	<a href="http://www.polisen.se">www.polisen.se</a>