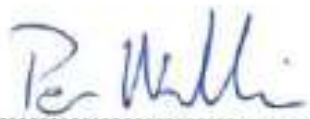


# Handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier/ sexuella trakasserier

Fastställd av

Datum  
2018-11-26



Per Wallentin, CEO Knowit Group

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	3
1.1	Lagstiftning .....	3
1.2	Avgränsningar.....	3
1.3	Kränkande särbehandling .....	4
1.4	Trakasserier.....	4
1.5	Sexuella trakasserier .....	4
1.6	Sexualbrott .....	5
2	Arbetsgivarens ansvar för förebyggande åtgärder.....	5
3	Arbetsgivarens utredningsansvar .....	6
3.1	Arbetsgivarens ansvar i samband med trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier .....	6
4	Handlingsplan .....	8
4.1	Knowits process steg för steg .....	8
4.2	I rollen som chef .....	9
4.2.1	Omedelbara åtgärder – när detta bedöms nödvändigt.....	9
4.2.2	Att tänka på .....	10
4.2.3	Undvik .....	10
4.3	Om du är eller har blivit utsatt .....	11
4.3.1	Om det är aktuellt med polisanmälan .....	12
5	Konsekvenser och åtgärder.....	12
6	Knowits ansvariga kontaktpersoner.....	13
7	Information och externa kontakter .....	14

# 1 Inledning

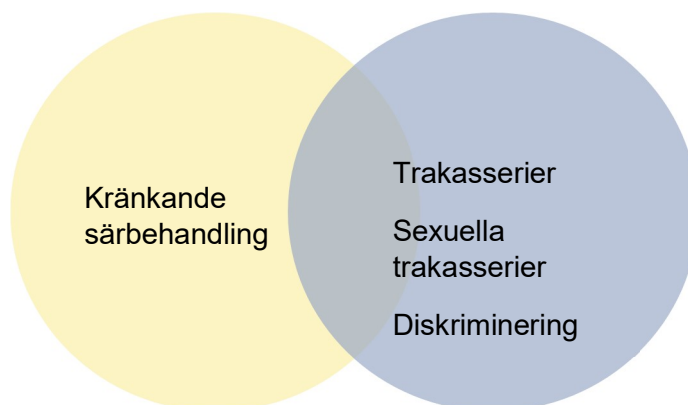
Knowit har nolltolerans mot kränkande särbehandling och alla former av trakasserier, samt repressalier och hämndåtgärder. Denna handlingsplan beskriver de åtgärder som Knowit vidtar för att förebygga och förhindra kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och hämndåtgärder. 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 LAGSTIFTNING

Kränkande särbehandling och trakasserier regleras i två olika lagrum. Kränkande särbehandling regleras inom arbetsmiljölagstiftningen och specificeras i AFS 2015:4 med Arbetsmiljöverket som förvaltningsmyndighet. Trakasserier som grundar sig i de sju olika diskrimineringsgrunderna regleras i diskrimineringslagen (2008:567) och Diskrimineringsombudsmannen är ansvarig myndighet.

## 1.2 AVGRÄNSNINGAR

En händelse kan omfattas av båda dessa lagrum eller av något av lagrummen var för sig. Exempelvis kan kränkande särbehandling förekomma utan diskriminering och diskriminering eller trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna kan också förekomma utan att det nödvändigtvis är ett exempel på kränkande särbehandling. En annan viktig skiljelinje gäller bedömningen om huruvida överträdelser föreligger. Trakasserier med grund i diskrimineringsgrunderna anses föreligga om den som utsatts upplever att den utsatts och har klargjort för den som trakasserar att beteendet inte är önskvärt. (Allvarligare former av trakasserier anses dock uppfylla definitionen utan att den som trakasserar uppmärksammas på detta). Förekomsten av kränkande särbehandling prövas istället mot definitionen av densamma (se definition nedan). Det innebär alltså att en person kan 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.



## 1.3 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.

## 1.4 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. Nedan följer några exempel på trakasserier:

- Trakasserier kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av egenskaper 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.
- Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.
- 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.

## 1.5 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 anspelade, 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 hans 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 (t ex 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

## 1.6 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.

## 2 Arbetsgivarens ansvar för förebyggande åtgärder

I 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 arbetsmiljöpolicyen 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 vår 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 har ett ansvar för att agera som föredömen i att vara inkluderande och uppmuntra inkluderande beteenden hos andra samt att vid behov tydligt markera att handlingar som kan misstänkas ha ett exkluderande eller kränkande syfte 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 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.
- Att varje chef ansvarar för att samtliga anställda har kännedom om Knowits nolltolerans, Jämställdhetspolicyen och denna handlingsplan. Vid behov konsultera Knowits utpekade kontaktperson (en per kontor) som har spetskompetens inom dessa frågor.
- Att varje chef ansvarar för att presentera Knowit Jämställdhetspolicy och denna handlingsplan för nyanställda.

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

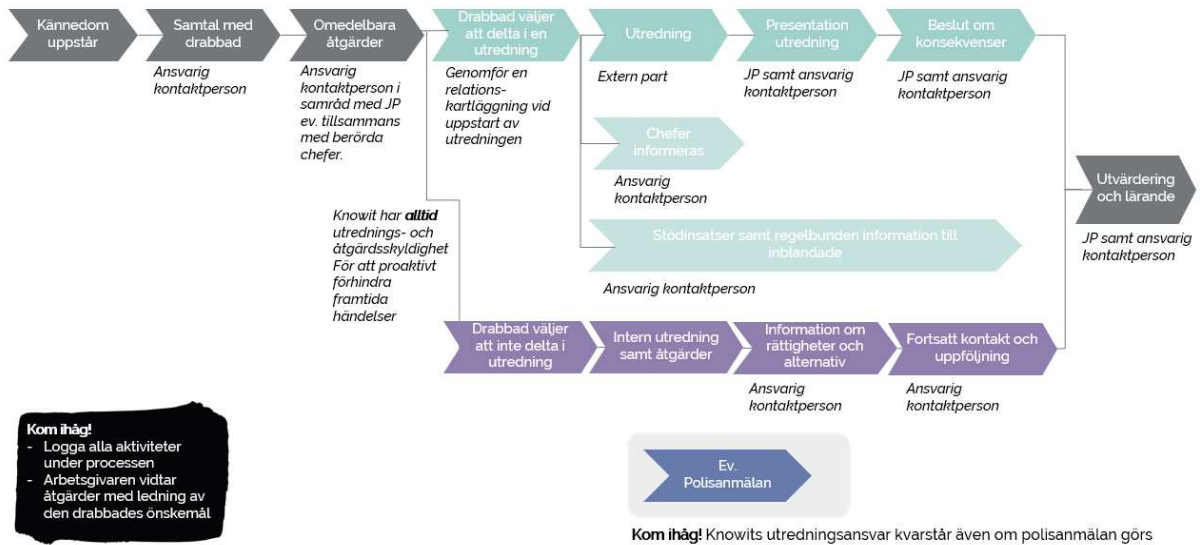
## 3 Arbetsgivarens utredningsansvar

### 3.1 ARBETSGIVARENS ANSVAR I SAMBAND MED TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER REPRESSALIER

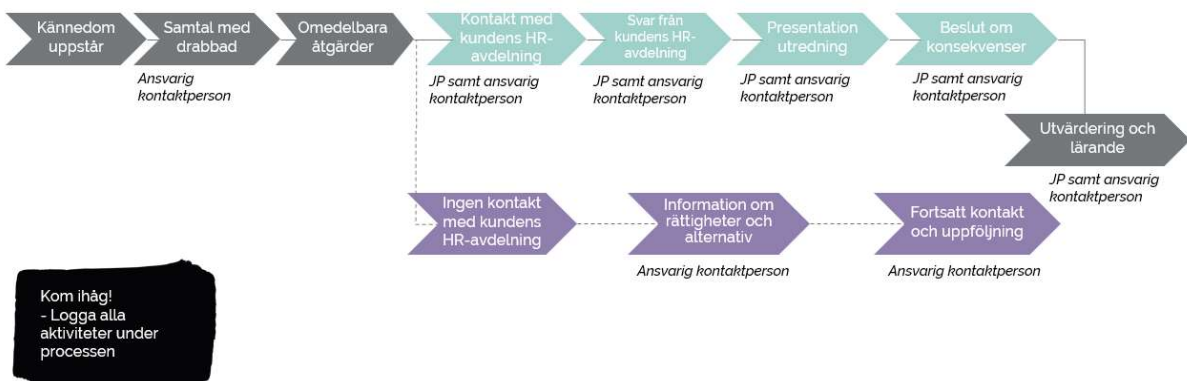
Om en annan arbetstagare utsätter dig som arbetstagare för trakasserier eller sexuella trakasserier räknas det inte som diskriminering enligt lagen. Däremot är en arbetsgivare skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna eller sexuella trakasserier, och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra detta i framtiden och i förekommande fall sätta stopp för det. Trakasserier som sker mellan arbetstagare ska alltså anmälas till närmsta chef som har en skyldighet att agera. Det går också bra att vända sig till någon av kontaktpersonerna som finns listade i kapitel 6. Arbetsgivarens ansvar i samband med kränkande särbehandling.

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 och tidiga negativa förlopp är att betrakta som kränkande särbehandling. Detta är ett sätt för arbetsmiljöverket att ställa krav på tidig hantering av risker såväl som tillbud och ohälsa då man vet att tidig hantering många gånger är avgörande för att förhindra utvecklingen av grövre kränkningar och mobbning på arbetsplatsen. Nedan beskrivs Knowits process för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier. Lista över ansvariga kontaktpersoner finns under rubrik 6 "Ansvariga kontaktpersoner".

## Process för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier & repressalier internt



## Process för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier & repressalier hos kund



## 4 Handlingsplan

### 4.1 KNOWITS PROCESS STEG FÖR STEG

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 blir eller har blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier/sexuella trakasserier eller repressalier ska följande process tillämpas:

- Säkerställ att en av Knowits kontaktpersoner (se kapitel 6) genomför ett första samtal med den person som är drabbad. Syftet med det första samtalet är att på ett stödjande och objektivt sätt skapa klarhet i vad som har hänt när, vem eller vilka som berörs samt om det är aktuellt att initiera en formell utredning.
- Den ansvariga kontaktpersonen eller 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 och eventuellt andra inblandade ska omgående erbjudas stöd av företagshälsovården eller motsvarande.
- Om ansvarig kontaktperson och den drabbade i det första samtalet kommer fram till att den drabbade inte vill delta i den fortsatta utredningen följer processen följande steg:
  - Ingen fortsatt utredning sker kring den specifika händelsen. Dock kommer en intern utredning att ske kring de uppgivna trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier då arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna och även vidta åtgärder för att proaktivt förhindra framtida händelser.
  - Fortsatt kontakt sker med den berörda för att informera om dennes rättigheter och alternativ för fortsatt hantering och stöd.
  - Uppföljning kring individens mående och önskade alternativ för fortsatt hantering och stöd sker fortlöpande.
- Om det första samtalet istället mynnar ut i beslut om att initiera en fortsatt utredning informerar ansvarig kontaktperson den drabbades närmsta chef för kännedom.
- En formell utredning genomförs av en extern objektiv part på uppdrag av arbetsgivaren i syfte att klargöra sakförhållandena – vad som faktiskt har skett. Parallellt med utredningen håller den ansvariga kontaktpersonen kontakt med inblandade och dessa erbjuds vid behov fortsatta stödinsatser.
- När den externa utredningen är genomförd återkopplar ansvarig utredare sina slutsatser till HR-ansvarig i Knowit AB och ansvarig kontaktperson.
- Utifrån slutsatserna i utredningen beslutar HR-ansvarig i Knowit AB och ansvarig kontaktperson eventuellt i samråd med berörda chefer om konsekvenser och eventuella disciplinära åtgärder.
- 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.

## 4.2 I ROLLEN SOM CHEF

### 4.2.1 Omedelbara åtgärder – när detta bedöms nödvändigt

Denna checklista är till för dig som chef om en situation uppstår utanför kontoret, t ex på konferens, när någon kontaktperson inte finns närvarande och du tvingas att agera i stunden. Knowit använder sig av **extern expertis** för att utreda och hantera sexuella trakasserier. Du som ledare kan inledningsvis samla in fakta för att bilda dig en bild av situationen, men avvakta extern hjälp för utredning.

#### Checklista för initial hantering av sexuella trakasserier när omedelbara åtgärder bedöms nödvändiga

1	Ta hjälp	Knowit har utsett och utbildat ett antal kontaktpersoner för dessa situationer, ta om möjligt kontakt med en av dessa, se kapitel 6, innan du går vidare med de följande stegen.
2	Skapa dig en bild av situationen	Prata med personen som blivit utsatt. Tydliggör att Knowit har nolltolerans mot sexuella trakasserier. Om personen godkänner och du finner det nödvändigt, tala med fler som var närvarande.
3	Erbjud stöd	Stötta, följ upp och informera. Undersök om de inblandade har någon att prata med och tydliggör vilka stödfunktioner som finns via Knowit (respektive bolags företagshälsovård och försäkringar).
4	Undersök behov av separering	Undersök den utsatta personens behov av separering från den misstänkta förövaren. Om så önskas, säkerställ att detta planeras så att den utsatta personen slipper stöta på den misstänkta förövaren av misstag. Var tydlig med att kommunicera när detta har ordnats.
5	Den utsatta personens behov och förmåga	Undersök huruvida den utsatta personen orkar delta i arbete/konferens eller ifall hen mår bättre av att avstå.
6	Besluta om direkta konsekvenser	Besluta vilka kortsiktiga konsekvenser som du anser rimliga och genomför dessa. Stäm gärna av med kontaktperson eller HR-ansvarig i Knowit AB.
7	Informera	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avvakta med att informera om det inte sprids rykten som behöver stävjas.</li><li>• 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.</li><li>• Så snart det är praktiskt möjligt; boka in ett informationsmöte med alla berörda medarbetare. Ta hjälp</li></ul>

		av en psykolog att designa, förbereda och facilitera mötet (t ex från Knowit Transformation Management).
8	Fortsatta åtgärder	Ta hjälp av kontaktperson för planering av fortsatta åtgärder

#### 4.2.2 Att tänka på

- Att utsättas för kränkningar och 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, att **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. **Stäm av och informera löpande.**
- **Det utsatta personen måste "äga" processen** och samtliga nästa steg måste stämmas av med denne. Undvik dock att lägga över **ansvaret på den utsatta personen** att komma med lösningar för situationen, denne äger processen men ska inte "uppfinna" den. Dock inträder arbetsgivaren utrednings- och åtgärdsskyldighet oavsett om den som anser sig utsatt för trakasserier, eller sexuella trakasserier samtycker till att utredning och eventuella åtgärder genomförs.
- Var medveten om att den chock som ofta uppstår i samband med trakasserier kan medföra **handlingsförlamning, obeslutsamhet eller irrationellt beteende**. 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).
- **Tänk på hur och när du interagerar med berörda parter**. All interaktion riskerar att tolkas av personer närvarande och bidra till ryktesspridning. Innan utredningen är klar bör alla parter höras och behandlas respektfullt.
- **Ryktesspridning är vanligt förekommande** i samband med sexuella trakasserier. För att stävja detta är återkommande kortfattad information det bästa. I den mån det går är transparens att önska - ta gärna hjälp av Knowits kontaktpersoner eller HR-ansvarig i Knowit AB med detta. **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.

#### 4.2.3 Undvik

- Får du information om sexuella trakasserier ska **du alltid ta det på allvar** och invänta extern utredning. **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 förövarens perspektiv innan situationen har utretts av en extern part.

- 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 båda parter tillsammans. Låt inte den misstänkta förövaren be om ursäkt** om inte den utsatta personen speciellt önskar detta. Detta är inte en konflikt utan en kränkning.
- Situationen som uppstått kan upplevas som besvärlig för dig som ledare, visa inte detta för den utsatta personen.
- **Bjud inte in till möten i privata utrymmen** såsom eget arbetsrum/hotellrum, då detta kan markera en underlägsenhet till den som blivit utsatt.

### 4.3 OM DU ÄR ELLER HAR BLIVIT UTSATT

- Att bli utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier är jobbigt och ofta svårt att hantera. Beroende på personlighet, tidigare erfarenheter och andra psykologiska faktorer kan man reagera 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 ens närhet oavsett om det är en kollega, chef eller annan person man har förtroende för.
- Enligt diskrimineringslagen måste den som trakasserar bli medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad hen anser vara kränkande. Det är viktigt att du som är trakasserad 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 man inte säga ifrån för att det ändå ska räknas som trakasserier i lagens mening.  
Om du är utsatt har du rätt att säga ifrån och agera. En effektiv modell för att säga stopp och ifrågasätta jobbiga situationer är:
  - Benämn: "Du har handen på mitt lår"
  - Kritisera: "Det är inte okej"
  - Säg vad du vill: "Jag vill att du tar bort den"
- Det är bra att anteckna när, hur och var 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. 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 trakasserier/sexuella trakasserier räknas det som diskriminering enligt lagen och detta gäller även om personen säger till 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 helt konfidentiellt. I detta fall kan du även anmäla arbetsgivaren till ditt fack eller till DO ([www.do.se](http://www.do.se)).

- Du kan få stöd av företagshälsovården eller motsvarande i form av stödsamtal.
- Om du önskar, kan den som har utsatt dig för kränkande särbehandling eller trakasserat dig tvingas acceptera att inte ta upp situationen med dig i efterhand.

### 4.3.1 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. Genom en polisanmälan kan du stoppa förövaren från att begå nya övergrepp och det enda sättet för dig själv att få en juridisk upprättelse. Var inte rädd att polisen inte skall tro på dig. Det är ytterst ovanligt att så är fallet.

- 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 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.

## 5 Konsekvenser och åtgärder

Att utsätta en kollega för kränkande särbehandling eller trakasserier är oacceptabelt och kommer att åtföljas av konsekvenser för den som gör sig skyldig till ett sådant beteende. Konsekvenserna beror på allvarlighetsgrad, omfattning, och intensitet i det oönskade agerandet och 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 visar sig sakna täckning när frågan utreds ordentligt.

Att utsätta en person som anmält/lyft en fråga om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier för repressalier eller hämndåtgärder är oacceptabelt och Knowit har nolltolerans vad gäller detta, vidare vägs detta också in i beslutet gällande disciplinära åtgärder. Förbudet mot repressalier eller hämndåtgärder syftar till att skydda den eller de arbetstagare som har anmält/lyft en fråga om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, antingen för sin egen eller någon annans räkning,

## 6 Knowits ansvariga kontaktpersoner

Förteckning över de personer inom Knowit med fördjupad kompetens inom kränkande särbehandling och trakasserier som du som utsatt eller chef kan vända dig till för stöd i att hantera en aktuell situation.

Övergripande HR-ansvarig i Knowit AB: Joakim Pilborg.

Kontor	Namn
Stockholm	Elisabet Rönnlöv
Göteborg	Helena Berg
Malmö	Jenny Kraby
Borlänge	Bo-Göran Perlström
Linköping	Mette Falkenberg
Karlstad	Ulrika Wilde
Örebro	Pia Liljenroth
Sundsvall	Camilla Wedin
Umeå	Camilla Wedin
Luleå	Camilla Wedin
Gävle	Susanne Stigenberg
Jönköping	Hanna Aspklint

## 7 Information och externa kontakter

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

Kontakt	Kommentar	Telefon	Webb/mail
<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>Diskrimineringsombudsmannen</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 utsätts 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	010-129090 0	<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>