

Riktlinjer och Rutiner för Kränkande Särbehandling, Trakasserier och Sexuella Trakasserier gällande AB Ability coaching

1. SYFTE OCH MÅLSÄTTNING

Syftet med dessa riktlinjer är att skapa en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Vi strävar efter att främja en respektfull och trygg arbetsplats där alla medarbetare och kunder känner sig värderade och respekterade.

2. DEFINITIONER

Kränkande Särbehandling: Systematisk och långvarig negativ behandling av en person på grund av kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller andra skyddade egenskaper.

Trakasserier: Beteenden som kränker en persons värdighet, exempelvis genom mobbning, skvaller eller förlöjligande.

Sexuella Trakasserier: Oönskade sexuella närmanden eller beteenden som påverkar en persons arbetsmiljö negativt.

3. ANSVAR OCH ÅTAGANDEN

Ledningens Ansvar: Företagsledningen ansvarar för att implementera och följa upp dessa riktlinjer. Ledningen ska säkerställa att alla anställda och underleverantörer är medvetna om och följer rutinerna.

Anställdas och underleverantörers ansvar: Alla anställda ska bemöta sina kollegor och kunder med respekt och följa företagets riktlinjer. Om någon upplever eller bevittnar kränkande särbehandling eller trakasserier är det deras ansvar att rapportera detta.

4. RUTINER FÖR RAPPORTERING OCH HANTERING

Rapportering:

Vem kan rapportera: Alla anställda, underleverantörer och kunder kan rapportera misstankar eller upplevelser av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Hur rapportera: Rapportering kan ske skriftligen eller muntligen till Kvalitetschef. Det finns möjlighet att rapportera anonymt om så önskas.

Utvärdering och Åtgärder:

Initial Utredning: Vid mottagande av en rapport kommer en initial utredning att genomföras för att bedöma situationens allvar och bestämma om vidare utredning krävs.

Huvudutredning: Om det bedöms nödvändigt kommer en mer omfattande utredning att genomföras. Detta kan inkludera intervjuer med berörda parter och insamling av dokumentation.

Åtgärder: Baserat på utredningens resultat kan olika åtgärder vidtas, såsom disciplinära åtgärder mot den ansvariga personen, förändringar i arbetsmiljön eller andra relevanta åtgärder.

Konfidentialitet:

Alla rapporter och utredningar ska hanteras med största konfidentialitet för att skydda integriteten hos både den som rapporterat och de som är involverade.

5. STÖD OCH RESURSER

Stöd till Drabbade: Den som utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier kommer att erbjudas stöd, såsom samtal med företagets psykolog eller rådgivare.

Utbildning: Regelbundna utbildningar för alla anställda och ledning om riktlinjerna, vad som räknas som trakasserier och hur man rapporterar misstänkta fall.

6. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

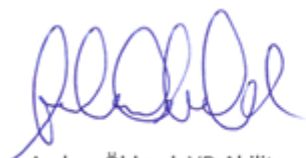
Regelbunden Uppföljning: Företaget kommer att genomföra regelbundna uppföljningar för att säkerställa att riktlinjerna fungerar som avsett och att arbetsmiljön är trygg.

Årlig Utvärdering: Årlig granskning av riktlinjerna och rutinerna för att säkerställa att de är aktuella och effektiva.

7. REVIDERING AV RIKTLINJER

Dessa riktlinjer kommer att revideras vid behov för att säkerställa att de är uppdaterade och relevanta i enlighet med lagstiftning och förändringar inom företaget.

Genom att implementera och följa dessa riktlinjer kan AB Ability Coaching skapa en mer inkluderande och respektfull arbetsmiljö.



Anders Öhlund, VD Ability