

Redaktionen NN:s handlingsplan vid hot och våld

Denna handlingsplan är framtagen för att användas vid hot, trakasserier eller annan allvarlig händelse med koppling till arbetsplatsen och enskilda medarbetare. Handlingsplanen innehåller kontaktuppgifter till nyckelpersoner, tillämpbara lagar, förebyggande åtgärder, ansvarsfördelning vid krissituation samt åtgärder i ett akut och mindre akut skede av en händelse. Planen är läst och godkänd av representant för arbetsgivare och arbetstagar, och finns tillgänglig för alla att ta del av vid NN på arbetsplatsen.

Kontaktuppgifter

Ansvarig chef: NN, telefonnummer, mejladress

Säkerhetsansvarig: NN, telefonnummer, mejladress

Skyddsombud: NN, telefonnummer, mejladress

Övriga kontaktpersoner: NN, telefonnummer, mejladress

Polis: 114 14

Kontaktpolis för rådgivning: NN, telefonnummer, mejladress

Väktarbolag: NN, telefonnummer, mejladress

Företagshälsovård (ej akut): kontaktperson NN, telefonnummer, mejladress

Krishjälp: NN, telefonnummer, mejladress

Lagrums

Olovlig identitetsanvändning

Den som genom att olovligen använda en annan persons identitetsuppgifter utger sig för att vara honom eller henne och därigenom ger upphov till skada eller olägenhet för honom eller henne, döms för olovlig identitetsanvändning. 4 kap § 6 b brottsbalken.

Olaga tvång

Innebär att någon genom misshandel eller hot tvingar en person att handla på visst sätt (eller låta bli att handla). Olaga tvång kan också vara hot om att, utan egentlig grund, åtala eller att anmäla någon för ett brott. 4 kap § 4 brottsbalken.

Ofredande

Den som fysiskt antastar någon annan eller utsätter någon annan för störande kontakter eller annat hänsynslöst agerande döms, om gärningen är ägnad att kränka den utsattes frid på ett kännbart sätt. Kräver uppsåt. 4 kap § 7 brottsbalken.

Olaga hot

Om någon lyfter vapen mot någon annan eller annars hotar med brottslig gärning på ett sätt som är ägnat att hos den hotade framkalla allvarlig fruktan för egen eller annans säkerhet till person eller egendom. 4 kap § 5 brottsbalken.

Stalkning

Olaga förföljelse, eller stalkning, innebär att en gärningsperson begår upprepade brottsliga handlingar mot en person. De brottsliga handlingarna måste bestå av någon eller några av följande brott: misshandel, olaga tvång, olaga hot, hemfridsbrott eller olaga intrång, ofredande, sexuellt ofredande, skadegörelse eller försök till skadegörelse och överträdelse av kontaktförbud. Var och en av brotten ska vara en del i en upprepad kränkning av den utsattas integritet. 4 kap § 4 b brottsbalken.

Misshandel

Att tillfoga en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta eller försätta honom eller henne i vanmakt eller något annat sådant tillstånd. Förutsätter uppsåt. 3 kap § 5 brottsbalken.

Förebyggande åtgärder

- Som en del i ett systematiskt arbetsmiljöarbete ansvarar arbetsgivaren för att utreda och synliggöra eventuella risker för hot, trakasserier och våld i arbetet, och ser till att dessa i möjligaste mån förebyggs.
- Om rutiner för besök finns, ska dessa följas enligt arbetsgivarens instruktioner.
- Arbetstagaren ansvarar för att informera ansvarig chef om eventuella hot och risker.
- Ansvarig chef ansvarar för bedömning av risker och eventuella hot i samband med uppdrag och planerade publiceringar.
- Säkerhetsansvarig ansvarar för att se till att skyddsmedel i form av till exempel larmknapp, skyddat boende, alternativ telefon, larm eller liknande finns tillgängligt.

Handlingsplan och bedömning av inkomna hot

I akut skede

- Vid akut fara, kontakta polis via 112.
- Anställd meddelar omedelbart ansvarig chef och avvaktar vidare instruktioner.
- Ansvarig chef meddelar säkerhetsansvarig.
- Säkerhetsansvarig, ansvarig chef samt den utsatte formulerar och iscensätter en åtgärdsplan.
- Arbetsgivaren samråder med den utsatte om att kontakta dennes anhöriga, och erbjuder krishjälp till den utsatte.

På sikt

- Arbetsgivaren eller säkerhetsansvarig ansvarar för dialog med polis om eventuell utredning eller fortsatt skyddsbehov.
- Arbetsgivaren följer upp den drabbades psykiska och fysiska mående genom att erbjuda möjlighet till krisstöd.
- Arbetskada eller allvarligt tillbud anmäls till Arbetsmiljöverket.

- Arbetsgivaren initierar en utredning kring det inträffade, och tittar på om en upprepning kan förhindras.
- Skyddsombudet deltar i utredningen kring det inträffade och deltar i framtagandet av eventuella åtgärder för att förhindra en upprepning.

Risk- och hotbilda-bedömning

- I samråd med ansvarig chef och säkerhetsansvarig görs en initial bedömning av det inträffade.
- Efter polisanmälan, som i regel **alltid** ska göras om det finns misstanke om brott, görs en bedömning av eventuellt skyddsbehov i samråd med polisens enhet för brottsoffer- och personsäkerhet.
- Gör inte arbetsgivaren en rutinmässig bedömning av risk och hotbild ska medarbetaren eller skyddsombud kunna kräva det.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren

- Etablerar kontakt med skyddsfunktioner som polis och väktarbolag.
- Vid akut hotsituation: samråder med polis om lämpliga skyddsåtgärder.
- Vid icke akut hotsituation: inför åtgärder som stöttar och skyddar medarbetaren i det fortsatta arbetet.
- Erbjuder kristöd till den drabbade, både i det akuta skedet, och längre fram.

Medarbetaren

- Informerar omedelbart ansvarig chef eller säkerhetsansvarig om det inträffade.
- Följer arbetsgivarens instruktioner i syfte att förebygga riskerna för hot, samt följer instruktioner som tas fram när hotet inträffat.
- Bidrar med information och bevis till polisanmälan.
- Ansvarar för sin hälsa genom att uppmärksamma arbetsgivaren om hur det inträffade eventuellt inverkar på fysiskt eller psykiskt mående, både i den akuta situationen, men också över tid.
- Skyddsombudet deltar i arbetsgivarens utförande av risk- och konsekvensanalys.

Polisanmälan och säkring av bevis

Utgångspunkt är att **polisanmälan ska göras rutinmässigt** på initiativ av ansvarig chef eller säkerhetsansvarig. Vid osäkerhet om polisanmälan ska polis rådfrågas alternativt informeras om det inträffade.

I samråd med chef ansvarar utsatt medarbetare för att ljud- och videoinspelningar, foton, skärmdumpar eller andra bevis som kan användas vid rättegång säkras och kompletteras till polisanmälan.

All dokumentation i varje enskilt ärende samlas och arkiveras även hos arbetsgivaren och/eller säkerhetsansvarig.

Arbetsgivaren har sett till att alla anställda, och återkommande även vikarier och inhyrd personal, informerats om handlingsplanen som i skriftlig form förvaras på arbetsplatsen. Medarbetaren har i sin tur fullgjort sitt åtagande att läsa och ta del av handlingsplanen, samt vid oklarheter ställa frågor kring det.

Ort och datum,

.....
Arbetsgivarens representant

.....
Arbetstagarnas representant