

## Policy mot kränkande särbehandling för Destination Östersund AB

På Destination Östersund är vi fast beslutna att skapa en arbetsplats som välkomnar och respekterar alla medarbetare oavsett deras bakgrund. Vi uppmanar alla medarbetare att arbeta tillsammans för att upprätthålla en inkluderande och respektfull arbetsmiljö.

### Syfte och mål

Destination Östersund är dedikerat till att skapa en arbetsmiljö som främjar mångfald, inkludering och respekt för alla medarbetare. Denna policy har utformats för att förhindra och adressera kränkande särbehandling och diskriminering i alla dess former och på alla nivåer av organisationen. Att aktivt arbeta för jämställdhet och inkludering skapar en arbetsplats där alla medarbetare har samma möjligheter och behandlas rättvist oavsett kön, könstillhörighet, ålder, etnicitet, funktionshinder eller andra faktorer. Genom att implementera och följa policyn strävar Destination Östersund efter att vara en förebild inom jämställdhet och inkludering lokalt, samt bidra till de globala målen i Agenda 2030 och GSTCs kriterier för socialt ansvarstagande och ekonomisk rättvisa.

### 1. Nolltolerans för kränkande särbehandling

- Destination Östersund har nolltolerans för kränkande särbehandling, inklusive diskriminering, trakasserier och mobbning.
- Alla medarbetare har rätt att arbeta i en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling.

### 2. Tillämpningsområde

- Denna policy gäller för alla medarbetare, inklusive konsulter, praktikanter och tillfällig personal, samt för alla arbetsrelaterade aktiviteter och interaktioner.

### 3. Definitioner

- Kränkande särbehandling innefattar, men är inte begränsat till, diskriminering baserad på kön, ålder, könstillhörighet, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller någon annan skyddad kategori enligt tillämpliga lagar.
- Trakasserier inkluderar oönskad verbal, icke-verbal eller fysiskt beteende som skapar en fientlig eller kränkande arbetsmiljö.
- Mobbning omfattar systematiskt och upprepat negativ behandling, hot, trakasserier eller förolämpningar av en medarbetare.

### 4. Rapportering och utredning

- Medarbetare som upplever eller observerar kränkande särbehandling uppmanas att omedelbart rapportera detta till VD, HR eller skyddsombud.
- Alla rapporter kommer att behandlas konfidentiellt, och Destination Östersund kommer att genomföra en noggrann utredning av varje anmälan.

## 5. Sanktioner

- Destination Östersund kommer att vidta lämpliga åtgärder om kränkande särbehandling bekräftas efter en utredning. Sanktioner kan inkludera disciplinära åtgärder, inklusive avskedande.
- Medarbetare som falskt anklagar andra för kränkande särbehandling kommer att behandlas på ett sätt som är förenligt med företagets policyer och tillämpliga lagar.

## 6. Förebyggande och utbildning

- Destination Östersund ska erbjuda kompetenshöjande insatser och resurser för att förebygga kränkande särbehandling samt för att öka medvetenheten om dess skadliga effekter.
- Vi uppmanar alla medarbetare att aktivt delta i utbildningsprogram och att agera som förebilder för en inkluderande arbetsmiljö.

## 7. Policyuppdatering

- Denna policy kommer att granskas och uppdateras regelbundet för att säkerställa att den förblir aktuell och effektiv.