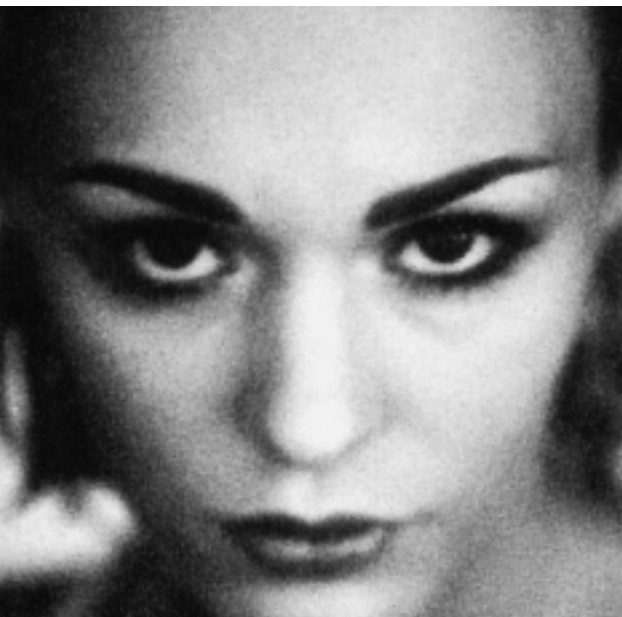


1. Kort om sexuella trakasserier.

Ovälkomet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkomet uppträdande grundad på kön, som påverkar medlemmens integritet på arbetsplatsen och som skapar en främmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö.

Exempel:

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster eller fysisk kontakt
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar eller kommentarer om utseende,
- "runda" ord med anspelning på kön, förnedrande affischer, bilder.



2. Kort om etnisk diskriminering.

En person eller grupp av personer behandlas ofördelaktigt på grund av hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Exempel diskriminering:

- anställda förbigås på grund av etniska faktorer vid rekrytering, utbildning, befordran etc.
- anställda behandlas sämre i fråga om lön, arbetstider och andra arbetsvillkor på grundval av etniskt ursprung

Med indirekt diskriminering menas att vissa grupper utestängs från möjligheten att söka ett jobb eller åtnjuta anställningsvillkor på grundval av krav som är skenbart lika för alla.

Exempel trakasserier:

- oförskämtheter och rasistiska skämt
- rasistiska öknamn
- fysiska hot, överfall och förolämpande beteenden och gester
- förekomst eller spridning av rasistiska texter, bilder och klotter
- trakasserier mot person som försöker förhindra diskriminering

3. Lokalt förebyggande arbete.

Facket kan lokalt ta initiativ till policydokument och en handlingsplan med utgångspunkt från en lokal överenskommelse.

Här kan man för företaget eller arbetsplatsen göra upp om såväl förebyggande arbete som hur man agerar när något händer. Det är viktigt att man har spelregler och sätter gränser.

Handlingsplanen ska t ex innehålla:

- Vem/vilken man ska vända sig till om någon vill ha hjälp eller göra en anmälan.
- Arbetsgivarens åtaganden för att snabbt ta tag i ett problem, behandla det och skydda den eller de som gjort en anmälan.
- Planen ska innehålla mål och medel för att uppnå könsmässig och etnisk jämställdhet inom alla personalpolitiska områden.

I sådana här fall kan flera medlemmar vara inblandade. Här ska vi agera bestämt, sakligt och snabbt.

4. Agera direkt när något händer!

Det kan ofta handla om en konflikt mellan två eller flera medlemmar. Det blir lätt känsligt och olustigt. Trots det måste facket reagera bestämt och påtala allvaret i situationen.

Du bör inte skjuta upp eller försöka släta över om du får klara belägg för att "det inte står rätt till" eller får en vädjan om hjälp. Har du själv svårt att agera ska du begära hjälp från någon annan förtroendevald eller avdelningen.

Är det två eller flera medlemmar inblandade ska de ha olika förtroendevalda som företräder dem.



5. Var noga med anmälan!

Särbehandling, trakasserier eller diskriminering är allvarliga saker. Lagen har blivit strängare och vissa beteenden är rent av brottsliga. Om du hjälper till med en anmälan var då noga med detaljer och faktauppgifter.

- Skriv hellre för mycket och detaljerat än för litet.
- Hjälp eller påminn den drabbade att göra anteckningar, att vara konkret, ge exempel eller visa på bevis (t ex foto på klotter, förnedrande affischer), namn på vittnen som sett/hört, osv.




6. Lagen och vi ser allvarligt på detta.

Lagen om etnisk diskriminering handlar om diskriminering på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse, vilket sammanförs i en lagteknisk term, etnisk tillhörighet.

De två andra lagarna handlar om diskriminering av funktionshindrade och diskriminering på grund av sexuell läggning.

Den som blir utsatt för särbehandling, trakasserier eller diskriminering ska först säga till att beteendet är ovälkommet och inte tolereras. Det kan göras muntligt eller skriftligt.



Hjälper inte det bör medlemmen kontakta arbetsgivaren eller facket (på arbetsplatsen, klubben eller avdelningen).

Polis och åklagare bör kopplas in om det som skett är brottsligt. Anmälan kan också göras till DO (Diskrimineringsombudsmanen) eller JämO.

Du har en nyckelroll!

Sedan maj 1999 har lagarna skärpts för att ge ökat skydd mot särbehandling p g a kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Att motverka fördomar och påverka attityder är en facklig angelägenhet. Det handlar om respekten för allas lika värde och att vi alltid ställer upp för en medlem. Det får inte finnas några tvivel om att vi som fackliga företrädare ser allvarligt på detta .

Lika betydelsefullt är att vi sätter tydliga gränser för vad vi accepterar på arbetsplatserna.

Om en medlem har ett problem kan du bli den förste som får ta itu med det.

Då är det bra att du vet vad du ska göra. Denna folder ger dig några råd som kan vara avgörande för behandlingen.

Mer information och anmälningsblankett kan du hämta på vår hemsida eller via avdelningen eller förbundet.

Känner du dig osäker – kontakta alltid din avdelning eller förbundet.



**Fastighetsanställdas
Förbund**

Box 70446 • 107 25 Stockholm

www.fastighets.se

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, Box 3397, 103 68 Stockholm.

*Ombudsmannen mot diskriminering p g a sexuell läggning,
HomO, 116 42 Stockholm.*

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering DO, 116 42 Stockholm.

Handikappombudsmannen, Box 7779, 103 96 Stockholm.

FÖR-!FÖR-
DOMAR!DUMMAR

Snabb fakta

*Så här hanterar vi trakasserier
och diskriminering i arbetslivet.*



**Fastighetsanställdas
Förbund**