

t r a k a s s

Att motverka trakasserier

e r i e r o c h

och diskriminering!

d i s k r i m i

f
Fastighetsanställdas
Förbund

n e r i n g

Ett policydokument



t r a k a s

FÖR-!FÖR-
DOMAR!DUMMAR
Fastighetsanständigas
Förbund

Serier

Trakasserier och diskriminering i arbetslivet.

DEMOKRATI OCH RÄTTVISA UTGÅR FRÅN principen om medlemskapets lika värde. Alla medlemmar ska ha samma möjligheter och rättigheter oberoende av kön, ras, hudfärg, etniskt eller nationellt ursprung och trosbekännelse. Medlemmar ska inte behöva utsättas för trakasserier och diskriminering.

I detta dokument behandlar vi sexuella trakasserier och etnisk diskriminering. Viktigt är dock att komma ihåg att trakasserier och diskriminering även kan förekomma i andra fall. Trakasserier, mobbning och diskriminering förekommer givetvis också både mellan svenskar och svenskar och mellan invandrare och invandrare i vårt samhälle. I följande lagstiftningar och förordningar ges skydd för att motverka trakasserier och diskriminering i arbetslivet.

Föreskriften Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) definierar kränkande särbehandling som:

”Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att de ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.” Det kan vara vuxenmobbning, psykiskt våld, social utstötning, och sexuella och andra trakasserier och kan utföras av arbetskamrater likaväl som av arbetsgivare.

I brottsbalken finns regler för skydd mot trakasserier och diskriminering.

Jämställdhetslagen innehåller förbud mot trakasserier till följd av att arbetstagaren har avvisat sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering. Trakasseriskydd finns också för skyddsombud och enligt arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen samt i lagen om etnisk diskriminering.

Sexuella trakasserier

4

MED SEXUELLA TRAKASSERIER AVSES OVÄLKOMMET uppträdande av sexuell natur eller annat ovälskommet uppträdande grundat på kön, som påverkar medlemmens integritet på arbetsplatsen och som skapar en främmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö.

Exempel på sexuella trakasserier på arbetsplatsen:

- ovälskomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- ovälskommen fysisk kontakt
- ovälskomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar eller kommentarer om utseende
- "runda" ord med anspelning på kön, vilket rimligen kan uppfattas som stötande eller sårande uppträdande, och som svärta ner eller förlöjligar det kön du tillhör
- på samma sätt kan bilder/affischer vara exempel på sexuella trakasserier
- stillbilder eller rörliga bilder på IT-media kan också vara stötande och sårande i sexuell mening.

Sexuell uppmärksamhet **övergår** i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter sedan den som blivit utsatt **sagt ifrån** att det är ovälskommet!

Teresa:

Under lång tid var jag, av arbetsledaren på bostadsföretaget, utsatt för dennes tafsande och tryckande mot mina lår och bak så fort han kom åt. Vid matras-terna utsattes jag av arbetsledaren för kommentarer som "Hur är din kille i sängen? Han är väl inget vidare? Du skulle behöva en riktig..." Alla skrattade med. Utom en av de femton fastighetsskötarna runt bordet.

Jag polisanmälde arbetsledaren. Men det höll inte. Ord stod mot ord. Dom andra höll med arbetsledaren. Jag, och han som stod upp för mig, är borta nu från företaget. Vi orkade inte vara kvar efter vad som hänt.

Kommentar: Så här får det inte sluta. Facket har ett ansvar !!!

S A r i e r

Etnisk diskriminering

MED ETNISK DISKRIMINERING MENAS att en person eller grupp av personer behandlas ofördelaktigt på grund av hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Exempel på direkt etnisk 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 på indirekt diskriminering:

- obefogade krav som är svåra eller omöjliga att uppfylla för personer, som inte är etniska svenskar.

Det är viktigt att arbetsplatsen präglas av en arbetsmiljö som är fri från trakasserier. En rå jargong med frekventa skämt med etnisk anknytning är ett tydligt tecken på att något behöver förändras på arbetsplatsen.

Exempel på trakasserier:

- oförskämtheter, rasistiska skämt eller öknamn.

- fysiska hot, överfall och förolämpande beteende och gester.
- förekomst eller spridning av rasistiska texter, bilder och klotter.
- trakasserier mot en person som försöker förhindra diskriminering.

Fahima:

Jag kom till Sverige från ett nordafrikanskt land för 10 år sedan och pratar bra svenska. Jag sökte ett jobb som arbetsledare på ett städföretag och skrev en lång ansökan och berättade om mig själv, för jag ville verkligen ha jobbet. Jag har efter många års städjobb satsat på att gå olika kurser och försökt komma vidare i yrket. När jag ringde till arbetsgivaren fick jag till svar att det var knepigt att ha färgade som chefer och att det måste vara en man om det skulle bli nå'n ordning och reda. Jag kände mig djupt kränkt, mest för det han sagt om min hudfärg. Jag visste inte vart man skulle vända sig för att få hjälp. Det vore bra om det gavs information om det på kurser som ordnas, även om kursen handlar om miljövänlig städning, ekonomi eller nåt annat.

traka S

Vad gör vi om det händer?

6

- Den som blir utsatt ska tala om för den som trakasserar/diskriminerar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras. Det kan ske muntligt eller i ett brev om det är påfrestande att konfronteras med trakasseraren.
- Det är också viktigt att den som blir utsatt skriver anteckningar om trakasserierna så att de går att beskriva vid en eventuell anmälan.
- Om personen som trakasserar/diskriminerar inte slutar med sitt beteende bör anmälan ske till den fackliga representanten på arbetsplatsen eller till sektionen eller avdelningen. Polis och åklagare bör kopplas in om det som inträffat är brottsligt. Anmälan kan också göras till DO respektive JämO
- Att bli utsatt för trakasserier och diskriminering är alltid väldigt svårt för den enskilde och han eller hon hamnar ofta i konflikt med andra på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att den som upplever sig drabbad alltid får stöd av den fackliga organisationen. I första hand ska stöd ges av den fackliga företrädaren på arbetsplatsen. Vid behov kan den diskriminerade/trakasserade medlemmen och givetvis den förtroendevalde vända sig till avdelningens ombudsman för att få stöd.
- Ofta kan det handla om en konflikt mellan två eller flera medlemmar. Det är viktigt att facket trots det agerar kraftfullt. Både den trakasserade/diskriminerade och den som trakasserar/diskriminerar ska ha någon från facket som företräder deras intressen. Det bör inte vara en och samma person.

Seriör

Hur förebygger vi?

- Arbetsgivaren ska tillsammans med facket lokalt formulera en policyförklaring som uttryckligen slår fast att alla anställda har rätt att bli behandlade med respekt, att trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen inte tolereras. Arbetsgivaren ska i samverkan med den lokala fackliga organisationen formulera en handlingsplan som ska beskriva hur arbetet ska bedrivas på företaget.

Planen ska innehålla följande:

- Det ska framgå vilka personer en medlem ska vända sig till om han/hon söker hjälp eller gör en anmälan om diskriminering eller trakasserier.
- Åtagande av arbetsgivaren att vidta konkreta åtgärder att behandla ärenden om diskriminering och trakasserier

er skyndsamt och konfidentiellt, samt att skydda anställda mot trakasserier på grund av att de gjort anmälan

- Planen ska innehålla mål och medel för att uppnå etnisk och könsässig jämställdhet inom alla personalpolitiska områden, som anställningsförmåner, löner, arbetsmiljö, arbetstider, arbetsorganisation, utveckling i arbetet, utbildning, rekrytering och befordran.
- Policydokumentet och handlingsplanen ska utformas i samverkan med den lokala fackliga organisationen, med utgångspunkt från lokal överenskommelse.



**Fastighetsanställdas
Förbund**

*Box 70446 • 107 25 Stockholm
Tel. 08-696 11 50 • Fax 08-24 46 90
www.fastighets.se*