

## **Riktlinjer kränkande särbehandling och diskriminering**

Inom Fastighets ska ingen anställd eller förtroendevald utsättas för någon form av kränkande särbehandling eller diskriminering, vare sig det rör sig om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Kränkande särbehandling och diskriminering i arbetet är allvarliga arbetsmiljöproblem. Kränkande handlingar präglas av grov respektlöshet och bryter mot våra stadgar och värderingar om alla människors lika värde.

I Fastighets är det högt till tak i alla diskussioner och det ska finnas stort utrymme för olika åsikter. Anställda ska kontinuerligt utveckla förmågan att skilja på sak och person och de ska vara konfliktlösare i alla situationer. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetet kan trots detta uppstå utan att det innebär ett kränkande agerande.

Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till oetiska handlingar. Sexuella trakasserier i arbetslivet är en form av kränkande särbehandling. Sexuella trakasserier innebär varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods. Det gäller såväl i en arbetsituation som i samband med ansökan om anställning eller förtroendeuppdrag. Diskriminering kan beskrivas som att någon behandlas på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever.

### **Vi har nolltolerans och accepterar inte:**

- Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder
- Uttalanden som förringar någons egenskaper, kompetens eller förutsättningar att utföra en uppgift eller inneha ett förtroendeuppdrag på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder
- Att undanhålla information och frysa ut arbetskamrater och förtroendevalda ur gemenskapen och förtala personer som inte är närvarande
- Att använda sig av härskartekniker för att förringa en annan persons åsikter och förslag.
- Sexuella anspelningar med gester, miner eller ord, oönskad fysisk beröring eller anstötliga sexuella förslag och visning av pornografiska bilder

## **Förebyggande åtgärder**

### **Samtliga anställda och förtroendevalda ska**

- tillägna sig kännedom om dessa riktlinjer. Därför är de en viktig del av introduktionen både för nyanställda och förtroendevalda. Den som genomför introduktion ansvarar för att detta sker.
- ha goda kunskaper inom området. Ämnet ska diskuteras både vid personalkonferenser och utbildningar. Ämnet ska också finnas med vid medlemsutbildning och grund- och vidareutbildning för förtroendevalda.
- se till att vårt arbetet planeras och organiseras så att kränkande särbehandling och diskriminering förebyggs.
- vara goda förebilder och alltid agera för att kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier förebyggs och förhindras, både inom vår egen organisation och i kontakter med medlemmar, företag och närstående organisationer.
- vid misstanke om att kränkande särbehandling eller diskriminering uppmärksamma problemet, agera utifrån förbundet riktlinjer och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra och stoppa den uppkomna situationen.
- Ta den utsatta arbetskamraten eller förtroendevaldas upplevelse av kränkning eller diskriminering på allvar.

### **Hur gör jag när något inträffat?**

#### **Om du upplever dig utsatt av kränkning eller diskriminering:**

- Det är alltid du som avgör hur du upplever det som inträffat, oavsett vilka motiven hos den/de som kränker eller diskriminerar.
- Berätta om det inträffade för en arbetskamrat eller förtroendevald som du har förtroende för och som kan vara ditt stöd.
- Om du känner att du klarar av att konfrontera den/de som kränker dig, så gör du det, gärna med stöd av den du har förtroende för. Markera att du inte accepterar beteendet.
- Skriv ner vad som inträffat så detaljerat som möjligt och beskriv varför du upplever det inträffade som kränkande eller diskriminerande. Gör detta så detaljerat som möjligt och ange tid och plats.
- När du vidtagit dessa åtgärder är det du som avgör om du och den som utsatt dig för detta har rätt ut situationen eller om du känner att det krävs ytterligare åtgärder.

#### **Om du upplever dig utsatt och känner att det behövs ytterligare åtgärder:**

- Om något inträffar under en kurs eller konferens kan anmälan ske till ansvarig verksamhetssamordnare, verksamhetsansvarig eller ansvarig kursledare. Om något inträffar när sådan person inte finns tillgänglig görs anmälan till personal- och kanslisamordnare om incidenten sker inom regionens verksamhetsområde eller till personal- och kansliansvarig om incidenten sker på förbunds nivå. Om du har större förtroende för någon annan anställd i organisationen, vänd dig till den personen.
- Den som tar emot en anmälan genomför ett samtal med den utsatte. Det är mycket viktigt att lyssna på den som blivit utsatt och utreda vad som inträffat och hur hen upplevt situationen.
- Genomför ett samtal med den som utfört handlingen. Beskriv vad som hänt och redogör för hur det har upplevts. Påminn om våra riktlinjer.
- Utifrån dessa samtal beslutas vilka åtgärder som behöver vidtas för att skapa trygghet för den som blivit utsatt och för att den som utfört handlingen ska förstå sitt agerande och om det krävs ytterligare åtgärder. Polisanmäla om händelsen är av sådan art att det anses befogat.