

Diskrimineringskydd

Skydd för anställda m.fl.

Regeringsform (1974:152) – utdrag 389

Diskrimineringslag (2008:567) 390

**Förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och
arbetstagare med tidsbegränsad anställning, lag** (2002:293) 405

Diskrimineringsombudsmannen, lag (2008:568) 406

Myndighetsinstruktioner

Instruktion för Diskrimineringsombudsmannen, förordning (2008:1401) 407

Instruktion för Nämnden mot diskriminering, förordning (2008:1328) 408

Förebyggande åtgärder

AFS 1993:17 Åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet 411

Olaga diskriminering m.m.

Brottsbalk (1962:700) – utdrag 415

Diskri-
minering-
skydd

UTDRAG

Regeringsform (1974:152)**2 kap. Grundläggande fri- och rättigheter (12 och 13 §§)***Skydd mot diskriminering*

12 § Lag eller annan föreskrift får inte innebära att någon missgynnas därför att han eller hon tillhör en minoritet med hänsyn till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande eller med hänsyn till sexuell läggning. *Lag (2010:1408)*

13 § Lag eller annan föreskrift får inte innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt. *Lag (2010:1408)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*2010:1408*

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.
2. För tiden längst fram till och med den 31 december 2015 behåller äldre föreskrifter, som innebär betydande intrång i den personliga integriteten, sin giltighet utan hinder av 2 kap. 6 § andra stycket. Sådana föreskrifter får fram till dess ändras även om ändringen innebär att intrånget består.
3. Utan hinder av 2 kap. 12 § behåller äldre föreskrifter, som innebär särbehandling på grund av sexuell läggning, sin giltighet tills vidare. Sådana föreskrifter får ändras även om ändringen innebär fortsatt särbehandling.
4. Utan hinder av 11 kap. 3 § behåller äldre föreskrifter om fördelning av dömande uppgifter mellan domare sin giltighet tills vidare.
5. Äldre föreskrifter och bemyndiganden gäller fortfarande utan hinder av att de inte har tillkommit i den ordning som anges i regeringsformen i dess nya lydelse.
6. Om det i en lag eller annan författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en bestämmelse i regeringsformen i dess nya lydelse, tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

Diskri-
minerings-
skydd

Diskrimineringslag (2008:567)

(senast ändrad genom SFS 2011:742)

1 kap. Inledande bestämmelser	390
Lagens ändamål	390
Lagens innehåll	391
Lagen är tvingande	391
Diskriminering	391
Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder	391
2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier	392
Arbetslivet	392
Utbildning	392
Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag	393
Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	393
Medlemskap i vissa organisationer	394
Varor, tjänster och bostäder m.m.	394
Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.	394
Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd	394
Värnplikt och civilplikt samt annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten	394
Offentlig anställning	395
Förbud mot repressalier	395
3 kap. Aktiva åtgärder	395
Arbetslivet	395
Utbildning	397
4 kap. Tillsyn	398
Diskrimineringsombudsmannen	398
Nämnden mot diskriminering	399
Överklagandenämnden för högskolan	400
5 kap. Ersättning och ogiltighet	400
Ersättning	400
Ogiltighet	400
Vägran att rätta sig efter en dom	401
6 kap. Rättegången	401
Tillämpliga regler	401
Rätt att föra talan	401
Bevisbörd	401
Preskription	402
Andra samhällsområden	402
Rättegångskostnader	402
Övriga bestämmelser	402
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	403
Propositioner	404

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. *direkt diskriminering*: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. *indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskri-
minerings-
skydd

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. *kön*: att någon är kvinna eller man,
2. *könsöverskridande identitet eller uttryck*: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. *etnisk tillhörighet*: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. *funktionshinder*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. *ålder*: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbets sökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrundarna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

3 § Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Uppgift om meriter

4 § Om en arbets sökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en per-

son med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. *Lag (2010:861)*

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. *Lag (2010:861)*

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Diskriminerings-
skydd

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

9 § Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Förbudet hindrar dock inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller
2. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

10 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet, och
2. behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Förbuden hindrar inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet i första stycket 1 hindrar inte heller åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

*Medlemskap i vissa organisationer***11 §** Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och
2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Förbudet hindrar inte att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

*Varor, tjänster och bostäder m.m.***12 §** Diskriminering är förbjuden för den som

1. utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller
2. anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Den som i förhållande till allmänheten företräder den som avses i första stycket ska likställas med denne.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder. Förbudet mot diskriminering som har samband med kön gäller inte tillhandahållande av försäkrings-tjänster och hindrar inte heller att kvinnor och män i fråga om andra tjänster eller bostäder behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

*Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.***13 §** Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, och
2. verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbuden som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet eller verksamhet inom socialtjänsten hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

*Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd***14 §** Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
2. arbetslöshetsförsäkringen, och
3. statligt studiestöd.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet mot diskriminering som har samband med kön i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om änkepension, hustrutillägg eller utbetalning av barnbidrag.

*Värnplikt och civilplikt samt annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten***Diskrimineringsförbud****15 §** Diskriminering är förbjuden

1. vid mönstring eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt, samt
2. vid antagningsprövning till samt under fullgörande av annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om att en totalförsvarspliktig inte ska kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt om han eller hon hänvisar till sin anslutning till visst religiöst samfund. *Lag (2010:464)*

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

16 § Om en myndighet eller en organisation som omfattas av förbudet i 15 § får kännedom om att en person som söker till eller deltar i utbildning eller annan verksamhet som anges i bestämmelsen anser sig i samband därmed ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är myndigheten eller organisationen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Första stycket gäller dock inte trakasserier som har samband med ålder.

Lag (2010:464)

Offentlig anställning

17 § Diskriminering är förbjuden även i andra fall än som avses i 5 eller 9–15 § när den som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning

1. bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller
2. på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbud mot repressalier

18 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,
2. söker eller fullgör praktik, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

19 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

3 kap. Aktiva åtgärder

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika vär-

de som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska

anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Lag (2009:526)

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Utbildning

Målinriktat arbete

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Lag (2010:861)

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sex-

uell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

Ett vitesföreläggande enligt första stycket ska delges. *Lag (2010:1979)*

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas 8–15 a §§. *Lag (2010:1979)*

Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande

8 § Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

10 § Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

12 § Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betydande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande

14 § Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §§.

15 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Delgivning av handlingar

15 a § Föreläggande enligt 8 §, kallelse till förhandling enligt 11 eller 15 § och andra handlingar som en arbetsgivare eller någon annan ska tillhandahållas ska delges.

Lag (2010:1979)

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Diskri-
minerings-
skydd

Utdömmande av vite

17 § Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömmande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Överklagandenämnden för högskolan

18 § Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser
 - a) tillträde till utbildning,
 - b) tillgodoräknande av utbildning,
 - c) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
 - d) byte av handledare,
 - e) indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
 - f) utbildningsbidrag för doktorander, eller
 - g) en ingripande åtgärd mot en student,
2. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § andra stycket, eller
3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt första stycket.

19 § Beslut enligt denna lag av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

5 kap. Ersättning och ogiltighet

Ersättning

1 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

En arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.

2 § Om en arbetstagarer i verksamhet som avses i 2 kap. 9, 10, 11, 13, 14, 15 eller 17 § diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagarer.

Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

Ogiltighet

3 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med

oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltigt om den som diskriminerats begär det.

Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd. *Lag (2011:742)*

6 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlänad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Rätt att föra talan

2 § Diskrimineringsombudsmannen, eller en ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen och som inte är en sådan arbetstagarorganisation som avses i tredje stycket, får som part föra talan för en enskild som medger det. När ombudsmannen eller föreningen för sådan talan får ombudsmannen eller föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde om han eller hon medger det. I mål enligt 1 § första stycket förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen eller föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

Bevisbörda

3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Preskription

Arbetslivet

4 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring,
- 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och
- 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt andra stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

5 § I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

Andra samhällsområden

6 § Annan talan än som avses i 4 § ska väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

Om talan rör en person som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då personen fyllde 18 år.

Rättegångskostnader

7 § I mål enligt 1 § andra stycket kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skäligen anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan för en enskild enligt 2 §.

I mål enligt 1 § första stycket gäller i stället 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegångsen i arbetstvister.

Övriga bestämmelser

8 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m. m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m. m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m. m. *Lag (2011:742)*

9 § Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

10 § Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt denna lag såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När en enskild för talan enligt denna lag får Diskrimineringsombudsmannen eller en förening inte väcka talan för den enskilde om samma sak.

11 § Rättens avgörande i ett mål där Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskild får överklagas av den enskilde, om det får överklagas av ombudsmannen eller föreningen.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig den enskilde eller Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2008:567

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.
2. Genom lagen upphävs
 - jämställdhetslagen (1991:433),
 - lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
 - lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,
 - lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
 - lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,
 - lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och
 - lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.
3. De upphävda lagarna gäller fortfarande i fråga om diskriminering och repressalier som ägt rum före ikraftträdandet. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på en ombudsman ska efter ikraftträdandet fullgöras av Diskrimineringsombudsmannen. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering ska efter ikraftträdandet fullgöras av Nämnden mot diskriminering.
4. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig.
5. Arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året.

2010:861

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2011.
2. Äldre bestämmelser gäller fortfarande för kommunal vuxenutbildning, vuxenutbildning för utvecklingsstörda och svenskundervisning för invandrare till utgången av juni 2012.

2010:1979

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2011.
2. Äldre bestämmelser gäller om ett beslut om delgivning enligt 15–17 §§ delgivningslagen (1970:428) har fattats före den 1 april 2011 eller om en handling har skickats eller lämnats före denna tidpunkt.

2011:742

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.
2. De nya bestämmelserna ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 31 juli 2011.

Propositioner

SFS 2008:567
Prop. 2007/08:95

SFS 2009:526
Prop. 2008/09:150

SFS 2010:464
Prop. 2009/10:160

SFS 2010:861
Prop. 2009/10:165

SFS 2010:1979
Prop. 2009/10:237

SFS 2011:742
Prop. 2010/11:89

Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

Definition

2 § Med deltidssarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidssarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidssarbete eller tidsbegränsade anställning.

Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

Indirekt diskriminering

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidssarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidssarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Påföljder

Ogiltighet m.m.

5 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

6 § Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 5 § är tillämplig.

Skadestånd

7 § Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet i 3 eller 4 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Diskriminerings-
skydd

Rättegången

8 § Mål enligt denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

9 § När någon för talan enligt denna lag skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

Propositioner

SFS 2002:293

Prop. 2001/02:97

Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen

1 § Diskrimineringsombudsmannen har de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen (2008:567).

Ombudsmannen ska därutöver verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet.

Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

2 § Diskrimineringsombudsmannen ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

3 § Diskrimineringsombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde

- informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,
- följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,
- följa forsknings- och utvecklingsarbete,
- hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och
- ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

Propositioner

SFS 2008:568

Prop. 2007/08:95

Förordning (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen

(senast ändrad genom SFS 2011:169)

Uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen har de uppgifter som följer av diskrimineringslagen (2008:567), lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen och föräldradighetslagen (1995:584).

Diskrimineringsombudsmannen ska, i relevanta delar, i sin årsredovisning redovisa resultatet av sin verksamhet fördelat på kvinnor och män.

2 § Diskrimineringsombudsmannen ska följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

Ledning

3 § Diskrimineringsombudsmannen leds av en myndighetschef.

Anställningar och uppdrag

4 § Ombudsmannen är myndighetschef.

Diskri-
minerings-
skydd

Rådgivande organ

5 § Vid myndigheten ska det finnas ett råd.

Rådet har till uppgift att ge myndigheten råd och stöd genom att tillföra myndigheten sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor och i andra frågor som har betydelse för verksamheten.

Rådet består av ombudsmannen, som är ordförande, och högst tio ledamöter som utses av ombudsmannen.

Personalansvarsnämnd

6 § Vid myndigheten ska det finnas en personalansvarsnämnd.

Tillämpligheten av vissa förordningar

7 § Myndigheten ska tillämpa personalföreträdarförordningen (1987:1101).

Undantag från myndighetsförordningen

8 § Följande bestämmelse i myndighetsförordningen (2007:515) ska inte tillämpas på myndigheten: 7 § om medverkan i EU-arbetet och annat internationellt samarbete.

Ärendenas handläggning

9 § har upphävts genom förordning (2011:169).

10 § Myndigheten får bevilja den som på kallelse har inställt sig för att höras under utredningen av ett ärende skälig ersättning av allmänna medel för kostnader för resa och uppehälle.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2011:169

[Denna förordning träder i kraft vid utgången av mars 2011 och upphäver 9 §; red.anm.]

Äldre bestämmelser gäller om ett beslut om delgivning enligt 15–17 §§ delgivningslagen (1970:428) har fattats före den 1 april 2011 eller om en handling har skickats eller lämnats före denna tidpunkt.

Förordning (2008:1328) med instruktion för Nämnden mot diskriminering

(senast ändrad genom SFS 2011:168)

Uppgifter

1 § Nämnden mot diskriminering är en förvaltningsmyndighet som prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567) och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 kap. 4 § samma lag.

Ledning

2 § Myndigheten leds av en nämnd.

3 § Nämnden ska bestå av en ordförande, en vice ordförande och elva andra ledamöter. För varje ledamot ska det finnas en personlig ersättare.

Organisation

4 § Hos Nämnden mot diskriminering finns en sekreterare.

5 § Kammarkollegiet utför administrativa och handläggande uppgifter åt nämnden i den omfattning som myndigheterna kommer överens om.

Ärendenas handläggning

6 § Dagbok ska föras över ärendena och de handlingar som kommer in i dessa. Nämnden får meddela närmare föreskrifter om detta i arbetsordningen.

7 § Om det framkommer skiljaktiga meningar vid en överläggning, tillämpas föreskrifterna i 16 kap. rättegångsbalken om omröstning i tvistemål. Ordföranden säger dock sin mening först.

Om någon ledamot vid föredragningen av ett ärende anser att förhandling ska hållas, gäller den mening som nämndens beslut.

8 § I kallelser till förhandlingar i ärenden om vitesförelägganden ska den som framställningen riktas mot upplysas om att ärendet kan avgöras även om han eller hon uteblir.

9 § Om nämnden skjuter upp en påbörjad förhandling, ska förhandlingen återupptas så snart som möjligt. En ny förhandling behöver inte hållas på grund av ett sådant uppehåll.

10 § Beslut som innebär att ärenden enligt 1 § avgörs på annat sätt än genom avskrivning ska sättas upp särskilt och skrivas under av ordföranden.

11–12 §§ har upphävts genom förordning (2011:168).

13 § En kopia av ett sådant beslut som avses i 10 § ska sändas till Diskrimineringsombudsmannen i vanligt brev samma dag som beslutet meddelas.

14 § Nämnden får besluta om ersättning av allmänna medel åt den som efter beslut av nämnden har gjort en utredning i ett ärende eller på kallelse har inställt sig för att höras inför nämnden. Sådan ersättning får dock inte beviljas den som är part i ärendet.

15 § Nämnden får bevilja den som en framställning riktas mot och som har inställt sig till en förhandling ersättning av allmänna medel för kostnader för resa och uppehälle, om nämnden finner att sådan ersättning skäligen bör lämnas.

16 § I fråga om ersättning enligt 14 eller 15 § tillämpas förordningen (1982:805) om ersättning av allmänna medel till vittnen, m.m. och kungörelsen (1973:261) om utbetalning av vissa ersättningar i mål eller ärende vid domstol, m.m.

Uppdrag

17 § Ledamöter i Nämnden mot diskriminering får inte vara underåriga eller i konkurs-tillstånd eller ha förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken.

18 § Ordföranden, vice ordföranden och ytterligare två ledamöter i nämnden utses bland personer som inte företräder arbetsgivar- eller arbetstagarintressen eller organisation som representerar en viss diskrimineringsgrund.

Ordföranden och vice ordföranden ska vara jurist och ha erfarenhet av tjänstgöring som domare.

Någon av de ledamöter som avses i första stycket ska ha särskild kunskap om utbildningsområdet.

19 § Av de övriga ledamöterna i nämnden utses

- en efter förslag av Arbetsgivarverket,
- en efter förslag av Sveriges Kommuner och Landsting,
- en efter förslag av Landsorganisationen i Sverige,
- en efter förslag av Tjänstemännens Centralorganisation,
- en efter förslag av Sveriges Akademikers Centralorganisation,
- en bland personer som kan anses företräda privata arbetsgivarintressen,
- en bland personer som kan anses företräda etniska eller religiösa minoriteter i Sverige,
- en efter förslag av Handikappförbundens samarbetsorgan, och
- en efter förslag av Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter.

Diskri-
minerings-
skydd

20 § Vad som föreskrivs i 17–19 §§ om ordföranden, vice ordföranden och övriga ledamöter i nämnden gäller även deras ersättare.

21 § I ärenden som avser ett vitesföreläggande mot en arbetsgivare, ska lika många ledamöter för vardera arbetsgivar- och arbetstagar- sidan delta.

I ärenden som avser ett vitesföreläggande mot en utbildningsanordnare ska den ledamot delta som har särskild kunskap om utbildningsområdet.

22 § I ärenden som prövas enligt bestämmelser som har till syfte att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska den ledamot delta som utsetts bland personer som kan anses företräda etniska eller religiösa minoriteter i Sverige.

I ärenden som prövas enligt bestämmelser som har till syfte att motverka diskriminering på grund av funktionshinder ska den ledamot delta som utsetts efter förslag av Handikappförbundens samarbetsorgan.

I ärenden som prövas enligt bestämmelser som har till syfte att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck ska den ledamot delta som utsetts efter förslag av Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter.

23 § Nämnden får i sin arbetsordning meddela närmare föreskrifter om grunderna för ledamöternas tjänstgöring och nämndens sammansättning.

I övrigt bestäms nämndens sammansättning i ett visst ärende av ordföranden.

Årlig redogörelse

24 § Nämnden mot diskriminering ska senast den 22 februari varje år lämna en redogörelse till regeringen om sin verksamhet under det senaste kalenderåret.

Förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag ska inte tillämpas på nämnden.

Undantag från myndighetsförordningen

25 § Följande bestämmelser i myndighetsförordningen (2007:515) ska inte tillämpas på Nämnden mot diskriminering:

- 5 § om delegering,
- 7 § om medverkan i EU-arbetet och annat internationellt samarbete,
- 16 § om beslutförhet vid brådskande ärenden,
- 27 § om rätt att företräda staten vid domstol,
- 28 § om åtgärder med anledning av Riksrevisionens revisionsberättelse, och
- 29 § om ärendeförteckning.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2011:168

[Denna förordning träder i kraft vid utgången av mars 2011 och upphäver 11 och 12 §§; red.anm.]

Äldre bestämmelser gäller om ett beslut om delgivning enligt 15–17 §§ delgivningslagen (1970:428) har fattats före den 1 april 2011 eller om en handling har skickats eller lämnats före denna tidpunkt.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 1993:17 Åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet

Tillämpningsområde och definitioner	411
Allmänna bestämmelser	412
Rutiner	413

Tillämpningsområde och definitioner

1 § Dessa föreskrifter gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Allmänna råd*Definitioner*

Kränkande särbehandling i form av olika klandervärda beteenden kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivaren personligen eller av dennes representanter.

De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bl.a. vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier – har alltmot framstått som särskilda problem i arbetslivet och kommer här sammanfattande att benämnas *kränkande särbehandling*.

Dessa problem är svåra och känsliga. De kan dessutom leda till allvarliga och skadliga effekter hos enskilda arbetstagare såväl som hos hela arbetsgrupper om de bedöms och handläggs på ovarsamt sätt. Skadeverkningar hos utsatta personer kan visa sig i både psykiska och fysiska sjukdomstillstånd – ibland av kroniskt slag – såväl som i social utslagning ur arbetsliv och gemenskap.

Några exempel på kränkande särbehandling är:

- förtal eller nedvärderingar av en arbetstagare eller dennes familj,
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan,
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande,
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren,
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier,
- medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.),
- kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte,
- kränkande s.k. "administrativa straffsanktioner" som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktionerna kan utgöras av t.ex. omotiverat framtågande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvaranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter o.dyl.

Med kränkande administrativa sanktioner menas att de medvetet genomförs på sådant sätt att de kan uppfattas som djupt personligt förolämpande eller som maktmissbruk och riskerar att orsaka hög och långvarig stress eller andra onormala och riskfyllda psykiska påfrestningar på individen.

Förhållningssätten i kränkande handlingar präglas sammanfattande av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas. Handlingarna medför att enskilda personer och även hela arbetsgrupper påverkas negativt såväl på kort som lång sikt.

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Detta förutsätter naturligtvis att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i samband med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person. Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till icke etiska handlingar av sådant slag som nämnts här ovan samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

Diskri-
minerings-
skydd

Allmänna bestämmelser

2 § Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

Allmänna råd

Generella insatser för att förebygga kränkande särbehandling

I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1992:6) om internkontroll av arbetsmiljön preciseras det ansvar som arbetsgivaren har enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160). Detta ansvar omfattar många olika arbetsmiljöaspekter. Nedan följer exempel på allmänna och övergripande åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att förebygga kränkande särbehandling i verksamheten.

- Utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy som bl.a. även deklarerar arbetsgivarens allmänna målsättning, vilja och hållning till arbetstagarna.
- Utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderande personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt.
- Motverka att människor blir negativt bemötta i arbetslivet, t.ex. genom att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsstället. Arbetsgivaren och dennes representanter utgör de främsta föregångarna när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat.
- Ge chefer och arbetsledande personal utbildning och handledning i frågor som rör det arbetsrättsliga regelsystemet, olika arbetsvillkors påverkan på människors upplevelser, samspel och konfliktrisker i grupper samt färdigheter i akut bemötande av människor i stress- och krissituationer.

Det är viktigt inte minst med tanke på deras egen arbetssituation och arbetsmiljö att de direkt personalledande cheferna har tillfredsställande insikt och kunskaper inom dessa områden.

- Ge god introduktion som ger arbetstagaren möjligheter att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen. Det är också viktigt att tydligt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- Ge varje arbetstagare bästa möjliga kännedom om verksamheten och dess mål. Regelbundna informations- och arbetsplatsträffar bidrar till detta.
- Ge alla anställda information om och delaktighet i de förebyggande åtgärder som överenskommit mot kränkande särbehandling.
- Eftersträva att arbetsuppgifterna har innehåll och mening och att individens kapacitet och kunskaper tas tillvara.
- Skapa möjligheter för arbetstagarna att öka sina kunskaper och vidareutvecklas i sina arbetsuppgifter samt uppmuntra dem att sträva efter detta.

3 § Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

Allmänna råd

Viktiga utgångspunkter för samtliga i arbetslivet är bl.a. följande:

Kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.

Det är synnerligen viktigt att arbetsgivaren aktivt verkar för att förebygga att någon arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling av andra arbetstagare.

Chefer och arbetsledande personal har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som skall gälla på arbetsställena. En nödvändig utgångspunkt är att arbetsgivaren aldrig utsätter en arbetstagare för kränkande särbehandling t.ex. genom missbruk av maktställning eller annat oacceptabelt beteende eller bemötande. I kontakterna mellan arbetsgivare och arbetstagare har arbetstagarens beroendeställning stor betydelse. Missförstånd kan mycket lätt uppstå och arbetsgivaren bör därför alltid inta ett förhållningssätt som skapar förtroende.

De bästa förutsättningarna för att uppnå god atmosfär och fungerande normer får man när arbetsgivaren genom sitt eget beteende skapar en pålitlig grund för ömsesidig dialog, kommunikation och ärlig vilja till problemlösning. Detta medför i allmänhet att risker för att kränkande särbehandling kan uppstå minskar eller upphör.

Det är viktigt att samarbetsnormer konkretiseras och särskilt klargörs i arbetsmiljöpolicy och vid introduktionen av nyanställda samt att de kontinuerligt följs upp.

Det är viktigt att arbetstagarna deltar vid åtgärder som vidtas för att lösa de övergripande problemen på arbetsstället. Detta innebär att i de fall arbetsgivaren och arbetstagarna i samråd bestämmer vilka principer som skall gälla för uppläggnings- och arbets- och samarbetet på arbetsplatsen så bör samtliga arbetstagare ha kunskap om dessa och veta hur man skall förhålla sig till dem.

Rutiner

4 § I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

Allmänna råd

Särskilda åtgärder och rutiner

Förebyggande samt tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse. När organisatoriska problem eller särbehandling förekommer är det därför viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt underrättas för att kunna vidta lämpliga åtgärder. Ingen bör medverka till att dölja kränkande särbehandling även om risker för eventuella lojalitetskonflikter kan uppstå.

Alla problem på arbetsstället bör behandlas snabbt, relevant och respektfullt. Problemlösningar bör sökas genom samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena för de berörda. Om det framförs kritik mot en arbetstagare bör denne få del av denna kritik och ges möjlighet att sakligt bemöta den. Det är viktigt att inte personliga åsikter och löst grundade antaganden om en arbetstagare eller dennes sätt att utföra sina arbetsuppgifter läggs till grund för särbehandling. I de fall det uppenbart kan konstateras att en arbetstagare själv provocerat fram omgivningens motvilja bör arbetsgivaren påtala arbetstagarens skyldighet att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet. Samtidigt är det nödvändigt att arbetsgivaren är lyhörd för att provokativt beteende kan vara ett tecken på otillfredsställande situationer i arbetet och tar initiativ till konkret lösning av dessa problem.

Det är viktigt att inta en objektiv och positivt problemlösande hållning till de framlagda problemen, lyssna på alla berörda samt stödja den svagaste. Åtgärdsbeslut som sker "över huvudet" på den det gäller riskerar att allvarligt försämra situationen för denne.

Som ett led i det förebyggande arbetsmiljöarbetet är det viktigt att arbetsgivarna medvetet skapar beredskap att åtgärda de psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöaspekterna i samma mån som frågor av fysisk-teknisk art. Detta ingår också som en del av arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen (1977:1160). Se även Arbetsbudsstyrelsens föreskrifter (AFS 1992:6) om internkontroll av arbetsmiljön samt de allmänna råden (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

Arbetsgivaren bör ha sådana rutiner för kontakt med enskilda arbetstagare att det är möjligt att tidigt uppmärksamma eller få reda på om det råder missförhållanden i samarbetet. Det är därför viktigt att arbetet ordnas så att arbetsledningen kan lära känna var och en i arbetsgruppen samt har möjlighet till regelbundna medarbetarsamtal.

5 § Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

Allmänna råd

Problem i samarbetet beror ytterst sällan på en enda person. Orsakerna bör som regel sökas i arbetets organisation och inte hos den enskilde arbetstagaren. Samtidigt är det viktigt att varje arbetstagare är medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen. Problemlösning kan i första hand sökas genom utveckling av arbetsmetoder, arbetsfördelning, kommunikation o. dyl. Som hjälp kan en analys av hur arbetet är organiserat med avseende på t. ex. arbetsuppgifter, krav och befogenheter utgöra ett underlag för diskussioner och planering. Företagshälsovården kan härvid vara en bra resurs och ge stöd i arbetet med problemlösningar.

Kränkande särbehandling är i sig en risk för fler arbetstagare än de direkt inblandade och medför ofta stor psykisk belastning även för omgivningen medan den pågår. Svårigheterna att finna och åtgärda grundläggande problem ökar dessutom med tiden och i takt med att personliga positioner och ställningstaganden läses fast i samband med de anklagelser, försvar och motanklagelser som ofta utväxlas när särbehandlingen uppmärksammas. Det är därför viktigt att arbetsgivaren omgående ingriper vid missförhållanden som kan utlösa eller redan utlöst kränkande särbehandling.

Diskri-
minerings-
skydd

Ett lämpligt första steg är att konfidentiellt samtala med den som utsätts för kränkande särbehandling. Det är viktigt att samtalet sker med respekt och i en atmosfär av öppenhet och ärlighet. Vid samtal med de berörda bör man vara medveten om faran att själv låta sig påverkas till negativa ställningstaganden. Människors naturliga förhållningssätt i situationer som denna är ofta att skaffa sig starka försvar för sitt handlande och uppfattningarna kan som nämnts präglas av bl. a. låsta positioner, gruppträck och lojaliteter. Ofta läggs skulden för särbehandlingen därför på den som utsatts för den. Det gäller samtidigt att vara medveten om att många känner olust inför det sätt en arbetskamrat behandlas och gärna vill medverka till att det destruktiva mönstret bryts. Att samla hela arbetsgruppen för samtal är inte att rekommendera annat än som sista punkt i en åtgärdsplanering som syftar till sakliga förbättringar av arbetsrutinerna och arbetssituationen för gruppen i stort.

Möjligheterna att finna bra samrådslösningar försvåras starkt ju längre tid en arbetstagare är borta från arbetsstället eller problemen kvarstår obearbetade. Negativa personuppfattningar kan ömsesidigt läsas fast så att det inte längre går att finna några goda vägar tillbaka till arbetet. I vissa fall kan problemen med tiden utvecklas till helt låsta positioner och ständigt nya missförstånd samt slutligen i värsta fall utmynna i att arbetstagaren helt slås ut från arbetslivet.

Det kan vara svårt för en arbetsgivare att objektivt se alla aspekter av problemen. Därför är det ofta lämpligt att söka konsultativ hjälp för detta t. ex. via företagshälsovården.

6 § Arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

Allmänna råd

Hjälp och stöd till individ och arbetsgrupp

En arbetstagare som sjukskrivits pga. hälsoeffekter till följd av särbehandling bör ges stöd att snabbast möjligt kunna återgå till arbetet. Ett normaliserande av vardagen samt personligt och känslomässigt stöd är det viktigaste för att motverka svåra efterverkningar för människor som drabbats av traumatiska upplevelser.

Viktigt för snabb återanpassning är att inte släppa kontakten med den enskilde (sjukskriven eller ej) och att denne får goda möjligheter till enskilda samtal om det som hänt, med både arbetskamrater och arbetsgivare. Vid dessa samtal kan man diskutera olika tänkbara orsaker till vad som förekommit, försöka finna vägar till förbättringar i arbetsmiljön, samt bedöma vilka ekonomiska eller praktiska resurser som finns i förhållande till önskemål. Erbjudanden eller uppmaningar att söka psykologhjälp eller liknande kan ibland uppfattas som en personlig kränkning. Det är därför viktigt att önskemål om detta uttrycks av vederbörande själv.

Ibland kan det vara nödvändigt att överväga möjligheterna att lösa upp akuta samarbetskriser eller fastlåsta mellanmänniska problem på arbetsstället genom att erbjuda omplacering eller utbildning. Dessa möjligheter kan t. ex. användas för att skydda en arbetstagare från att drabbas av fortsatt särbehandling eller skaderisker. Det är då ytterst viktigt att de erbjudna lösningarna har innehåll och mening samt att arbetstagaren därmed också får möjlighet till fortsatt utveckling i sitt yrkesliv samt goda sociala kontakter. Vidare bör övervägandena ske i direkt samråd med arbetstagaren själv och diskuteras utifrån dennes upplevda förutsättningar och önskemål. En viktig utgångspunkt är att åtgärderna så långt det är möjligt inte medför sämre arbetsförhållanden än tidigare.

Förutom den hjälp man kan erbjuda en enskild arbetstagare är det mycket viktigt att behandla de sakliga problem som i de flesta fall ligger till grund för "syndabockstänkande" i en grupp. Syftet är att gruppen skall finna vägar till bättre samarbete framöver. Det finns en stor risk att händelserna upprepar sig med nya särbehandlingsomständigheter som följd om man inte noga diskuterar igenom de grundläggande arbetsrelaterade problemen och finner en gemensam vilja till åtgärder för att undanröja dessa.

Risken för allvarliga följdverkningar ökar och drabbar allt fler på ett arbetsställe ju längre tid som de grundläggande problemen förblir olösta. Oftast har arbetstagarna i en grupp god kunskap om vilka organisatoriska problem som behöver åtgärdas. Det är viktigt att dessa problem tydliggörs när särbehandling av individer förekommer. Det finns annars en stor risk för att man betraktar den särbehandlade och dennes problem som den enda överskuggande frågan att hantera.

I de fall processen i arbetsgruppen gått för långt för att konstruktiva åtgärder på det aktuella arbetsstället skall bli framgångsrika kan det krävas kvalificerad experthjälp för orsaksanalyser, lösningsförslag och samtal enskilt och i grupp. Företagshälsovårdens resurser kan i förekommande fall även här vara till stor hjälp.

UTDRAG

Brottsbalk (1962:700)**ANDRA AVDELNINGEN Om brotten****16 kap. Om brott mot allmän ordning (8 och 9 §§)**

8 § Den som i uttalande eller i annat meddelande som sprids hotar eller uttrycker missaktning för folkgrupp eller annan sådan grupp av personer med anspelning på ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse eller sexuell läggning, döms för *hets mot folkgrupp* till fängelse i högst två år eller om brottet är ringa, till böter.

Är brottet grovt döms till fängelse i lägst sex månader och högst fyra år. Vid bedömning av om brottet är grovt skall särskilt beaktas om meddelandet haft ett särskilt hotfullt eller kränkande innehåll och spritts till ett stort antal personer på ett sätt som varit ägnat att väcka betydande uppmärksamhet. *Lag (2002:800)*

9 § En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom eller henne till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, ska dömas för *olaga diskriminering* till böter eller fängelse i högst ett år.

Vad som sägs i första stycket om en näringsidkare tillämpas också på den som är anställd i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag.

För olaga diskriminering döms även anordnare av allmän sammankomst eller ofentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han eller hon diskriminerar någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom eller henne tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Om någon som avses i första–tredje styckena på sätt som där sägs diskriminerar annan på grund av hans eller hennes sexuella läggning, döms likaledes för olaga diskriminering. *Lag (2008:569)*

Diskri-
minerings-
skydd