

# Föreläsning om diskriminering

Definitioner

Teoretiska utgångspunkter

Diskrimineringsgrunder och omfattning

Diskrimineringen i vardagen

Vad kan och bör göras?

25 mars 2009



Anti-diskrimineringsbyrån i Umeå och Västerbotten

## ○ Om diskriminering

- Diskriminering definieras kortfattat som att en person, på grund av en ovidkommande faktor, behandlas sämre än någon annan i jämförbar situation.

- **Diskriminering innebär en kränkning av en person**

- Dagens krig är gårdagens kränkningar  
Dagens kränkningar är morgondagens krig.

Kofi Annan

## ○ Olika perspektiv

- Nyttighetsperspektiv
- Mänskliga rättighetsperspektiv

## Generellt

(alla diskrimineringsgrunder)

## Specificerade

(vissa diskrimineringsgrunder)

<b>Generellt</b> (förbud inom alla samhällsområden)	1	2
<b>Specificerade</b> (förbud inom vissa samhällsområden)	3	4

Ett samhälle kan lösa ett problem på flera olika sätt. Exempelvis kan vi välja att förbjuda alla former av diskriminering i alla samhällsområden (ruta 1). Eller så kan vi välja att förbjuda bara vissa former av diskriminering men i hela samhället (ruta 2).

## Generellt

(alla diskrimineringsgrunder)

## Specificerade

(vissa diskrimineringsgrunder)

<b>Generellt</b> (förbud inom alla samhällsområden)	1	2
<b>Specificerade</b> (förbud inom vissa samhällsområden)	3	4  <b>X</b>

Sverige har valt att förbjuda bara vissa former av diskriminering och bara inom vissa samhällsområden (ruta 4).

## ○ Diskrimineringsgrunder

- **Kön**
- **Etnisk tillhörighet**
- **Religion**
- **Funktionshinder**
- **Sexuell läggning**
- **+**
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck**
- **Ålder**

# Så här definierar lagstiftaren de olika diskrimineringsgrunderna:

## 1. Kön:

Att någon är kvinna eller man.

## 2. Könsoverskridande 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.

## 6. Ålder:

uppnådd levnadslängd.

# Inom vilka samhällssektorer gäller diskrimineringsförbudet?

**Det är inom följande samhällssektorer som det är förbjudet att diskriminera:**

- Arbetslivet (gäller ej ålder fullt ut)
  - Hälsa- och sjukvård (gäller ej ålder)
  - Varor, tjänster och bostäder (gäller ej ålder, gäller ej fullt ut kön)
  - Socialtjänsten (gäller ej ålder)
  - Socialförsäkringen (gäller ej ålder)
  - Studiestöd (gäller ej fullt ut ålder)
  - Medlemskap i vissa organisationer
  - Yrkesbehörighet (gäller ej fullt ut ålder)
  - Arbetsmarknadspolitisk verksamhet (gäller ej fullt ut ålder)
  - Arbetslöshetsförsäkringen (gäller ej fullt ut ålder)
  - Start eller bedrivande av verksamhet (gäller ej fullt ut ålder och kön)
- + (nedanstående samhällsområden fanns inte med i de gamla lagarna)
- **All utbildningsverksamhet** (gäller ej fullt ut ålder, gäller ej fullt ut etnicitet)
  - **Värnplikt** (gäller ej ålder)
  - **Offentlig anställning** (gäller ej ålder)
  - **Allmän sammankomst och offentlig tillställning** (gäller ej ålder)

## ○ Olika former av diskriminering

- 1. Direkt diskriminering
- 2. Indirekt diskriminering
- 3. Trakasserier
- 4. Sexuella trakasserier
- 5. Instruktioner att diskriminera

# Hur definieras de olika formerna av 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 förfaringssätt 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 förfaringssättet 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.

## Aktiva åtgärder

Inom vilka samhällsområden måste aktiva åtgärder göras för att uppnå lika rättigheter och möjligheter?

Svar: Arbetslivet och utbildningssektorn



## Sju diskrimineringslagar blev en lag

Jämställdhetslagen, (1991:433)

Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, (1999:130)

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, (1999:132)

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, (1999:133)

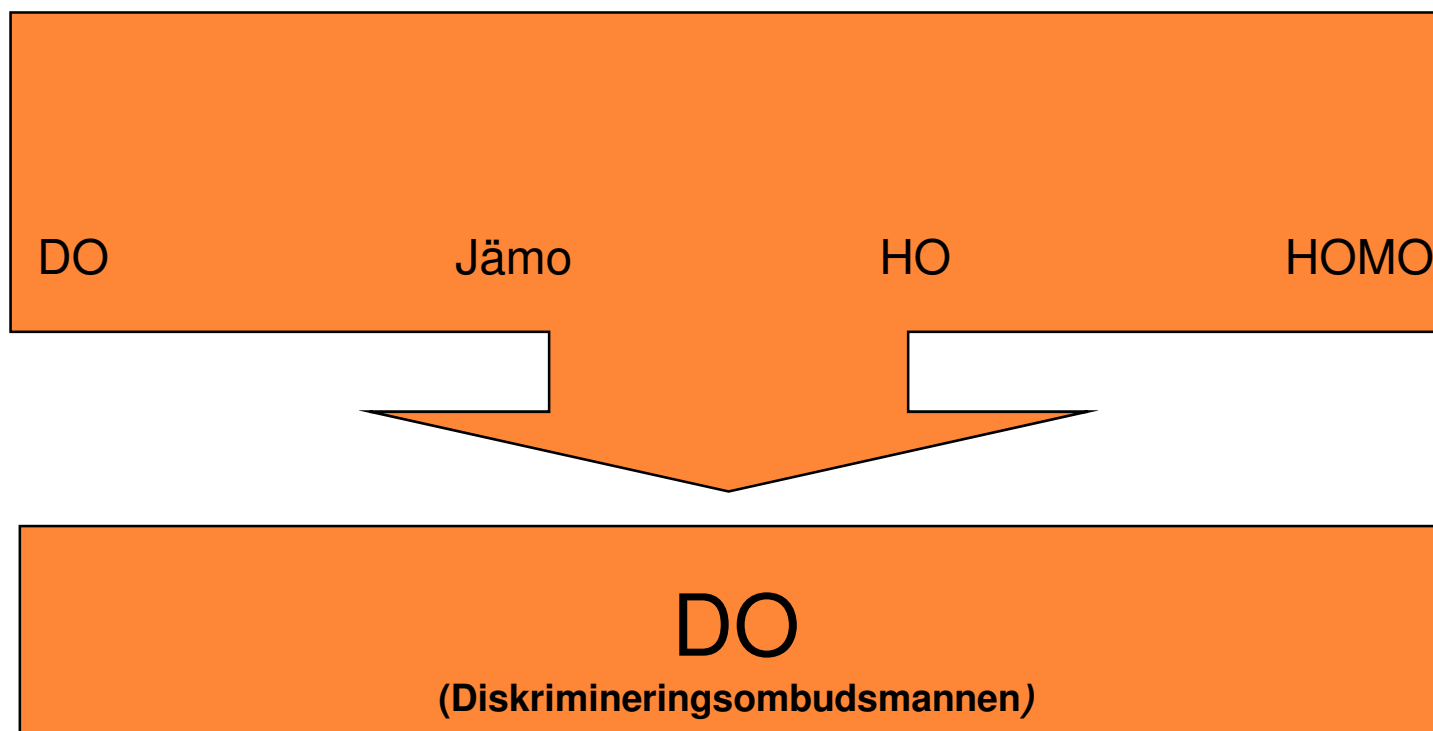
Lag om likabehandling av studenter i högskolan, (2001:1286)

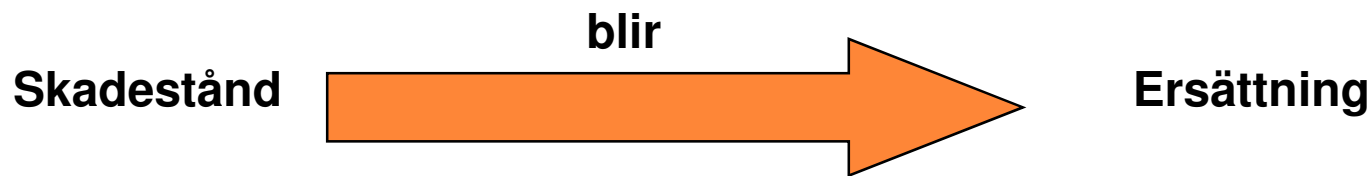
Lag om förbud mot diskriminering, (2003:307))

Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, (2006:67)

**Diskrimineringslagen, (2008:567)**

## Fyra ombudsmän blev en ombudsman





### 5 Kap, 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. ”*

Enligt den gamla lagen fick den som diskriminerade någon betala skadestånd. Enligt den nya lagen ska man betala diskrimineringsersättning. Förhoppningen är att domstolarna därmed inte ska jämföra med skadeståndslagen, och att ersättningen därmed kan bli högre än dagens skadestånd så det ska kunna avskräcka från att diskriminera.

## Bevisbördan vid diskrimineringsfall

- **Anmälaren ska visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering förekommit.**

**Därefter flyttas bevisbördan på den som anmäls.**

- **Den som är anmäld ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.**

---

### **Lagens ordalydelse:**

”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.”

## ○ Diskrimineringen idag

- - Statistik från alla ombudsmän.
- - SR-undersökning från länet, hösten 2007.
- - DN-undersökning om arbetsmarknaden.
- - Brottsförebyggande rådet om rättsväsendet.
- - Stockholms universitet och Kalmar högskola om diskriminering p g a namn.
- - Expressen-undersökning bland taxibolagen.
- - SvD-undersökning bland arbetsförmedlingar.
- - Byråns olika undersökningar (2004, 2006, 2008).

# Vad kräver lagen inom arbetslivet?

- **Jämställdhetsplan**

Alla arbetsgivare med 25 anställda eller fler är skyldiga att vart tredje år utarbeta en jämställdhetsplan. (Översikt plan för jämställda löner mellan könen, hur och vem ska ansvara för detta, kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor; löneskillnader mellan könen; arbetsförhållanden, förebygga och förhindra trakasserier, god rekrytering, kompetensutveckling, eftersträva jämn könsfördelning, m.m.). Planen gäller kön.

- **Skyldighet att utreda och vita åtgärder mot trakasserier**

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.

- **Lämna uppgifter om meriter**

Alla arbetsgivare är skyldiga att lämna uppgifter (meriter m.m.) till en arbetssökande eller arbetstagare som berörs av detta.

- **Bedriva målinriktat arbete** (exempelvis "Mångfaldsplan", "Likabehandlingsplan",...)

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.

I propositionen anges att arbetet bör vara planmässigt; inte improvisation eller tillfälligheter.

(Arbetsförhållanden, förebygga och förhindra trakasserier, god rekrytering, kompetensutveckling, eftersträva jämn könsfördelning, m.m. kan ingå i en sådan plan).

# Vad kräver lagen inom utbildningssektorn?

- **Likabehandlingsplan**

En utbildningsanordnare 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 sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

- **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

En utbildningssamordnare är skyldig att vidta åtgärder att förebygga och förhindra trakasserier av barn, elever och studenter som deltar eller söker till en verksamhet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning).

- **Att bedriva ett målinriktat arbete**

Alla utbildningssamordnare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten. oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning).

- Vad kan göras därutöver?
- Anti-diskrimineringsklausul kan införas i upphandlingsavtal.
- Ansökningsförfarandet kan göras kön- och namnneutrala.
- En regelbunden uppföljning av befintliga plan.