



AGERA

UTAN ATT
diskriminera

EN HANDBOK FÖR ARBETE MOT DISKRIMINERING

AGERA

UTAN ATT

diskriminera

Innehålls- förteckning

◆ AGERA – utan att diskriminera	4
En handbok för det civila samhället	7
Civila samhällets roll i antidiskrimineringsarbetet	8
◆ Mänskliga rättigheter och diskriminering – en historisk tillbakablick	10
En mörk historia	14
Lagstadgat skydd mot diskriminering	18
◆ Motverka diskriminering	22
Ett villkorat skydd	26
Skyddade diskrimineringsgrunder	30
Olika typer av diskriminering	36
Skyddade samhällsområden	44
Ansvar att agera	57
Aktörer att vända sig till	68
Rättsliga instanser	74
◆ Identifiera diskriminering – teoretiska perspektiv	76
Normer	78
Makt och ansvar	82
Intersektionalitet	84
Representation	90
Jämställdhet	92
Mångfald	96
◆ Förebygg diskriminering	98
Likabehandlingsplan	100
Rekrytering	109
◆ Synliggör diskriminering	114
Parallellrapportering	116
Diskrimineringstester	122
Talerätt för intresseorganisationer	125
Samverkan	130
◆ Om boken	134
Läs vidare	136
Projektet AGERA – utan att diskriminera	138
Vi som arbetat med boken	140
Bilaga: Diskrimineringslag (2008:567) i sin helhet	142

◆AGERA – utan att diskriminera



”Att göra skillnad på människor” är ett enkelt sätt att förklara vad diskriminering är. Ordet diskriminering betyder ”att skilja åt” på latin. Varje dag gör vi skillnad mellan människor, till exempel när vi väljer vem vi ska sätta oss bredvid på bussen eller vem vi ska bjuda hem på middag. Just dessa exempel på åtskillnad kanske inte ger så allvarliga följder, men i andra situationer kan våra val få allvarliga konsekvenser för andra människor.

Olika händelser genom historien har visat på behovet av att skydda både den enskilda människans och specifika gruppers rättigheter och möjligheter för alla att delta i samhället på likvärdiga villkor. Den skillnad som gjordes mellan människor och grupper under andra världskriget ledde till att Förenta Nationerna (FN) bildades, och att konventionen om de grundläggande mänskliga rättigheterna skrevs. De universella mänskliga rättigheterna ligger till grund för det förbud mot diskriminering som finns i Sverige. Det är ett skydd som ska förhindra att vi gör skillnad på människor på ett sätt som får allvarliga konsekvenser för enskilda individer och för samhället i stort. Det handlar inte om vem vi väljer att sätta oss bredvid på bussen utan om den skillnad vi gör mellan

andra när vi befinner oss i en maktposition, till exempel som chef i förhållande till anställda eller som butiksanställd i förhållande till kunder. Åtskillnaden eller valen vi gör kan vara medvetna eller omedvetna. När det gäller diskriminering spelar det ingen roll. Det som räknas är vilka konsekvenser det får för den som blir drabbad. Det kan vara när en butiksanställd väljer att inte hjälpa en kund på grund av att kunden är kille eller när en busschaufför väljer att inte släppa på några som vill åka med, på grund av deras hudfärg.

Diskrimineringslagen och FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, och alla konventioner som följt därefter, kan inte förändra världen men utgör en viktig grund att stå på. Det är vi människor som har möjlighet att förändra världen. Vi kan stå upp för våra medmänniskor och säga ifrån. Vi kan välja annorlunda och vi kan tänka före vi handlar.

Vi kan göra skillnad.



En handbok för det civila samhället

Denna bok är framtagen inom ramen för det EU-finansierade PROGRESS-projektet AGERA – utan att diskriminera, som ägs av Svenska Röda Korset i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot rasism och Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation. Syftet med projektet är att öka kunskapen om hur det går att förebygga och motverka diskriminering, hur diskrimineringen ser ut i Sverige och vart det går att vända sig för att få råd och stöd. Den primära målgruppen för AGERA-projektet, och för denna handbok, är ideella föreningar som antingen själva vill arbeta med diskrimineringsfrågor internt eller som arbetar utåtriktat inom området.

Vi hoppas att med denna handbok bidra till ökad rättssäkerhet för personer som utsätts för diskriminering genom att någon i den personens närhet vet vad som gäller och kan agera. Ju fler som känner till diskrimineringslagen och vart det går att vända sig, desto större chans är det att den som blir drabbad känner någon som kan lotsa rätt.

När det gäller diskriminering måste vi agera snabbt när det händer och det bästa är när vi agerar innan diskriminering uppstår. Tillsammans kan vi förebygga och motverka diskriminering. Detta skapar ett mer inkluderande samhälle, ökad delaktighet och bättre folkhälsa. Det tjänar alla på.

Civila samhällets roll i anti-diskrimineringsarbetet

I arbetet med att förebygga och motverka diskriminering har det civila samhället en viktig roll. Det civila samhället är en arena där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen. Oberoende av staten, marknaden och enskilda hushåll. Det kan vara ideella föreningar, stiftelser, nätverk eller andra aktörer. I samband med industrialiseringen i Sverige växte en stark folkrörelse fram och har med tiden kommit att bli en särpräglad del av det svenska samhället. Ungefär 48 procent av alla svenskar är engagerade i ideellt arbete. Ideella föreningar är en mötesplats för människor från olika sammanhang och positioner i samhället och utgör en viktig kontaktyta för många.

Det civila samhällets potential och funktion ses idag som en central del av demokratin och ideella aktörer kan bidra till att göra människor mer delaktiga i samhällsutvecklingen. Genom sin demokratiska uppbyggnad bidrar det civila samhällets aktörer till ökad delaktighet, skapar mötesplatser för dialog och stärker demokratiska värden. Därför är ideella aktörer viktiga i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering.

För att skapa ett ännu starkare civilt samhälle vinner vi på att ta del av varandras kunskaper och samarbeta med varandra. Vi är många som arbetar med demokrati, likabehandling och antidiskriminering. Det handlar inte bara om ett direkt stöd om någon blir utsatt för diskriminering, utan också om metodutveckling och förebyggande arbete. Ett exempel på en ideell organisations arbete med metodutveckling är LSU – Sveriges ungdomsorganisationer, som tog fram boken ”O/LIKA – interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering”. Den har använts flitigt inte bara av Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och

andra delar av det civila samhället, utan också i andra sektorer, till exempel i olika kommuner och skolor. Detsamma gäller för RFSL Ungdoms ”BRYT! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet”. Ett annat exempel är Vi Ungas projekt Mod att Mäta som resulterade i boken ”Ageraguiden” och metoden

”Det civila samhället bidrar till ökad delaktighet, mötesplatser för dialog och stärker demokratiska värden.”

”Civilsamhället”, ett kartläggningsverktyg för ideella föreningar som vill arbeta med sina interna maktstrukturer. Det finns flera goda exempel, och tillsammans kan vi skapa ännu fler.

För varje förening som tar del av denna bok kommer vi närmare ett mer rättssäkert och demokratiskt samhälle där människor har kännedom om sina rättigheter såväl som skyldigheter. För varje förening som väljer att arbeta aktivt med diskrimineringsfrågor kommer vi ett steg närmare ett samhälle utan diskriminering.

Vi vill! Vill du?

◆ Mänskliga rättigheter & diskriminering

– en historisk tillbakablick



Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna kom 1948, tre år efter andra världskrigets slut och bildandet av FN. I förordet till den allmänna förklaringen betonas att "ringaktning och förakt för de mänskliga rättigheterna har lett till barbariska gärningar" och att de mänskliga rättigheterna "är grundvalen för frihet, rättvisa och fred". Det genomgående temat i förordet och artikel ett är människans värdighet. "Alla människor är födda fria och jämlika i värdighet* och rättigheter".

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna ska ses som ett rättesnöre och en gemensam norm för alla folk. Konventionstexterna är juridiskt bindande och tydliga med att rättigheterna gäller alla människor. Artikel två garanterar att de mänskliga rättigheterna gäller alla "utan åtskillnad av något slag". Detta förstärks i konventionens sjunde artikel. Den understryker allas likhet inför lagen och allas lika rätt till skydd mot diskriminering.

Arbetet för att uppfylla den antidiskrimineringsprincip som uttrycks i konventionerna har tagit tid och pågår fortfarande. Varje land har sin historia av förtryck att göra upp med. Det motstånd som uppstår och det språk som används när nya lagar skrivs visar på hur långt ett land har kommit på vägen mot principen om alla människors värdighet.

Den bärande tanken i alla konventioner som nämns här är att varje människa är född fri och jämlik i värdighet och därmed att ingen diskriminering av något slag får förekomma. Att inte diskriminera är grunden för det demokratiska samhället. Varje människa har rätt till sin kultur och sina personliga uttrycksätt. Människors mångfald ska inte hindras av diskriminering.

* "All human beings are born free and equal in dignity and rights." Dignity har översatts till värde istället för värdighet i den svenska versionen.

Konventioner om mänskliga rättigheter



1948

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, antagen den 10 december 1948.



1979

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, antagen den 18 december 1979, utgår från mänsklig värdighet som gemensam grund för samhället och understryker kvinnors och mäns lika fri- och rättigheter.

1950

Europakonventionen, antagen den 4 november 1950. Europarådets konvention om de mänskliga rättigheterna ratificerades* av Sverige 1952, införlivad i den svenska grundlagen sedan 1991. Den har en tydlig antidiskrimineringsartikel, artikel 14.

1965

Konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, antagen den 21 december 1965, utgår från människans inneboende värdighet. Den fördömer läror om rasers överlägsenhet och slår fast att diskriminering "aldrig kan rättfärdigas någonstans".



1984

Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, antagen den 10 december 1984.

1989

Konventionen om barnets rättigheter, antagen den 20 november 1989.

1966

Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, antagen den 16 december 1966, har i artiklarna 2–5 en tydlig icke-diskriminerande princip. I artikel 14 hävdas att alla är lika inför lagen. I artikel 20 förbjuds nationalhat, rasism och religiöst hat. Uppvigling till diskriminering, fiendskap och våld ska vara förbjudet i lag. Artikel 27 skyddar etniska, religiösa och språkliga minoriteter.

I konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, antagen den 16 december 1966, hävdas att inga inskränkningar eller begränsningar får göras för någon. I artikel 10 ges alla barn och ungdomar oavsett ursprung skydd mot diskriminering.



1990

Konventionen om migrerande arbetares och deras familjers rättigheter, antagen den 18 december 1990.

2006

Konventionen om mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning, antagen den 13 december 2006, ratificerades* av Sverige 2008. Den understryker att principen om mänsklig värdighet i samma utsträckning omfattar människor som har en funktionsnedsättning som människor utan en funktionsnedsättning. Diskriminering med anledning av en funktionsnedsättning är en kränkning av denna princip. Konventionen trycker på vikten av tillgänglighet till bland annat fysiska, sociala, ekonomiska och kulturella miljöer.

En mörk historia

Trots de grundläggande mänskliga rättigheterna, som visar att diskriminering inte får ske av något slag, så har Sverige endast sju skyddade diskrimineringsgrunder. De skyddade grunder ett land har speglar i stor utsträckning landets historia. Många ser Sverige som ett föregångsland när det gäller frågor om diskriminering och mänskliga rättigheter men vår historia har en del mörka inslag.

Diskriminering i Sverige har ofta uttryckts i form av strukturell diskriminering. Kvinnor har fått kämpa för sin jämlika ställning i samhället, exempelvis rätten att rösta och tillgång till utbildningsplatser och arbetsmarknad. År 1939 infördes en lag som fastslog att trolovning, giftermål, havandeskap eller förlossning inte längre kunde användas som skäl för att avskeda kvinnor i statlig tjänst. Detta är än idag aktuellt eftersom kvinnor fortfarande nekas anställning eller förlorar sin anställning i samband med graviditet.

Kvinnors låga närvaro på arbetsmarknaden luckrades upp när det med tiden blev mer accepterat att kvinnor arbetade som till exempel politiker, läkare eller lektorer. Först 1958 gick de första kvinnorna ut Statens polisskola. Samma år fick kvinnor tillstånd att bli präster inom svenska kyrkan men det dröjde ända tills 1997

”Kvinnor förlorar fortfarande sin anställning i samband med graviditet.”

innan Sverige fick sin första kvinnliga biskop. Ett annat område där kvinnor har haft svårt att komma in är försvaret och det var först år 1983 som reglerna ändrades och alla yrken inom försvaret blev öppna för kvinnor.

Strukturell diskriminering har också drabbat olika minoritetsgrupper. Den svenska ursprungsbefolkningen, samerna, har precis som aboriginerna i Australien och indianerna i USA, fått utstå för-

följelser och trakasserier av staten. Förföljelserna har främst haft en rasbiologisk utgångspunkt. I mitten av 1800-talet tog den svenska antropologen Anders Retzius fram en metod för att mäta skallstorleken med syfte att klassificera människor. Mätningar gjordes både på levande samer, och genom att gravar plundrades på skelett. Forskningen innebar så småningom att Sverige inrättade världens första statliga institut för rasbiologi i Uppsala 1922. Under de kommande åren infördes också lagar och regler som missgynnade samerna kring bland annat renbetet, den samiska kvinnans rättigheter och de samiska barnens skolgång. Lagarna har inneburit att samerna som grupp har förvägrats rättigheter och att den samiska kulturen har identifierats som underlägsen i jämförelse med majoritetsbefolkningens kultur. Samerna erkändes som ett urfolk 1977 och först 1999 som en av Sveriges nationella minoriteter.

”Sverige inrättade världens första institut för rasbiologi 1922.”

En annan minoritetsgrupp i Sverige som genom historien utsatts för diskriminering och förföljelser är romer*. Romernas historia i Sverige går tillbaka till 1500-talet och har under alla århundraden varit präglad av diskriminering. Det har bland annat visat sig i form av tvångsförflyttning under 1700-talet, regler om handel och lösdriveri under 1800-talet och invandringsförbud under 1900-talet. Under mellankrigstiden registrerades och tvångssteriliserades tusentals romer i Sverige. Efter andra världskriget förändrades politiken till att romer skulle anpassas till den svenska majoritetsbefolkningen med bland annat en fast bostad. Den nya politiken ledde också till att romska barn tvångsomhändertogs för samhällsvård. År 1999 erkändes romer som en nationell minoritet i Sverige och romani chib som ett nationellt minoritetsspråk, vilket innebär att staten ska verka för ett bevarande av språket.

En tredje grupp som har varit utsatta för den svenska raspolitiken med följder som tvångssteriliseringar, äktenskapsförbud och inläsningar på anstalter är personer med olika typer av funktionsnedsättningar. I början av 1900-talet fördes en politik som syftade till att minska antalet personer med funktionsnedsättning i landet. De

*Den statistiskt romska gruppen är idag en sammanslagning av olika nationella, etniska och religiösa grupper samt resande.



I lagens namn

Adolf Olsson föddes den 12 november 1907. I 25-årsåldern fick han epilepsi. Enligt lag var det då förbjudet för personer med en funktionsnedsättning att gifta sig och skaffa barn. Han blev därför tvungen att bryta förlovningen med sin ungdomskärlek. Han ansågs även vara oförmögen att arbeta och blev därmed sjukpensionär. Han flyttade till sitt föräldrahem och efter att hans mamma gått bort levde han ensam där resten av sitt liv. Den lag som förbjöd personer med funktionsnedsättning att gifta sig togs bort 1974, då var Adolf 67 år.

”sjuka”, eller ”sinnesslöa”, som personer med funktionsnedsättningar kallades under denna tid, var en hårt ansatt grupp. Politiken, som syftade till att kontrollera, avgränsa, kategorisera och registrera de ”sinnesslöa” pågick under flera årtionden. Ända fram till 1974 fanns ett äktenskapsförbud för personer med funktionsnedsättningar. År 1976 trädde en ny steriliseringslag i kraft som angav att sterilisering endast får genomföras om personen själv önskar. I och med detta var det inte längre tillåtet för staten att utföra tvångssteriliseringar. Tvångssterilisering som fenomen används däremot fortfarande i Sverige på personer som genomför en könskorrigerande.

Även homosexuella har fått utstå förföljelser och diskriminering av den svenska staten. Homosexualitet var olagligt i Sverige ända fram till 1944 då det kom att betraktas som en mentalsjukdom. Detta synsätt fanns kvar ända fram till 1979 när Socialstyrelsen slutligen avskaffade sjukdomsstämpeln. Först på 2000-talet likställdes homosexuella som föräldrar då samkönade par som ingått regist-

”Homosexualitet var olagligt i Sverige fram till 1944.”

rerat partnerskap fick möjligheten att adoptera och 2009 infördes samkonat äktenskap.

Diskriminering sanktionerad av staten sker fortfarande. Till exempel leder bestämmelserna i vallagen (1997:157) till att personer som är födda utanför Europa måste vänta i tre år innan de får rösträtt i kommunal- och landstingsval medan en europé får rösträtt med omedelbar verkan. I lagen om svenskt medborgarskap (2001:82) återfinns motsvarande princip som gör att beroende på från vilket land du kommer får du vänta olika länge innan du kan ansöka om svenskt medborgarskap, och därmed få rösträtt till riksdagen. Detta motiveras i Grundlagsutredningen (SOU 2008:125) med att denna tidsgräns ger rimliga garantier för att dessa väljare uppfyller de krav som bör ställas på väljare i demokratiska val. Vilka dessa krav är, hur de ställs på övriga väljare och vad som gör att en person från Grekland eller Finland skulle vara en bättre väljare än en person från Chile eller USA framgår inte.

Lagstadgat skydd mot diskriminering

Med en ambition om att göra diskrimineringslagstiftningen i Sverige enklare och tydligare trädde en ny diskrimineringslag (2008:567) i kraft den 1 januari 2009. Den ersatte sju tidigare diskrimineringslagar och utvidgade diskrimineringsförbudet till fler samhällsområden och med två nya diskrimineringsgrunder.

Sveriges första arbetsrättsliga diskrimineringslag var lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (1979:1118) som trädde i kraft 1980. Syftet var att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen ersattes 1992 av en ny jämställdhetslag (1991:433). I lagen ingick dels regler om aktiva åtgärder för att främja jämställdhet och dels ett förbud mot könsdiskriminering. År 1994 gjordes ändringar som innebar en skärpning av arbetsgivarens skyldigheter gällande aktiva åtgärder och upprättandet av en jämställdhetsplan. År 1998 skärptes lagen ytterligare gällande sexuella trakasserier. Det infördes därmed en skadeståndssanktionerad skyldighet för arbetsgivare att vidta åtgärder när sexuella trakasserier uppmärksammas. Jämställdhetslagen skärptes återigen 2001, då gällande jämställdhetsanalys av löner.

Lagen mot etnisk diskriminering (1986:442) trädde i kraft 1986 och hade som mål att motverka alla former av etnisk diskriminering. År 1994 ersattes den med en ny lag mot etnisk diskriminering (1994:134). Denna reglerade förbud mot diskriminering på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. År 1999 ersattes lagen igen, av lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Samma år trädde ytterligare två lagar i kraft gällande förbud mot diskriminering i arbetslivet, men med skydd för två nya diskrimineringsgrunder; funktionshinder (1999:132) och sexuell läggning (1999:133).

Sedan 1995 gäller den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) som svensk lag (1994:1219). Konventionen innehåller bland annat ett förbud mot diskriminering i artikel 14.

År 2001 började lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286) att gälla. I lagen fanns ett skadeståndssanktionerat förbud mot diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, och krav på aktiva åtgärder för att främja studenters lika rättigheter samt förebygga trakasserier.

År 2000 kom två EU-direktiv som innebar att alla medlemsstater var tvungna att höja minimiskyddet mot diskriminering (2000/43/EG och 2000/78/EG). Det förstnämnda direktivet gällde genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung. Det senare direktivet gällde inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet och ett skydd mot diskriminering som har samband med funktionshinder, religion eller övertygelse, sexuell läggning och ålder. Detta innebar ett krav på att införa lagstiftning mot åldersdiskriminering i Sverige senast december 2006. De båda direktiven ledde fram till 2003 års lag mot diskriminering samt ändringar i 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet.

”Nytt EU-direktiv krävde skydd mot åldersdiskriminering i Sverige”

Lagen om förbud mot diskriminering (2003:307) omfattade ett förbud mot diskriminering som hade samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning. Den gällde till att börja med inte diskriminering i samband med kön men från och med 1 juli 2005 omfattade lagen även denna grund. Lagen inkluderade diskriminering utanför arbetslivet som till exempel vid tillhandahållande av tjänster och bostäder och diskriminering i hälso- och sjukvård. Ålder inkluderades inte i den nya lagen, trots kravet.

Den 1 januari 2009 trädde den nuvarande diskrimineringslagen (2008:567) i kraft. Den omfattar tio olika samhällsområden och sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder.

Tillsammans kan vi förändra

Att en vuxen människa själv ska få välja sitt förnamn kan tyckas självklart. Jan-Olov Madeleine Ågren vet att så inte är fallet. Hen fick efter en kamp mot Skatteverket slutligen rätt att lägga till ett så kallat könskonträrt förnamn.

Hen har använt namnet Madeleine i cirka 20 år, sedan hen gick med i transföreningen FPES. Resan mot att få rätt att officiellt lägga till namnet Madeleine till Jan-Olov, som är födelsenamnet, började när juristen Kerstin Burman på Byrån för Lika Rättigheter i Kista tog kontakt med Jan-Olov Madeleine Ågren och föreslog en aktion. En grupp personer skulle ansöka om att få lägga till namn hos Skatteverket.

Jan-Olov Madeleine Ågren fick avslag från Skatteverket, med hänvisning till namnlagen och den skrivelse som anger att som förnamn får inte godkännas namn som ”kan väcka anstöt eller kan antas leda till obehag för den som skall bära det eller namn som av någon annan anledning uppenbarligen inte är lämpligt som förnamn”.

Skatteverket i Luleå ansåg att ”Enligt svensk namntradition är Madeleine inte ett manligt förnamn. Det har en klar kvinnonamnskaraktär. Det finns inte heller bland könsneutrala förnamn”. Skatteverket avslag ansökan med hänvisning till att namnet var ”olämpligt”.

Jan-Olov Madeleine Ågren överklagade med antidiskrimineringsbyråns hjälp till Länsrätten i Norrbottens län. Där fick hen rätt. Skatteverket överklagade det beslutet till Kammarrätten i Sundsvall men även där fick Jan-Olov Madeleine Ågren rätt. Slutligen gick fallet till Regeringsrätten.

I september 2009 fastslog Regeringsrätten att ”valet av ett förnamn är en så personlig angelägenhet att en omfattande valfrihet måste tillerkännas den enskilde”. En vuxen människa ska alltså få välja sitt namn själv, oavsett om namnet av omgivningen uppfattas som ett namn som bara juridiska kvinnor respektive män ”bör” bära.

”Det kändes viktigt att Regeringsrätten slog fast att det inte spelar någon roll om en person är transperson eller inte. Detta är inte en särskild bestämmelse som gäller en viss grupp utan alla.

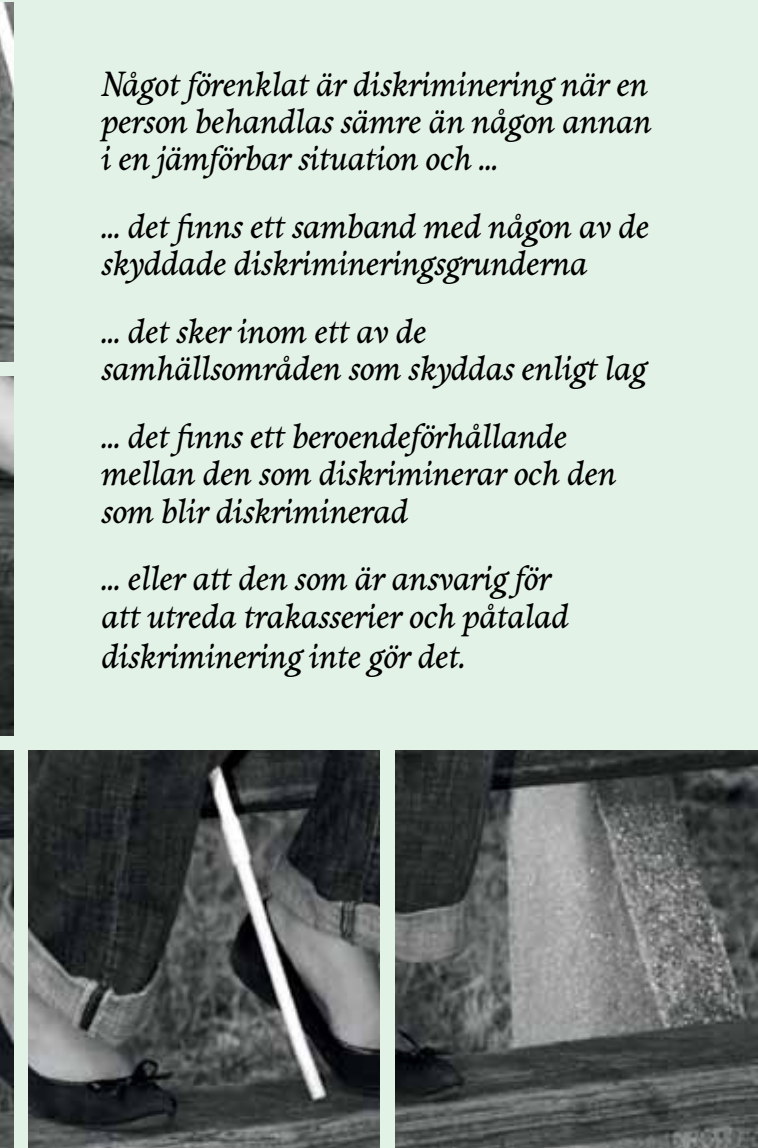
Skatteverket ska inte bedöma vem som är transperson”, säger Jan-Olov Madeleine Ågren.

Efter att domen kom tog det bara några dagar innan Skatteverket ändrade sin praxis vad gäller ändring av förnamn. Därmed har Jan-Olov Madeleine Ågrens kamp resulterat i att många andra personers strävan att få lägga till namn, eller byta namn, har underlättats.



Texten är hämtad från *Ta ingen skit!*, ett samarbete mellan Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och Diskrimineringsombudsmannen, Stockholm Pride 2010. Fotografi: Tomas Bergman.

◆ Motverka diskriminering



Något förenklat är diskriminering när en person behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och ...

... det finns ett samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna

... det sker inom ett av de samhällsområden som skyddas enligt lag

... det finns ett beroendeförhållande mellan den som diskriminerar och den som blir diskriminerad

... eller att den som är ansvarig för att utreda trakasserier och påtalad diskriminering inte gör det.

Diskrimineringsförbud regleras på två ställen i svensk lag. Det finns ett skydd mot olaga diskriminering i Brottsbalken 16 kap. 9 §. Den typen av brott kan leda till böter eller fängelse och anmäls till polisen.

Brottsbalken 16 kap. 9 § OLAGA DISKRIMINERING

■ ■ ■ En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, skall 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 dömes även anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom 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 att denne har homosexuell läggning, döms likaledes för olaga diskriminering.

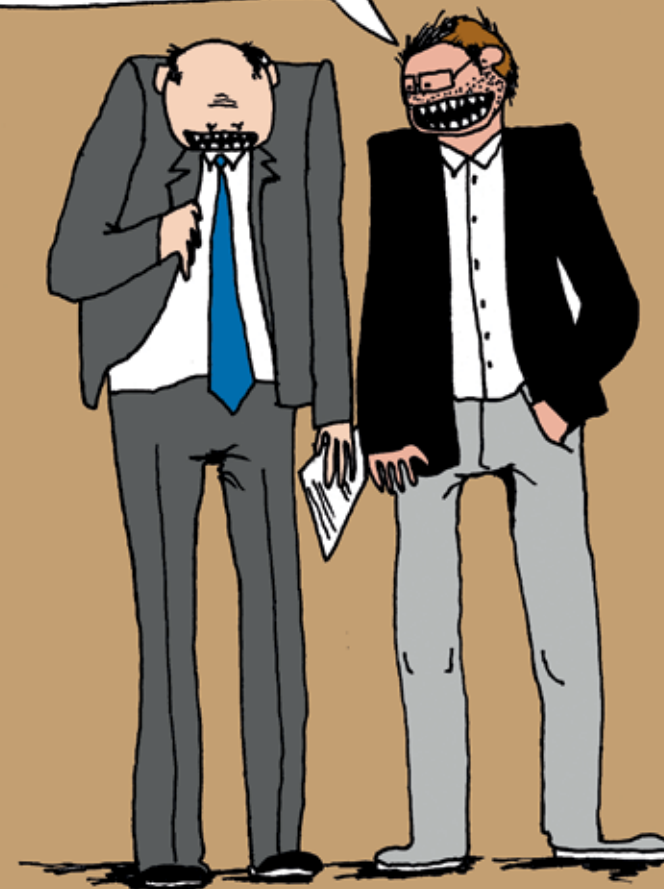
Det andra skyddet är mot civilrättslig diskriminering, enligt diskrimineringslagen (2008:567). Dessa missförhållanden kan anmälas till fackförbund, Diskrimineringsombudsmannen eller en lokal anti-diskrimineringsbyrå och kan leda till diskrimineringsersättning.

Diskrimineringslag 1 kap. 1 § LAGENS ÄNDAMÅL

■ ■ ■ 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. ► Läs lagen i sin helhet i bilagan på sidan 142.

Denna bok tar upp den civilrättsliga diskrimineringslagen men det är viktigt att komma ihåg att en del diskrimineringsärenden bör anmälas både till polisen och till Diskrimineringsombudsmannen.

Vad bra din presentation gick i morse!
Du passar verkligen i den där kostymen!



Är du också trött på att bli bedömd
utifrån hur du ser ut istället för vad du gör?

Ett villkorat skydd

Diskrimineringslagen har ersatt sju tidigare lagar mot diskriminering och började gälla den 1 januari 2009. Arbetet mot diskriminering är tänkt att skapa likvärdiga möjligheter för människor att delta i samhället. Därför fokuserar lagen på samhällsområden och situationer där det finns ett beroendeförhållande mellan parterna. Det finns därför villkor som en situation måste uppfylla för att omfattas av lagen.

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter utifrån de diskrimineringsgrunder som skyddas. En diskrimineringsgrund är de faktiska eller antagna delar av en persons identitet som den som diskriminerar reagerar emot. Det spelar och ingen roll om den som diskriminerar har gjort ett korrekt antagande eller inte. Det spelar heller ingen roll om avsikten var att diskriminera eller inte utan det är effekten det får för den som blir utsatt som räknas.

Skydd för privatpersoner

Diskrimineringslagen skyddar enbart privatpersoner i förhållande till en verksamhet där det finns någon som är ansvarig. Exempelvis kan ett butiksbiträde inte bli diskriminerad av en kund. En förening eller ett företag kan inte heller bli diskriminerade.

EXEMPEL

Min förening har inte blivit tillfrågad om att vara med på en offentlig tillställning som kommunen ansvarar för.

► **Inte diskriminering enligt lag.**

Jag går in i en affär för att handla och kallar den som arbetar där för hora.

► **Inte diskriminering enligt lag, men däremot kan jag bli polisanmäld för förolämpning.**

Jag arbetar i en affär och kallar den kund som kommer in för hora.

► **Diskriminering enligt lag.**

Missgynnad

Diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon blir sämre behandlad i jämförelse med vad någon annan har blivit eller

skulle ha blivit behandlad i en motsvarande situation. Det kallas att bli missgynnad.

EXEMPEL

Som chef tycker jag inte att den här tjänsten är någonting för dig med tanke på att du har ett barn med Downs syndrom där hemma, tänk på hur stressigt det skulle bli.

► **Diskriminering enligt lag.**

Du har haft jättebra på alla prov men som du förstår kan jag inte ge dig MVG i svenska eftersom du inte har svenska som modersmål

► **Diskriminering enligt lag.**

Det har ju varit påfrestande för alla efter din diskrimineringsanmälan mot skolan och stämningen har blivit så dålig. Vi tänkte föreslå att du byter skola, det blir ju enklast för alla.

► **Diskriminering enligt lag.**

Samband

Det ska finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna; etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Sambandet måste däremot inte vara det avgörande skälet eller den enda anledningen till missgynnandet.

EXEMPEL

Jag säger åt dig att lämna min restaurang för att du är bisexuell.

► **Diskriminering enligt lag.**

Jag bryr mig inte! Du kommer inte in med den där klädseln.

Jag vill inte ha klubbjackor på min restaurang! Ut!

► **Inte diskriminering enligt lag.**

Hos Annas frisörer klipper sig killar för 200 och tjejer för 350 kronor.

► **Diskriminering enligt lag.**

Skyddat samhällsområde

Situationen där det hela utspelar sig måste vara inom ett samhällsområde som omfattas av lagen, till exempel skola, arbetsliv eller bostadsmarknad.

EXEMPEL

Vi ger invandrare förtur till vissa studieplatser på högskolan.

► **Diskriminering enligt lag.**

Vi söker en ung rask man till vår affär för att hjälpa kunderna med hemleveranser.

► **Diskriminering enligt lag.**

Kvinnor får inte bli medlemmar i vår förening eftersom syftet är att stärka män som vill göra karriär.

► **Inte diskriminering enligt lag.**

Beroendeförhållande

Det ska även finnas ett beroendeförhållande mellan den som missgynnar och den som blir missgynnad, till exempel rektor – elev, chef – anställd eller anställd – kund.

EXEMPEL

Jag är din chef och missar aldrig ett tillfälle att kommentera hur fin du är när vi ses.

► **Diskriminering enligt lag.**

Jag tycker du ser läcker ut och busvisslar när jag går förbi dig på gatan.

► **Inte diskriminering enligt lag.**

Som din arbetsförmedlare kan jag inte hjälpa dig om du inte tar av dig slöjan när du söker jobb.

► **Diskriminering enligt lag.**

Utreda och åtgärda

Diskrimineringslagen skyddar också när den som är ansvarig för en situation inte tar sitt ansvar att utreda upplevd, och åtgärda påtalad, diskriminering. Den som är ansvarig för en verksamhet ska utreda påtalade trakasserier och se till att de upphör.

EXEMPEL

Vi som arbetar på skolan vet att en elev blir trakasserad av andra elever men ingen gör något för att det ska sluta.

► **Diskriminering enligt lag.**

Vi lärare märker att en elev blir trakasserad av andra elever och vidtar genast åtgärder för att det ska sluta. Personalen har sedan tät kontakt med den som blivit trakasserad för att följa upp att situationen blivit bättre och att eleven mår bra.

► **Agerar enligt lagen.**

Repressalier

Den verksamhetsansvarige får inte genomföra åtgärder som innebär att den som påtalat diskriminering eller trakasserier får en sämre situation. Denna typ av bestraffning kallas repressalier. Det är förbjudet att ge repressalier till någon som påtalar, vittnar eller deltar i en utredning om diskriminering. Detta kan till exempel vara att förflytta personen eller ge denne sämre arbetstider, sämre löneutveckling, minskad chans till befordran eller arbetsbetyg.

EXEMPEL

Du har kommit till mig som din chef och berättat att du känner dig trakasserad av dina kollegor. Jag bestämmer mig för att sätta dig på ett annat skift för att få lugn i arbetsgruppen.

► **Repressalier enligt lag.**

Jag är din lärare på en kurs vid universitetet och har fått kännedom om att du känner dig diskriminerad av mig och eftersom jag inte vill att du fortsätter till nästa kurs så underkänner jag din tenta.

► **Repressalier enligt lag.**

Preskriptionstid

Lagen skyddar en begränsad tid från den händelse som upplevs diskriminerande. Detta kallas preskriptionstid. Hur lång tid som gäller varierar beroende på situation.

EXEMPEL

För tio år sedan fick du inte ett jobb eftersom du var gravid.

► **Preskriberat. Inget lagskydd.**

Förra veckan fick du inte ett jobb eftersom du är gravid.

► **Inte preskriberat. Lagskydd.**

Delad bevisbörda

För diskrimineringslagen gäller delad bevisbörda. Detta innebär att när en person som upplever sig diskriminerad har visat att det finns skäl till varför personen känner så (gjort diskriminering antagligt), då övergår bevisbördan till den som uppges ha diskriminerat. Den som uppges ha diskriminerat ska då bevisa att det som hänt inte handlar om diskriminering.

EXEMPEL

Jag blir inte kallad till intervju och tror att det beror på mitt namn eftersom jag har goda meriter för tjänsten.

► **Arbetsplatsen får visa upp meritförteckningarna över de personer som kallats till intervju och förklara på vilka grunder personerna valts ut.**

Jag har anmält skolan för diskriminering eftersom de inte utrett och vidtagit åtgärder under alla år jag som elev har blivit trakasserad. Jag kan berätta om händelser som har hänt, vilka som har varit inblandade och hur personalen känner till detta.

► **Skolan ska visa när de förstått att trakasserier pågick och vad de har gjort för att stoppa dem.**

Skyddade diskrimineringsgrunder

Med diskrimineringsgrund avses anledningen till varför en person blir sämre behandlad eller missgynnad. Det behöver inte vara den enda anledningen och inte heller den viktigaste. Det behöver inte heller vara ett korrekt antagande. Det viktiga är att det finns ett samband mellan det bemötande en person får och någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna.

Exempel: Jag släpper inte in dig på nattklubben för jag tror att du är heterosexuell.

Det spelar ingen roll vilken sexuell läggning du har. Det som räknas är (anledning) att jag inte släpper in dig för att jag tror att du har en viss sexuell läggning och att det resulterar i (konsekvens) att du inte får komma in.

Om det finns ett samband mellan flera diskrimineringsgrunder kallas detta för multipel diskriminering.

Exempel: Jag söker en salsalärare till min dansskola och väljer bort alla ansökningar från vita män eftersom det är känt att de inte kan dansa.

I detta fall spelar både etnisk tillhörighet (hudfärg) och kön in i mitt beslut att inte intervjua sökanden som motsvarar dessa kriterier.

■ ■ ■ ■ En kvinna sökte jobb på ett hotell. Under intervjun fick hon frågor om sin mans kultur och inställning till kvinnor. Intervjuaren sade också att hon hade dålig erfarenhet av "svenska tjejer som är tillsammans med invandrare" och att mannens familj inte fick komma och sitta på restaurangen. Motellets representant lovade att höra av sig till kvinnan, men gjorde inte det. Kvinnan vände sig till en antidiskrimineringsbyrå som hjälpte henne att göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO stämde företaget för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet och religion. Genom förhandling fick kvinnan ekonomisk ersättning.

I diskrimineringslagen finns det sju skyddade diskrimineringsgrunder

Etnisk tillhörighet

Funktionsnedsättning

Kön

Könsidentitet och könsuttryck

Religion eller annan trosuppfattning

Sexuell läggning

Ålder

De grunder som är skyddade i svensk lag idag kan beskrivas som delar av människors identitet som de i hög grad inte själva kan välja. Diskrimineringsgrunderna har blivit fler sedan det första skyddet mot diskriminering kom. Utökningen av diskrimineringsgrunder beror dels på nya situationer som uppmärksammats, dels på EG-direktiv och FN-konventioner som Sverige skrivit under. Könsidentitet och könsuttryck samt ålder är de två senaste grunderna som tillkommit i svensk diskrimineringslagstiftning.

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Exempel: svensk, mörkhyad, rom

Etnisk tillhörighet bedöms ofta utifrån en persons utseende. Namn är också något som kopplas starkt till etniskt och nationellt ursprung. Detta gör att människor bemöts olika beroende på om de uppfattas tillhöra en viss etnisk grupp eller nationalitet. Det är inte säkert att det någon har uppfattat stämmer överens med en persons faktiska etniska tillhörighet eller nationalitet. Det spelar ingen roll enligt lag.

Funktionsnedsättning

En varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning som genom skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller förväntas uppstå.

Exempel: allergi, MS, hörselnedsättning

En viktig faktor för denna diskrimineringsgrund är begreppet varaktig. Det betyder att den nedsatta funktionsförmågan inte är övergående eller säkert går att bota. Att ha gipsat ben under en period räknas inte som funktionsnedsättning skyddat i lag.

I lagen kallas denna grund funktionshinder. Vilket hinder en persons nedsatta funktionsförmåga innebär beror till stor del på omgivningen. En av de vanligaste nedsättningarna är synnedsättning. Genom forskning och utvecklade hjälpmedel, i form av glasögon, linser och nu även operation, är det sällan denna typ av synnedsättning innebär ett hinder. Hindret uppstår ofta i mötet med omgivningen. Att lyssna till information skapar till exempel ingen begränsning för en person med synnedsättning. Detta blir därför en fråga om tillgänglighet och stöd- och anpassningsåtgärder.

Kön

Det kön som registreras juridiskt för ett barn vid födelsen eller efter genomgången könskorrigering. Denna grund skyddar även mot diskriminering under själva könskorrigeringsprocessen.

Kvinna, man och transsexuell

Den självklara uppdelningen i två kön är problematisk eftersom människor genom historien på olika sätt gett uttryck för att inte instämma i denna uppdelning och även upplevt att kroppen och självbilden inte stämmer överens. Idag går det att göra en könskorrigering och operera kroppen så att den bättre överensstämmer med självbilden. Den person som upplever denna konflikt mellan kropp och självbild kallas transsexuell.

Alla människor föds inte med ett entydigt biologiskt kön men vid födelsen registreras ett kön för barnet och tidigare opererades även barn utan entydigt biologiskt kön direkt vid födelsen, oftast till flickor på grund av en enklare operation. Idag kan föräldrar vänta med att välja, tills barnet själv kan uttrycka sin vilja.

Könsidentitet och könsuttryck

Det sätt på vilket en person upplever eller uttrycker sitt kön. I lagen skyddas den person vars könsidentitet eller könsuttryck inte överensstämmer med det omgivande samhällets normer för hur kön uppfattas.

Exempel: transvestit, intergender, transgender

I lagen heter denna diskrimineringsgrund ”könsöverskridande identitet eller uttryck”, vilket visar på att den som skrivit lagen har markerat sin syn på kön som tvådelat; att det skulle finnas ett rätt sätt att uppleva och uttrycka kön på och att de som inte följer detta är överskridande. Denna formulering är olycklig och används oftast inte av människor som arbetar med frågorna. Att könsidentitet och könsuttryck har införts som diskrimineringsgrund är, precis som för övriga grunder under andra tider, ett resultat av intresseorganisationers och modiga människors arbete. De har uppmärksammat och lyft kränkande behandling som människor har fått utstå när de inte uppfyllt det omgivande samhällets förväntningar och krav på hur en kvinna respektive man ska vara och se ut. Sverige är det första landet i världen som infört ett skydd för människors egen rätt att definiera och uttrycka sitt kön.

Ett begränsat skydd

Vilka diskrimineringsgrunder som finns i ett land kan dels spegla vilken problematik som uppmärksammas men även synen på diskriminering och vilka som är i behov av skydd. Till exempel utgår den svenska lagen från den person som blir diskriminerad istället för den person som diskriminerar genom att fokus i lagen ligger på samband med diskrimineringsgrund istället för på själva bemötandet.

Tidigare lagar mot diskriminering hette till exempel lag mot diskriminering på grund av funktionshinder.

Den motsatta utgångspunkten skulle vara att sätta bemötandet i fokus. Detta skulle innebära att en öppen lista används, det vill säga att diskrimineringsskyddet inte är begränsat till ett antal diskrimineringsgrunder. Detta diskuteras i flera länder men det finns många aspekter att ta hänsyn till om detta skulle införas.

Religion eller annan trosuppfattning

Världsreligionerna eller en tro som är att likställa med religion.

Exempel: ateist, kristen, muslim

Det är vanligt att religiös tillhörighet tillskrivs en person utifrån vilken etnisk eller nationell tillhörighet personen uppfattas ha. Det är viktigt att tänka på att en religion inte automatiskt hör samman med en etnisk tillhörighet. Det är ganska vanligt att människor i en del länder tillhör en viss religion, särskilt om den religionen är statsreligion, men det är inte självklart. En person som tillhör en religion genom statens försorg är inte nödvändigtvis troende. Det kan vara skillnad på att vara troende, utövande och praktiserande. Många i Sverige uppmärksammar till exempel de kristna högtiderna jul och påsk utan att betrakta sig själva som troende eller praktiserande. Vi har en tendens att nyansera mer bland människor som står oss nära eller finns i vår närhet, och klumpa ihop människor som befinner sig långt bort eller som är okända. Detta leder till att det är enklare för många att se skillnad i olika förhållningssätt till tro i en religion som de har vuxit upp med, än vad det är med en religion som de haft lite eller ingen kontakt med.

Sexuell läggning

Vem en person blir attraherad av. Utifrån synen på kön som tvädelat innebär detta att en person antingen kan bli attraherad av personer av samma kön, motsatt kön eller både och.

Bi-, hetero- och homosexuell

Många människor tror att de kan säga vilken sexuell läggning någon har utifrån hur personen ser ut. Dessa antaganden är ofta baserade på stereotypa föreställningar om hur en person som inte är heterosexuell ser ut och beter sig. Det finns en stark heteronorm som gör att människor antas vara heterosexuella om det inte finns någonting i personens sätt att vara som ger anledning att tro annorlunda. Att bli tillskriven en antagen heterosexualitet i kombination med erfarenheter av att bli bemött med homofobi kan vara avgörande för om en person vågar vara öppen med sin sexuella läggning eller inte. Att aldrig behöva reflektera över att "våga" är ett heterosexuellt privilegium. Ibland blandar människor ihop sexuell läggning och sexuella praktiker, det vill säga att vem du tycker om blandas

ihop med hur du gillar att ha sex, vilket gör att en människa kan anses prata sex när den personen pratar om sin icke-heterosexuella relation. Asexuell, att inte attraheras av andra, är inte upptagen som en diskrimineringsgrund utan lagstiftaren utgår från att alla människor är bi-, hetero- eller homosexuella.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

Exempel: 20, 63, 14, 34

Diskrimineringsgrunden ålder har införts i Sverige som ett resultat av vårt medlemskap i EU. Det finns ett EG-direktiv (Employment Equality Directive (2000/78/EC) som kräver att det ska finnas ett skydd mot diskriminering i arbetslivet som har samband med ålder. En vanligt förekommande missuppfattning är att skyddet mot åldersdiskriminering endast gäller äldre personer. Skyddet gäller oavsett ålder förutsatt att det finns ett skydd för just den situationen. Ålder var en av de nya grunderna i och med diskrimineringslagen (2008:567) och den gavs många undantag från skyddet. Detta kommer sannolikt att förändras successivt i den takt skyddet bedöms antingen sakna ekonomiska samhällseffekter eller vara överordnat dessa kostnader.

Olika typer av diskriminering

I diskrimineringslagen anges olika sätt att utöva diskriminering på. De olika sätten kan kräva olika typer av åtgärder. Det gäller både förebyggande åtgärder och vad som ska göras när det finns misstanke om att diskriminering har förekommit. Diskriminering i lagens mening är alltid ett missgynnande av en individ som har ett samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna.



Direkt diskriminering – när lika fall behandlas olika

Direkt diskriminering är att missgynna en person genom att denne behandlas sämre än andra behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, det vill säga när lika fall behandlas olika. Den direkta diskrimineringen är den som vanligtvis uppfattas.

Ett exempel är att två studenter behandlas olika på grund av hudfärg. Människor sorteras utifrån tilldelade grupptillhörigheter kopplade till diskrimineringsgrunderna istället för utifrån kvalifikationer. Det leder till att människor som tillskrivs vissa grupptillhörigheter exempelvis inte får ett arbete, trots att de är kvalificerade för det.

Det ska finnas ett samband mellan missgynnandet och en skyddad diskrimineringsgrund. Sambandet behöver däremot inte vara starkt eller det huvudsakliga skälet till missgynnandet. För att kunna bedöma om behandlingen varit missgynnande görs en jämförelse med hur någon annan behandlats eller skulle ha behandlats.

Till exempel ska en fråga som ställs under en intervju i regel ställas likvärdigt till alla sökande och ha en direkt koppling till arbetets utförande.

■ ■ ■ ■ En antidiskrimineringsbyrå drev ett ärende där en kvinna, av sin arbetsgivare, nekats bära slöja i sitt arbete som väktare. Kvinnan bar inte slöja när hon anställdes men under provanställningen konverterade hon till islam och valde då att göra det. Företaget förbjöd kvinnan att använda slöjan på arbetet med hänvisning till att företagets väktare måste kunna identifiera henne. Företaget påstod även att dessa regler hade godkänts av företagets ledning och kunde motiveras utifrån väktarbranschens och polisens regler.

Antidiskrimineringsbyrån förhörde sig med Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd, Polisen och ett av Sveriges största väktarföretag om olika identifieringssätt och nödvändigheten att ta av sig sin slöja. Samtliga instanser ansåg att slöjan inte var ett problem och uppgav att det endast är nödvändigt att kunna se att det är samma person som på legitimationen, vilket brukar innebära att ögon, näsa, mun och delar av pannan syns.

Efter flera möten mellan arbetsgivaren och kvinnan upprättade företaget en policy om medarbetares rätt att bära huvudbonad på arbetsplatsen. Kvinnans provanställning övergick slutligen i en tillsvidareanställning.

Indirekt diskriminering – när olika fall behandlas lika

Indirekt diskriminering uppstår när vad som verkar vara en neutral regel, kriterium eller förfarande missgynnar en person, det vill säga när olika fall behandlas lika.

Den indirekta diskrimineringen innebär att det ställs ovidkommande krav som leder till att människor, som inte kan uppfylla dessa krav, inte ges tillträde och möjlighet att delta i ett specifikt sammanhang. Kravet som ställs är alltså inte avgörande för exempelvis deltagandet i det aktuella sammanhanget eller för arbetets genomförande. En sådan regel är inte tillåten om det finns andra sätt att nå målet med regeln.

Grunden är alltså att det finns en regel, ett kriterium eller ett förfarande som verkar gälla lika för alla. I praktiken innebär det däremot att en grupp människor ges sämre förutsättningar vilket leder till ett missgynnande som har samband med en diskrimineringsgrund. Det ska gå att visa att fler i en viss grupp drabbas av det aktuella kravet eller förfarings sättet och sedan ska det göras en intresseavvägning av skälen för att göra på detta sätt.

En sådan regel, kriterium eller förfarande upphävs om den leder till diskriminering och inte kan motiveras. Det är alltså tillåtet att ha ett krav som innebär indirekt diskriminering om målet med detta går att motivera. Det tillvägagångssättet ska vara det enda sättet att uppnå målet.

■ ■ ■ ■ En kvinna blev nekad att träna med slöja på en träningsanläggning. Hon vände sig till Diskrimineringsombudsmannen som stämde träningsanläggningen. I förhandlingarna förklarar träningsanläggningen att förbudet inte har med religion att göra utan är en generell regel mot all form av huvudbonad. Motivet med regeln är säkerhets- och hälsorisker. Träningsanläggningen kan enligt domstolen inte motivera skälet på ett tillfredsställande sätt och de döms att ersätta kvinnan ekonomiskt.

Instruktion att diskriminera

Instruktion att diskriminera gäller när en överordnad uppmanar eller beordrar en arbetstagare att diskriminera eller trakassera någon. En instruktion som resulterar i en faktisk diskriminering av en person bedöms som allvarligare än om diskrimineringen skett på arbetstagarens eget initiativ. Det talar nämligen för att det finns ett rutinmässigt diskriminerande förfarande.

■ ■ ■ ■ Flera avdelningschefer på ett sjukhus gav instruktionen att personalen skulle larma på vakt när det kom in en person av romskt ursprung på avdelningen. Detta innebar att de personer som av personalen identifierades som romer skulle möta en vakt istället för sjukhuspersonal när de kom in på sjukhuset. De personer som inte identifierades som romer, oavsett faktiskt ursprung, bemöttes som vanligt av sjukhuspersonalen. Instruktionen bygger således på mycket stereotypa antaganden om personer av romskt ursprung samt leder till en diskriminering av personer som uppfattas som romska.

Detta ärende kom till en antidiskrimineringsbyrås kännedom genom personal på sjukhuset. Antidiskrimineringsbyrån kontaktade personalansvarig för sjukhuset och tog upp problemet samt framförde det till landstingspolitiker. Om en person med romskt ursprung hade upplevt detta annorlunda bemötande och vänt sig till antidiskrimineringsbyrån skulle ärendet ha registrerats som instruktion att diskriminera.

Trakasserier

Trakasserier är en kränkning av en persons värdighet som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Kränkningen kan vara kommentarer, anspelningar, gester, blickar, bilder, utfrysning eller förlöjliganden. När någon i en verksamhet påtalar trakasserier har den som är ansvarig en skyldighet att agera. En verksamhetsansvarig som inte vidtar nödvändiga åtgärder kan bli skyldig till diskriminering.

Det är den person som känner sig trakasserad som avgör var gränsen går. Personen som känner sig trakasserad måste göra det känt för den som är ansvarig för verksamheten att denne känner sig trakasserad. När den som är ansvarig för en verksamhet, eller någon som agerar istället för denne, har fått veta att en person känner sig trakasserad har den ansvarige en skyldighet att utreda vad som hänt och vidta nödvändiga åtgärder för att det inte ska hända igen.

Arbetsgivare har möjlighet att vidta långtgående åtgärder för att få en arbetstagare att upphöra med trakasserier. Åtgärderna får däremot aldrig medföra en försämring för den person som blir trakasserad. Att omplacera personen som blir trakasserad är att betrakta som repressalier, om det inte sker på en direkt begäran från arbetstagaren. Repressalier är också förbjudet enligt diskrimineringslagen.

Kom ihåg att trakasserier av en arbetstagare från en överordnad bedöms som direkt diskriminering. Samma gäller för trakasserier från en som arbetar på uppdrag av en verksamhet gentemot en som använder sig av verksamheten, till exempel i förhållandet lärare – elev, försäljare – kund, tjänsteställd – samhällsmedborgare.

■ ■ ■ En man kontaktade en antidiskrimineringsbyrå för att han upplevde sig illa behandlad på sin arbetsplats, en offentlig arbetsplats med många anställda. I hans arbetsgrupp på cirka tio personer var han den enda som var muslim och med annan etnisk bakgrund än svensk. Mannen upplevde ofta trakasserier på arbetsplatsen och kollegorna talade illa om muslimer. Under en fikarast visades ett inslag om Mellanöstern på TV och det kom kommentarer som "De där jävlarna, det är ju bara att släppa en bomb över hela området och släcka lampan där". Mannen uppfattade också att han behandlades sämre av chefen, än sina kollegor. Mannen hade också lägre lön än sina kollegor trots att han var en av de som hade arbetat längst på arbetsplatsen. Antidiskrimineringsbyrån kontaktade fackförbundet. De var medvetna om mannens problem på arbetsplatsen men hade valt att inte vidta åtgärder. Efter påtryckningar från antidiskrimineringsbyrån valde facket att, tillsammans med byrån, inleda förhandlingar med arbetsgivaren. Förhandlingarna slutade i att mannens lön höjdes samt att företagshälsovården kopplades in för att arbeta med arbetsgruppen.



Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är en kränkning av en persons värdighet som har en sexuell anspelning. Det kan vara ord eller handling som medför att någon känner sig illa till mods, förnedrad och kanske utstött. Precis som vid trakasserier kan det röra sig om kommentarer, anspelningar, gester, bilder och beröring.

Exempel är att visa pornografiska bilder, göra sexuella anspelningar, berätta könsförnedrande historier och använda vissa tilltalsord. Om någon är intresserad av en annan person inom samma verksamhet är det okej att visa det men om den andra personen inte är intresserad måste detta respekteras. När det är en överordnad som utsätter en person i beroendeställning för sexuella trakasserier krävs inte att den personen gjort tydligt att beteendet är oönskat. Detta ställer alltså högre krav på personer i arbetsledande ställning att inte utnyttja sin position i relation till personer i beroendeställning.

Kom ihåg att det är den person som känner sig trakasserad som avgör var gränsen går.

■ ■ ■ ■ En kvinna var anställd som konferensvärdinna. Drygt ett år efter att kvinnan slutat på sitt arbete anmälde hon att hennes chef utsatt henne för sexuella trakasserier. Vid ett tillfälle ska hennes chef ha kommenterat hennes kropp när hon plockade ur diskmaskinen och sagt att hon hade "världens sexigaste rumpa". Chefen skickade också mejl till kvinnan med sexuella anspelningar. Diskrimineringsombudsmannen menade att chefen hade utsatt kvinnan för sexuella trakasserier och genom en förhandling fick kvinnan ekonomisk ersättning.

Repressalier

Repressalier är inte en form av diskriminering men regleras i diskrimineringslagen.

Det är förbjudet att bestraffa eller försämra exempelvis arbetsvillkoren eller studieförhållanden för den som påtalar, anmäler, deltar i en utredning eller vittnar om diskriminering. Detta kallas förbud mot repressalier och den ansvarige, exempelvis företaget eller kommunen, kan dömas att betala ut diskrimineringsersättning till den som drabbas.

Samma förbud gäller om en person avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som uppges ha diskriminerat.

■ ■ ■ ■ Två kvinnliga studenter på ett universitet berättade för studierektorn att de blivit utsatta för sexuella trakasserier av en lärare. Läraren hade varit obehagligt närgången genom sitt sätt att ta på dem och sitt sätt att se på dem. Vid kontakt med studierektorn bad de honom att prata med läraren men de berättade också att de ville vara anonyma eftersom de fortfarande hade läraren på en kurs och var rädda för att få en sämre behandling om läraren fick reda på att de hade anmält honom.

Studierektorn valde dock att berätta för läraren vad kvinnorna hade sagt samt vilka de var. Vid nästa föreläsning blev de utpekade inför hela klassen av läraren som berättade att de hade anmält honom för sexuella trakasserier.

Diskrimineringsombudsmannen stämde universitetet för sexuella trakasserier och för repressalier i och med att kvinnornas situation förvärrades då de anmälde händelsen till universitetet. Vid förhandling fick båda kvinnorna ekonomisk ersättning.

Skyddade samhällsområden

Diskrimineringsförbuden gäller inom tio samhällsområden. Detta är områden som lagstiftaren har bedömt påverkar människors möjligheter att delta i samhället på likvärdiga villkor. Lite förenklat skulle det kunna förklaras som att den civilrättsliga diskrimineringslagstiftningen ska skydda den enskilda medborgaren gentemot systemet, till exempel samhällsinstitutioner, företag, arbetsgivare och myndigheter.

I princip finns det ett skydd från vaggan till graven i kontakterna med samhället. Det som inte är skyddat är till exempel sådant som sker i privatlivet och delar av föreningslivet.

I diskrimineringslagen finns det tio skyddade samhällsområden

Arbetsliv

Utbildning

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet/arbetsförmedling

Start eller drift av näringsverksamhet

Medlemskap i AT-/AG-organisation

Varor, tjänster, bostäder och allmän sammankomst

Hälsa- och sjukvård samt socialtjänst

Samhällsservice

Värn- och civilplikt

Offentlig anställning

Arbetsliv

Skyddet gäller både den som är anställd, någon som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik och någon som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den som är arbetsgivare, i arbetsledande position eller representant för arbetsgivaren får inte diskriminera en person som söker arbete hos eller arbetar för arbetsgivaren.

Ansvar för att främja likvärdiga möjligheter på arbetsplatsen

En arbetsgivare ska arbeta aktivt och målinriktat för att skapa likvärdiga möjligheter och samma rättigheter på arbetsplatsen oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning. Detta arbete ska göras i samarbete med arbetstagarna. De ska tillsammans särskilt arbeta för att motverka diskriminering som har koppling till dessa tre diskrimineringsgrunder. Arbetstagarna kan i detta arbete vara representerade av fackförbunden.

Arbetsgivaren ska se till att arbetsförhållandena passar alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning. Vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren när det gäller arbetsförhållandena beror på arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som är relevanta i sammanhanget.

Arbetsgivaren ska underlätta för sina arbetstagare, oavsett kön, att kombinera arbete och familj.

Arbetsgivaren ska även aktivt arbeta för att förhindra och förebygga sexuella trakasserier och trakasserier som har koppling till etnisk tillhörighet, kön och religion eller annan trosuppfattning.

Främjandearbetet ska finnas med i arbetsplatsens jämställdhetsplan. Varje arbetsgivare med fler än 25 anställda ska skriva en jämställdhetsplan vart tredje år. Läs mer om jämställdhetsplanen på sidan 100.

För en arbetsplats som vill vara inkluderande och bygga sitt främjandearbete på respekt för varje individ är samtliga diskrimineringsgrunder en del av detta arbete. Det är även att rekommendera att arbetet med jämställdhetsplanen ses över varje år och upprättas oavsett antal anställda. Lagen sätter miniminivån, golvet, men det är upp till varje arbetsplats att lägga taket.



Ansvar för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män

Det är arbetsgivarens ansvar att det inte finns osakliga löneskillnader eller andra skillnader när det gäller anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför samma typ av, eller likvärdigt, arbete. Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagarna aktivt arbeta för att få bort eventuella skillnader och se till att arbetstagare oavsett kön har samma möjligheter till löneutveckling. En arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtal med arbetsgivaren har rätt att ta del av den information som behövs för att kunna delta i arbetet med att kartlägga, analysera och upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

När bedömningen av olika typer av arbeten görs ska hänsyn tas till kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Likvärdiga arbeten är arbeten som ställer ungefär samma krav när det gäller dessa fyra aspekter och har likvärdiga arbetsförhållanden. Till exempel kan en vaktmästare och en städare ha likvärdiga arbeten och vara jämförbara i lön.

Vart tredje år ska arbetsgivaren göra en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Det kan underlätta att göra detta varje år istället. Kartläggning och analys ska göras av arbetsgivarens bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Arbetsgivaren ska även kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdiga arbeten. Dessa löneskillnader ska analyseras utifrån om det finns ett direkt eller indirekt samband med kön. Detta gäller särskilt om det handlar om löneskillnader där kvinnor och män utför samma typ av arbete, eller när det finns en yrkeskategori som anses vara kvinnodominerad och den yrkeskategori som är jämförbar inte är det.

Resultatet av lönekartläggningen ska redovisas i en handlingsplan där det framgår hur arbetsgivaren kommer att arbeta för att åtgärda eventuella löneskillnader inom tre år, innan det är dags att göra nästa kartläggning. I planen ska även en utvärdering av föregående handlingsplan finnas med, liksom en kostnadsberäkning och en tidsplan för den nya.

I arbetsgivarens ansvar för att underlätta för sina arbetstagare, oavsett kön, att kombinera arbete och familj är löneutveckling och uppmuntran till karriärutveckling viktiga delar för att motverka indirekta löneskillnader mellan arbetstagare kopplat till kön. Detta är viktigt att komma ihåg så länge män generellt sett inte tar ut sin del av föräldraledigheten. Först när föräldrar oavsett kön använder föräldrapenningen på ett likvärdigt sätt kommer det att ske en automatisk utjämning i synen på kön, föräldraskap och förvärvsarbete.

Det är alltså viktigt att som arbetsgivare inte göra antaganden om sina arbetstagares möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete kopplat till kön. Att tänka på detta underlättar arbetsgivarens arbete för att arbetsplatsen ska ha en jämn könsfördelning i olika typer av arbete och olika kategorier av arbetstagare. Detta kan uppnås genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder som kan vara lämpliga.

Rekrytering

Vid rekrytering ska arbetsgivaren arbeta för att personer oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning har möjlighet att söka tjänsten.

Om det är en ojämn könsfördelning inom den typ av arbete eller den kategori av arbetstagare där en nyanställning är aktuell ska arbetsgivaren anstränga sig för att få sökande av underrepresenterat kön. Arbetsgivaren kan få dispens från detta om det finns särskilda skäl eller omständigheter som talar emot en sådan strävan. Målet är att andelen arbetstagare av underrepresenterat kön ökar över tid.

Stöd- och anpassningsåtgärder

En arbetsgivare ska vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att skapa en likvärdig situation mellan en person med en funktionsnedsättning och en person som är utan. Det handlar om att skapa likvärdiga förutsättningar för att utföra ett arbete.

En skälighetsbedömning görs utifrån arbetsgivarens ekonomi, anställningsformen och kostnader för nödvändiga åtgärder. Det måste göras en enskild bedömning för varje fall.

Undantag

Särbehandling kan vara tillåten om en särskild koppling till diskrimineringsgrund är önskvärd och det kan anses befogat utifrån syftet med uppdraget och uppdragets karaktär.

Kvotering och positiv särbehandling

Kvotering och positiv särbehandling innebär att den som tillhör en underrepresenterad grupp ges företräde. Vid positiv särbehandling väljs personen från den underrepresenterade gruppen när exempelvis två sökande har likvärdiga meriter. Vid kvotering väljs den sökande som tillhör underrepresenterad grupp oberoende av meriter. I Sverige är det tillåtet med positiv särbehandling grundat på kön medan det fortfarande pågår en debatt kring kvotering. Vad effekterna och resultaten blir varierar beroende på vem som tillfrågas.

Det är till exempel befogat att vid rekrytering av en präst kräva att denne är kristen. Det är däremot inte befogat att kräva det av den ekonomiassistent som ska sitta på den kristna församlingens kansli.

Det är tillåtet att arbeta med åtgärder för att främja ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Positiv särbehandling vid rekrytering är tillåten. Detta innebär att vid två sökande med likvärdiga meriter väljs den som tillhör underrepresenterat kön på arbetsplatsen. Om arbetsplatsen vill använda sig av positiv särbehandling bör detta stå i annonsen. Till exempel genom att ange ”På vår arbetsplats eftersträvar vi en jämn könsfördelning”.

När det gäller ålder finns det flera undantag, till exempel kring pensionsålder och kollektivavtal. Lagen möjliggör i detta avseende särbehandling utifrån ålder.

Notera

En arbetsgivare har ansvar för att utreda och åtgärda påtalade trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Med påtalade avses att arbetsgivaren känner till problemen. Arbetsgivaren har långtgående möjligheter att markera och vidta åtgärder för att sätta stopp för och förhindra kränkande beteende på arbetsplatsen.

En arbetssökande som inte fått anställning eller blivit kallad på intervju och en arbetstagare som inte blivit befördrad eller fått gå en utbildning som leder till befordran kan begära ut en skriftlig uppgift på meriterna för dem som valts ut. Därför är det viktigt att alltid föra protokoll vid rekrytering för att kunna visa vad som ligger till grund för beslutet.

Preskriptionstiderna för arbetslivet är ofta korta om det inte är pågående trakasserier. Tidsramen för att agera spänner från två veckor till två år. Preskriptionstid är den tid som lagskyddet gäller för en viss händelse från det att händelsen ägt rum. Det är därför viktigt att först ta reda på vilka tidsramar som gäller för en aktuell situation och sedan bestämma om och hur ett eventuellt agerande ska ske.

■ ■ ■ ■ En kvinna sökte jobb som styckmästarlärning och fick svaret att jobbet är tungt, kallt och innebär tidiga morgnar, och därför inte passar tjejer. Kvinnan är utbildad kock men på grund av allergi mot vissa livsmedel kan hon inte längre arbeta i restaurangkök, och har därför sökt andra arbeten inom livsmedelsbranschen. Kvinnan förklarade för arbetsgivaren att hon var kock och van vid tuffa arbetsmiljöer men företaget ändrade inte sin uppfattning och uppmanade henne att söka andra typer av arbeten. Med hjälp från Diskrimineringsombudsmannen fick kvinnan genom förhandling ekonomisk ersättning.

Utbildning

I skolan finns dels skyddet mot diskriminering i diskrimineringslagen (2008:567), dels mot annan kränkande behandling i skollagen (2010:800). Annan kränkande behandling är kränkningar som inte har samband med en skyddad diskrimineringsgrund.

Verksamhet som omfattas av skollagen ska följa diskrimineringslagen. Den som är ansvarig för verksamheten och de som arbetar på uppdrag av verksamheten får inte diskriminera något barn, elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.

Verksamheter som lyder under högskolelagen (1992:1434) eller lag (1993:792) om tillstånd att utfärda särskilda examina ska vidta skäliga åtgärder för att anpassa lokalernas tillgänglighet och användbarhet så att den som söker eller antagits till en utbildning har likvärdiga förutsättningar att delta oavsett funktionsförmåga.

Ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter

De skolverksamheter som ska följa diskrimineringslagen har ett ansvar för att aktivt och målinriktat arbeta för att de som söker eller deltar i verksamheten ges lika rättigheter och möjligheter. Detta arbete omfattar etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning.

Verksamheten ska aktivt arbeta för att förhindra och förebygga sexuella trakasserier och trakasserier som har koppling till etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning.

Varje år ska en likabehandlingsplan skrivas. Den ska innehålla tre delar; en översikt över de åtgärder som ska genomföras det kommande året för att alla elever ska ges lika möjligheter och rättigheter, vad som ska genomföras för att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och en utvärdering av den tidigare planen. Utvärderingen är en redovisning av hur åtgärderna i föregående års plan har genomförts. De diskrimineringsgrunder som ska tas upp är etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning. Läs mer om likabehandlingsplaner på sidan 100.

Vi rekommenderar att i det förebyggande arbetet även ta med könsidentitet och könsuttryck och, där det är möjligt och befogat, ålder.



Undantag

Det är tillåtet att arbeta med åtgärder för att öka jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800).

Det är tillåtet att ta hänsyn till ålder när det gäller vissa skolformer, exempelvis utbildning i förskolan, skola och fritids, samt om det finns ett bra syfte med särbehandlingen och detta är det bästa sättet att uppnå syftet.

Folkhögskolor och studieförbund har ett särskilt tillstånd att arbeta med åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter när det gäller etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Notera

Den som är ansvarig för verksamheten ska utreda och åtgärda trakasserier som någon företrädare för verksamheten får reda på. Alla som arbetar på uppdrag av verksamheten har alltså ett ansvar för att den som är ansvarig för verksamheten får reda på om det förekommer trakasserier eller sexuella trakasserier. Åtgärder ska vidtas för att förhindra att trakasserierna fortsätter eller upprepas. Det är viktigt att prata med den som är utsatt så att inte åtgärderna upplevs förvärra situationen. Det bör framgå i likabehandlingsplanen vem en person ska vända sig till för att påtala diskriminering och vilka åtgärder som kan vidtas.

Den som sökt men inte fått eller inte blivit kallad till intervju för en utbildningsplats har rätt att få ut skriftliga merituppgifter på dem som blivit antagna.

Preskriptionstiden är två år för diskriminering och tio år för annan kränkande behandling.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet/arbetsförmedling

Arbetsförmedlingar, statliga såväl som privata, och annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet får inte diskriminera en arbetssökande eller arbetstagare.

Undantag

Åtgärder som ska bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män och likvärdiga möjligheter och rättigheter oavsett etnisk tillhörighet är tillåtna. Det är tillåtet att ta hänsyn till ålder om det finns ett motiverat syfte med särbehandlingen och detta är enda sättet att uppnå det syftet.

Notera

Den som är anställd i offentlig arbetsförmedling ska också följa de regler som finns för offentliganställdas bemötande gentemot privatperson.

Start eller drift av näringsverksamhet

Det är förbjudet att diskriminera den som vill starta eller bedriva näringsverksamhet när det gäller handläggning kring ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs för att kunna starta och bedriva näringsverksamhet. Det är även förbjudet att diskriminera vid hantering av behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs för att kunna utföra ett visst yrke.

Undantag

Åtgärder som ska bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män och likvärdiga möjligheter och rättigheter oavsett etnisk tillhörighet är tillåtna. Det är tillåtet att ta hänsyn till ålder om det finns ett motiverat syfte med särbehandlingen och detta är enda sättet att uppnå det syftet.

Medlemskap i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer

Det är förbjudet att diskriminera när det gäller medlemskap, deltagande och medlemsförmåner i till exempel fackförbund och arbetsgivarorganisationer.

Undantag

Förmåner för medlemmar av ena könet som ska bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män är tillåtna.

Varor, tjänster, bostäder och allmän sammankomst

En person eller verksamhet som erbjuder varor, tjänster eller bostäder till försäljning utanför familjen och vänskapskretsen får inte diskriminera. Förbudet gäller även den person som representerar den som säljer. Detsamma gäller för arrangerandet av en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Undantag

Det är tillåtet att särbehandla utifrån ålder. Det är också tillåtet att särbehandla kvinnor och män när det gäller försäkringstjänster, och det är tillåtet att ta hänsyn till kön när det gäller försäljning av tjänster och bostäder om det finns ett motiverat syfte med särbehandling och detta är enda sättet att uppnå det syftet.

■ ■ ■ ■ Två kvinnor pussades på en restaurang i Stockholm och blev avvisade från restaurangen av krögaren. Den ena kvinnan anmälde händelsen till dåvarande Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), som idag ingår i DO, som valde att stämma restaurangen. Motiveringen var att inget heterosexuellt par i samma situation skulle ha behandlats på samma sätt. Tingsrätten ogillade dock åtalet då de menade att det inte gick att styrka att kvinnorna blivit diskriminerade. HomO överklagade tingsrättens dom och fick rätt i Svea hovrätt och senare även Högsta domstolen. Kvinnan fick ekonomisk ersättning.

■ ■ ■ ■ En antidiskrimineringsbyrå fick in ett ärende där en bostadsrättsförening vägrade att låta en man med rullstol använda huvudingången till bostaden. Bostadsrättsföreningen tyckte att mannen blockerade korridoren för länge när han bytte rullstol, vilket tog cirka en minut när antidiskrimineringsbyrån tog tid. Föreningen ville att mannen skulle ta sig in i huset via sin terrass på baksidan. För att ta den vägen var han dock tvungen att ta sig förbi ett trappsteg på 25 cm, över en gräsmatta och genom en häck. Föreningen backade med sina krav då antidiskrimineringsbyrån kontaktade föreningen och påtalade de regler som gäller.

Hälso- och sjukvård samt socialtjänst

Det är förbjudet att diskriminera inom både hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet. Det är även förbjudet att diskriminera inom socialtjänstens verksamheter och vid stöd kring färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Bostadsanpassningsbidrag är ett bidrag för att ta bort hinder och göra förändringar i en bostad så att en person med en funktionsnedsättning kan bo där.

Undantag

Det är tillåtet att särbehandla utifrån ålder. Det är även tillåtet att särbehandla utifrån kön om det finns ett motiverat syfte med särbehandlingen och detta är enda sättet att säkerställa bra vård eller uppnå verksamhetens mål.

Samhällsservice

Det är förbjudet att diskriminera i frågor som gäller socialförsäkring och bidragssystem som är kopplat till detta, arbetslöshetsförsäkring och statligt studiestöd.

Undantag

Det är tillåtet att särbehandla utifrån ålder. Det är också tillåtet med särskilda bestämmelser utifrån kön när det gäller änkepension, hus-trutillägg och utbetalning av barnbidrag.

Värnplikt, civilplikt och annan motsvarande militär utbildning

Det är förbjudet att diskriminera någon vid mönstring eller annan utredning om personliga förhållanden som görs enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, i samband med inskrivning och under genomförandet av värnplikt eller civilplikt. Samma gäller vid antagningsprovning och genomförande av annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten.

Undantag

En person har rätt att hänvisa till sitt medlemskap i ett religiöst samfund för att inte bli kallad till mönstring och inte heller bli inkallad till värnplikt eller civilplikt enligt lag (2010:464). Det är även tillåtet att särbehandla utifrån ålder.

Notera

En myndighet eller organisation har en skyldighet att utreda trakasserier och vidta åtgärder så att det inte återupprepas när de får reda på att någon som söker till eller deltar i verksamheten känner sig trakasserad. Detta gäller både sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund, förutom ålder.

Offentlig anställning

Personer som har en offentlig anställning får inte diskriminera i sitt arbete när de ger upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp till allmänheten. De får inte heller diskriminera på något annat sätt när de genom sin anställning har kontakter med allmänheten.

Undantag

Ålder omfattas inte av förbudet.

Ansvar att agera

Det är den som är ansvarig för en verksamhet som har ansvar för att utreda och åtgärda diskriminering som den ansvarige, eller en representant för den ansvarige, har fått kännedom om.

Det är bra att göra tydligt vem en person ska vända sig till i första hand och även i andra hand om personen upplever diskriminering, till exempel genom ett anslag på den gemensamma anslagstavlan. Att ha den typen av information tydligt anslaget sänder ut signaler om att detta är frågor som tas på allvar och fungerar som en ständig påminnelse om hur vi bemöter varandra.

Du kan tänka dig ansvaret som en stege, där du i första hand vänder dig till din närmaste chef, i andra hand din chefs chef. Även om det här beskrivs som en stege till vem det går att vända sig, kan den ytterst ansvarige aldrig fransäga sig ansvaret.

Ansvarsstegen

Ansvarsstegen visar i vilken ordning en person kan ta upp diskriminering inom en verksamhet. Det kan vara klokt att prata med en antidiskrimineringsbyrå eller Diskrimineringsombudsmannen först för att få råd kring vad som är viktigt att tänka på eller om det som hänt skulle kunna vara diskriminering.

- Steg 1** Rådgör eventuellt med en antidiskrimineringsverksamhet eller Diskrimineringsombudsmannen kring om det som hänt skulle kunna vara diskriminering och vad som är viktigt att tänka på i kontakter med de ansvariga.
- Steg 2** Vänd dig till närmaste chef, lärare eller funktion som är ansvarig för frågorna i din verksamhet.
- Steg 3** Vänd dig till ytterst ansvarig för verksamheten (t.ex. chef, VD, rektor).
- Steg 4** Ta in ditt fackförbund eller diskutera möjliga sätt att agera med din antidiskrimineringsbyrå.
- Steg 5** Anmäl till Diskrimineringsombudsmannen.

Hur långt måste du gå innan någon tar ansvar?



Stödstegen

Stödstegen visar vilka stödfunktioner du kan använda dig av för att få stöd medan ditt ärende ska utredas och åtgärdas.

Kontakta din närmaste antidiskrimineringsbyrå eller, om du är medlem i facket, ditt fackförbund direkt när en situation uppstår. Av dem kan du få råd kring vad du ska tänka på och få reda på vilka preskriptionstider som gäller i ditt fall. Fråga ditt fackförbund om de kan diskrimineringsfrågorna bra. Ett alternativ är annars att ditt fackförbund och den lokala antidiskrimineringsbyrån samarbetar för att hjälpa dig. Kontakta en antidiskrimineringsbyrå eller Diskrimineringsombudsmannen om ditt fackförbund inte vill hjälpa dig.

- Steg 1** Ta reda på vilka preskriptionstider som gäller i ditt ärende.
- Steg 2** Vänd dig till exempel till arbetsplatsens skyddsombud eller till en vuxen på skolan som du har förtroende för.
- Steg 3** Kontakta ditt fack lokalt eller din närmaste antidiskrimineringsbyrå.
- Steg 4** Kontakta ditt fack centralt.
- Steg 5** Kontakta Diskrimineringsombudsmannen.

☑☑☑☑ En ung romsk kvinna hade stämt träff med en annan kvinna på ett hotell. När hon närmade sig hissen på hotellet ställde sig en i personalen i vägen och vägrade släppa in henne. Kvinnan blev slutligen tvungen att ringa sin väninna och be henne komma ned och möta henne. Kvinnan blev efter detta insläppt. Efter händelsen kontaktade kvinnan en antidiskrimineringsbyrå. Chefen för hotellet reagerade på en gång och vidtog åtgärder. I en förhandling kom de överens om att kvinnan och byrån tillsammans skulle hålla en utbildning med personalen kring bemötande, fördomar och diskriminering.

DU UPPMÄRKSAMMAR DISKRIMINERING

CHECKLISTA

DIREKT PÅ PLATS

○ Berätta för den person som blivit utsatt för diskriminering att du tror att det som hänt inte är rätt. Personen kan kontakta en antidiskrimineringsbyrå eller Diskrimineringsombudsmannen för att få veta vad som gäller.

STÄLL UPP SOM VITNE

○ Du kan berätta för den som blivit utsatt för diskriminering att du sett vad som hänt och kan ställa upp som vittne om det behövs.

○ Skriv ned vad som hände så fort som möjligt efter händelsen om du kan tänka dig att vittna.

VISA DITT STÖD

○ Du kan visa ditt stöd till den som känner sig utsatt genom att inte skratta åt det som sägs, eller ifrågasätta det. När någon till exempel drar ett kränkande skämt kan du fråga vad den personen tänkte med just den formuleringen.

EXEMPEL

”Han spelar hockey som en riktig man.”

► ”Hur spelar en man?”

PRATA OM GENERELLA PROBLEM MED DEN SOM ÄR ANSVARIG

○ Om det handlar om trakasserier kan du berätta för den som är ansvarig för verksamheten där det hänt att det finns problem med trakasserier. Påtala att det går att arbeta med utan att hänga ut någon, till exempel genom att ansvarig för verksamheten påbörjar en satsning med aktiviteter för att kartlägga och förbättra arbetsmiljön.

○ Berätta inte vem som känner sig trakasserad utan att du fått den personens godkännande, det kan räcka med att du uppmärksammar ledningen på att det finns problem.

○ Om du arbetar i en skolverksamhet och får kännedom om diskriminering har verksamheten, genom dig som representant, fått kännedom om händelsen. Du bör därför gå direkt till den som är ansvarig för verksamheten och ta upp problemet. Tänk på att även prata med personen som är utsatt för kränkningarna. Det är viktigt att lyssna på vad den personen vill.

VISA ATT DU MÄRKER VAD SOM HÄNDER

○ Du kan gå in i en situation och fråga de inblandade vad det är som händer. Att vara medveten om att någon annan ser och hör kan göra att någon inte diskriminerar.

SKYDD MOT REPRESSALIER

○ Du har ett skydd mot repressalier när du påtalar eller deltar i en utredning om diskriminering. Att något är repressalier kan ibland vara svårt att bevisa. Det är därför klokt att vara uppmärksam på repressalier och försöka hålla kommunikation skriftlig i den mån det går. ■

DU UPPLEVER DISKRIMINERING



PRESKRIPTIONSTIDER

○ Ta reda på vilka preskriptionstider som gäller i just ditt fall. När du gjort det kan du dels ta reda på om det handlar om diskriminering, dels hur du vill agera i situationen.

PRATA MED ANSVARIG PERSON

○ Vänd dig till den som är närmast ansvarig för den verksamhet där du upplever dig diskriminerad. Om du inte har förtroende för den personen så vänd dig till den personens chef eller annan person i verksamheten som har ansvar för denna typ av frågor.

○ Ta med dig någon, både som stöd och för att du ska undvika att hamna i en ord-mot-ord-situation när du påtalar diskriminering. Du kan också välja att kommunicera skriftligt.

DET FINNS STÖD ATT FÅ

○ Kontakta ditt fackliga ombud, arbetsplatsens skyddsombud, någon vuxen på skolan som du har förtroende för eller din lokala antidiskrimineringsbyrå, om du upplever diskriminering.

○ Om du inte får stöd hos den du vänder dig till först, kontakta en antidiskrimineringsbyrå eller Diskrimineringsombudsmannen för att få veta vad som gäller i ditt fall och vad du ska tänka på.

○ Tänk på att ibland har den som ska ge stöd inte kunskap om diskrimineringslagen och kanske ger tröst istället för stöd i hur du ska agera.

UNDBIK ORD-MOT-ORD-SITUATIONER

○ Det är alltid ett svårare bevisläge i domstol om ord står mot ord. Därför är det bra att ha någon med sig, sköta kommunikationen skriftligt eller spela in samtalen.

○ Du har rätt att spela in samtal där du själv deltar. För att de ska ha ett tydligt bevisvärde i domstol bör det bara vara du och en person till som deltar. Att delta passivt, det vill säga att sitta tyst, kan bedömas som avlyssning och det är inte tillåtet. ■

DU HAR ANSVAR FÖR EN VERKSAMHET DÄR DISKRIMINERING PÅTALAS

LYSSNA PÅ DEN SOM PÅTALAR DISKRIMINERING

CHECKLISTA

- Ta dig tid och lyssna om en person kommer till dig och påtalar att denne upplever sig diskriminerad eller har uppmärksammat att någon annan är utsatt.
- Det är upplevelsen av diskriminering som leder till ohälsa och därför är det viktigt att ta den person som upplever sig diskriminerad på allvar och reda ut situationen, oavsett om det skett en diskriminerande handling eller inte.

FÖR ANTECKNINGAR

- Bestäm tillsammans med den person som vänt sig till dig hur situationen ska antecknas. Detta är särskilt viktigt om informationen kan komma att klassificeras som offentlig handling.

DITT ANSVAR

- Fråga hur den som påtalat diskriminering önskar gå vidare men var tydlig med att ansvaret att handla och fatta beslut ligger hos dig.
- Det är inte den som upplever sig trakasserad eller diskriminerad som ska hitta lösningen på problemet, det är ditt ansvar att göra det. Den berörda personen kan däremot ha önskemål som är viktiga att ta hänsyn till.

HÅLL KONTAKT

- Det är viktigt att hålla den som upplever sig diskriminerad eller trakasserad uppdaterad om vad som händer. Berätta vad du ska göra och när ni ska ses igen.

UNDERSÖK BEHOVET AV REHABILITERING OCH STÖD

- Gäller det trakasserier som pågått länge behöver personen sannolikt någon form av samtalsstöd för att bearbeta det som hänt.

TA REDA PÅ VAD SOM GÄLLER OCH HUR DU KAN HANTERA SITUATIONEN

- Du behöver kanske betänketid innan du fattar beslut om hur du ska hantera situationen. Beakta att det också är viktigt att agera skyndsamt.
- Tänk på att det är troligt att det finns två olika upplevelser av en situation. Innan du bildar dig en uppfattning kring vad som hänt, fundera över hur du ser på de inblandade personerna, och om det kan leda till att du tror mer på den ena eller andra. Förhåll dig kritisk till dina slutsatser.
- Konsultera någon som kan diskrimineringslagstiftningen. Du kan till exempel ringa en antidiskrimineringsbyrå och fråga hur de rekommenderar att du hanterar situationen. Du har möjlighet att vara anonym. Du kan även kontakta din arbetsgivarorganisation eller Diskrimineringsombudsmannen.

ANSVAR FÖR ATT UTREDA OCH ÅTGÄRDA

- Som ansvarig för en verksamhet är det ditt ansvar att utreda om det handlar om diskriminering eller trakasserier. Tänk på att beroende på vem det är som agerat och mot vem så handlar det antingen om direkt diskriminering eller om trakasserier.
- Det är ditt ansvar att se till att trakasserier upphör. Du har ganska långtgående möjligheter att vidta åtgärder.
- Kom ihåg att inte genomföra några åtgärder som innebär att du flyttar på eller försämrar situationen för den som påtalat diskriminering, det är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Direkt diskriminering ska både åtgärdas och kompenseras.
- Det är viktigt att förklara vad som hänt och varför om utredningen kommer fram till att det som hänt inte är diskriminering.

TVÅ KRÄNKTA PARTER

- En utredning om diskriminering är ofta en tung process för alla inblandade parter. Att uppges ha diskriminerat eller trakasserat kan vara svårt att hantera, särskilt om det inte skett med avsikt. Försök att sätta dig in i hur det känns för övriga men glöm inte bort att det ofta är jobbigast för den som upplever sig diskriminerad.

UNDERSKATTA ALDRIG EN URSÄKT

- En ursäkt som är uppriktigt menad och åtgärder som visar på en vilja att förhindra att en situation uppstår igen är ofta det mest uppskattade. Om du däremot försöker dölja ett fel kan du förbereda dig på en utdragen konflikt där det kommer att bli svårt att kompensera den som blivit diskriminerad på ett tillfredsställande sätt. ■



Aktörer att vända sig till

För en person som upplever diskriminering finns det i huvudsak tre olika typer av organisationer att vända sig till för att få råd, stöd och hjälp att driva sitt ärende. Dels finns fackförbunden, hit kan alla som är medlemmar vända sig i ärenden som rör arbetslivet. Dels finns Diskrimineringsombudsmannen och Sveriges Antidiskrimineringsbyråer. De arbetar med samtliga skyddade samhällsområden och hit kan vem som helst vända sig. Även den som är ansvarig för en verksamhet kan få stöd i sitt arbete med att förebygga diskriminering eller råd kring hur en situation bör hanteras.

Utöver dessa tre kan det ibland vara aktuellt att anmäla till andra aktörer, i första hand myndigheter, när det rör ett område eller en situation som inte tas upp i diskrimineringslagen.

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer

Antidiskrimineringsbyråer är verksamheter med uppdrag att ge privatpersoner gratis råd och stöd i diskrimineringsärenden och att arbeta med information, utbildning och opinionsbildning i förebyggande syfte.

Antidiskrimineringsbyråerna, som i första hand arbetar lokalt och regionalt, drivs av ideella föreningar med en stark lokal förankring. Verksamheterna är religiöst och partipolitiskt obundna.

Antidiskrimineringsbyråerna finansieras i huvudsak av medel som regeringen avsätter till antidiskrimineringsarbete och delvis av medel från lokala aktörer och projektuppdrag. Det statliga stödet är en viktig förutsättning för antidiskrimineringsbyråernas oberoende ställning i det lokala och regionala antidiskrimineringsarbetet.

Antidiskrimineringsbyråerna arbetar i första hand utifrån diskrimineringslagen men även med skollagen vid kränkningar i skolan. Handläggarna som arbetar på antidiskrimineringsbyråerna arbetar under tystnadslöfte och verksamheten faller inte under offent-

lighetsprincipen. Detta innebär att en person kan vända sig till en antidiskrimineringsbyrå utan att ärendet blir offentligt för exempelvis media eller myndigheter.

Antidiskrimineringsbyråerna arbetar för att nå en lösning utifrån vad den som vänt sig till dem önskar och vad som är möjligt utifrån det juridiska läget. Detta innebär att det går att hitta anpassade lösningar och alternativ till att gå till domstol. Det kan handla om allt ifrån en ursäkt från den som diskriminerat, till en ersättning till den som har blivit diskriminerad. Antidiskrimineringsbyråerna kan även hjälpa till att anmäla ärendet till den myndighet som ska se till att lagen följs, exempelvis Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller Barn- och elevombudet (BEO). Genom diskrimineringslag (2008:567) finns en möjlighet för antidiskrimineringsbyråerna att föra sina klienters talan i domstol.

Det förebyggande arbetet varierar mellan de olika antidiskrimineringsbyråerna. Det kan bland annat bestå i att lyfta upp mänskliga rättigheter och antidiskriminering på dagordningen, erbjuda utbildningar, granska och ge stöd i arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsplaner samt informera föreningar om antidiskrimineringsarbete.

Läs mer om Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och hitta en antidiskrimineringsbyrå som ligger nära dig:

www.adbsverige.se

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en så kallad tillsynsmyndighet. Det innebär att DO är den myndighet som har i uppdrag att se till att lagen följs. Myndigheten har framförallt i uppdrag att se till att diskrimineringslagen följs, men arbetar också med föräldralighetslagen och att föräldraliga inte ska bli sämre behandlade på jobbet. Detta innebär att DO utreder de anmälningar som görs till dem utifrån dessa två lagar.

De anmälningar som kommer in till DO blir offentliga handlingar och kan endast vid särskilda skäl ges sekretess. Vid de tillfällena som DO själv finner det nödvändigt kan de gå till domstol för att kräva ersättning till den diskriminerade. Det är kostnadsfritt att vända sig till DO och i princip vem som helst kan göra det. Det går inte att anmäla att någon annan har blivit diskriminerad, förutom om du är målsman. Det krävs dessutom alltid målsmans

underskrift om den person som blivit diskriminerad inte är myndig.

DO arbetar förebyggande med att granska jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner på arbetsplatser, högskolor och skolor. Granskningarna görs för att undersöka hur det förebyggande arbetet lever upp till de krav som diskrimineringslagen ställer. DO har också i uppdrag att informera om antidiskriminering. Det görs till exempel genom rådgivning till arbetsgivare och skolor. Genom opinionsbildande insatser arbetar DO för att människor ska bli medvetna om sina rättigheter och skapa debatt gällande mänskliga rättigheter. Myndigheten ska även ta egna initiativ till lämpliga åtgärder för att motverka diskriminering. DO har slutligen ett särskilt ansvar att följa utvecklingen inom forskningen kring mänskliga rättigheter och diskriminering.

Läs mer om DO och hur du kan göra en anmälan på:

www.do.se

Fackförbunden

Fackförbunden är organisationer som arbetar med att företräda sina medlemmars intressen i kontakter med arbetsgivaren. Ett fackförbund fokuserar på ett visst arbetsområde eller en särskild arbetsplats. Det krävs medlemskap för att som arbetstagare kunna bli representerad av ett fackförbund. Fackförbunden arbetar inte enbart utifrån arbetsrätten utan också utifrån diskrimineringslagen, för att säkerställa sina medlemmars rättigheter i och kring arbetslivet.

De fackliga organisationerna är enligt diskrimineringslagen de som i första hand har rätt att företräda en medlem i en diskrimineringstvist inom arbetslivet. Det är endast om facket avstår från detta, eller om en medlem uttryckligen inte vill bli representerad av sitt fackförbund, som DO eller en intresseorganisation har rätt att träda in. Ibland väljer fackförbundet eller den lokala fackliga representanten att inte agera och då kan den anställde vända sig till en antidiskrimineringsbyrå eller Diskrimineringsombudsmannen istället.

Fackförbunden går till Arbetsdomstolen (AD) som första instans i mål om diskriminering i arbetslivet.

De fackliga organisationerna arbetar även med informations-spridning och kunskapshöjande insatser. De ordnar till exempel utbildningar om diskrimineringslagen för fackligt verksamma, medlemmar och arbetsgivare.

Övriga samhällsinstanser

En händelse som upplevs som diskriminering men som inte skyddas av diskrimineringslagen kan vara skyddad enligt andra lagar och förordningar. Flera myndigheter och ett antal icke-statliga aktörer arbetar med att se till att lagar följs. Nedan presenteras de aktörer som Sveriges Antidiskrimineringsbyråer ofta hänvisar till i handläggning av ärenden som inte rör diskriminering.

Barn- och elevombudet

Barn- och elevombudet (BEO) ska se till att barns och elevers rättigheter respekteras i skolan. I huvudsak utreder BEO anmälningar om kränkande behandling och kan både rikta kritik mot en verksamhet och representera enskilda barn och elever i domstol. Med kränkande behandling menas kränkningar som inte har en koppling till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna. BEO är en del av skolinspektionen och tillsammans ser de till att den del av skollagen (2010:800, 6 kap.) som handlar om kränkande behandling följs. BEO hjälper även barn och elever att anmäla till Diskrimineringsombudsmannen när det handlar om trakasserier, det vill säga kränkningar som har samband med en diskrimineringsgrund. Utöver detta arbetar BEO med att informera om lagen och ge råd om förebyggande arbete i skolverksamhet.

Få mer information om Barn- och elevombudet och hur du gör en anmälan:

www.skolinspektionen/sv/beo.se

Skolinspektionen

Skolinspektionen är en tillsynsmyndighet som ska se till att förskoleverksamhet, barnomsorg, skola och vuxenutbildning följer de lagar och andra bestämmelser som gäller för verksamheterna. Detta gäller såväl kommunala som fristående verksamheter. Målet med skolinspektionens uppdrag är en god utbildning i en trygg miljö. Skolinspektionen har i uppdrag att se till att lagarna följs, göra kvalitetsgranskningar och fatta beslut om tillstånd att bedriva skolverksamhet. När du eller ditt barn upplever att skolan har gjort fel, och det inte blir bättre när detta påtalas för skolan, går det att vända sig till skolinspektionen.

Få mer information om skolinspektionen och hur du gör en anmälan:

www.skolinspektionen.se

Justitieombudsmannen

Justitieombudsmannen (JO) arbetar på uppdrag av riksdagen för att se till att myndigheter och deras tjänstemän följer gällande lagar och författningar i sin verksamhetsutövning. Detta görs genom att utreda och pröva klagomål från allmänheten. Vem som helst kan vända sig till JO. Det finns inga krav på att personen ska ha svenskt medborgarskap eller vara myndig. Till JO kan du göra en anmälan om du har klagomål på statliga, kommunala eller landstingskommunala myndigheter (domstolar inkluderade), tjänstemän som arbetar på dessa myndigheter eller personer som utövar myndighetsutövning. Myndighetsutövning är när en myndighet, eller någon som myndigheten har utsett, fattar beslut om en förmån, rättighet, skyldighet, disciplinär bestraffning eller liknande. Klagomålen kan handla om att en person upplever sig själv eller någon annan ha blivit felaktigt eller orättvist behandlad av en myndighet. Det går inte att göra en anonym anmälan och precis som hos andra myndigheter blir anmälan en offentlig handling. Den som blir anmäld får också veta vem som klagar. JO tar även egna initiativ och gör undersökningar och besök hos myndigheter. JO kan ytterst väcka åtal mot en enskild tjänsteman och har även rätt att använda disciplinära åtgärder, men det vanligaste är att JO riktar kritik. Ett uttalande är aldrig rättsligt bindande men det brukar tas som en allvarlig markering att ett fel har begåtts.

Få mer information om Justitieombudsmannen och hur du gör en anmälan:

www.jo.se

Justitiekanslern

Justitiekanslern (JK) arbetar på uppdrag av regeringen och ska för deras räkning övervaka hur myndigheter och domstolar sköter sitt arbete. JK ska värna rättssäkerheten i offentlig verksamhet, privatlivets integritet och yttrandefriheten. Myndigheten ska bidra till att rättstillämpningen är effektiv och av hög kvalitet. JK arbetar i första hand åt regeringen men är även åklagare i tryck- och yttrandefrihetsmål och har tillsyn över rättshjälpssystemet och Advokatsamfundets disciplinverksamhet. Arbetet med ärenden som rör rättssäkerhet, yttrandefrihet, offentlighet och så kallade systemfel hos myndigheter är prioriterade. Den som vill klaga ska göra det skriftligt och där förklara varför den personen vill klaga på en viss myndighet eller domstol. JK fattar beslut om sin ståndpunkt och vilka åtgärder som JK själv anser är lämpliga, men har inte möjlighet att ändra en dom eller ett beslut. Skadeståndsanspråk riktade mot staten på grund av

felaktigt fattade myndighetsbeslut kan beslutas om av JK så länge rätten till skadestånd framgår tydligt. Handläggningen är skriftlig och det ska framgå varför den som begär skadestånd anser att myndighetsbeslutet varit felaktigt, hur det inneburit en skada och att den ersättning som begärs är rimlig i förhållande till skadan. Att göra en anmälan till JK är ett sätt att uppmärksamma regeringen på problem när det gäller rättssäkerhet och myndighetsutövning.

Få mer information om Justitiekanslern och hur du gör en anmälan:

www.jk.se

Reklamombudsmannen

Reklamombudsmannen (RO) är inte en myndighet utan en oberoende stiftelse som tillsatts av näringslivets aktörer. RO ersätter Näringslivets Etiska Råd mot Könssdiskriminerande reklam (ERK). Uppdraget är att arbeta för att upprätthålla en viss etisk nivå inom reklam och marknadsföring. RO tar emot anmälningar mot reklam, granskar och prövar om reklamen följer god marknadsföringsetik samt ger råd och information om vad som är god marknadsföringsetik. God marknadsföringsetik bygger på internationella riktlinjer för marknadsföring som tagits fram av Internationella Handelskammaren. RO publicerar sina beslut om friande och fällande domar på sin hemsida och via pressmeddelanden. Eftersom RO är en stiftelse leder deras domar inte till några sanktioner. RO synliggör oetisk reklam och marknadsföring och tanken är att det ska fungera som vägledning vid utformning av reklam och marknadsföring.

Få mer information om Reklamombudsmannen och hur du gör en anmälan:

www.reklamombudsmannen.org

Rättsliga instanser

Det finns flera olika rättsliga instanser att vända sig till beroende på vad ett ärende gäller och vem som tar ärendet till domstol. När det gäller diskrimineringsärenden kan de drivas av ett fackförbund, Diskrimineringsombudsmannen (DO), en intresseorganisation eller en privatperson. Det kostar ingenting för individen om ärendet drivs av ett fackförbund eller DO. Vilken möjlighet en antidiskrimineringsbyrå eller en intresseorganisation som till exempel RFSL har att gå till domstol bedöms av domstolen utifrån bland annat ekonomiska överväganden. Läs mer om detta på sidan 125.

Allmän domstol

I de allmänna rättsinstanserna drivs, om inte särskilda föreskrifter föreligger, mål som härrör till diskriminering i alla samhällsområden förutom arbetsrättsärenden som drivs av fackförbund eller DO. Arbetsrättsärenden som drivs av en privatperson tas upp i tingsrätten. Inom den allmänna domstolen utgör tingsrätten allmän under rätt, hovrätten överrätt gentemot tingsrätten och högsta domstolen överrätt gentemot hovrätten. Med överrätt menas den instans där individen kan överklaga beslut i underställd domstol.

Förvaltningsdomstol

I förvaltningsdomstol drivs diskrimineringsmål relaterade till förvaltningsbeslut fattade av exempelvis länsstyrelse, där förvaltningsrätten, tidigare länsrätten, utgör den första instansen och överklagande görs till kammarrätten. Regeringsrätten är överrätt till kammarrätten. Det är handlar alltså om mål som rör offentlig service.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen är första och högsta instans för arbetsrättsliga diskrimineringsmål. Detta betyder att mål om tillämpningen av de förbud mot diskriminering och represalier som gäller arbetsgivare samt

om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Nämnden mot diskriminering

Nämnden mot diskriminering slutar efter framläggning av Diskrimineringsombudsmannen om vite för arbetsgivare, såväl offentlig som privat, eller statlig utbildningshuvudman som inte uppfyller kraven om aktiva åtgärder mot diskriminering. Det är också till denna instans som arbetsgivaren har möjlighet att överklaga pålagt vite.

Överklagandenämnden för högskolan

Överklagandenämnden för högskolan handlägger överklagningar vid diskriminering kopplat till ett beslut från ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman.

Skolväsendets överklagandenämnd

Skolväsendets överklagandenämnd är en egen myndighet knuten till Skolinspektionen. Nämnden kan ompröva beslut som tagits av en skolhuvudman, om det bedöms vara särskilt viktigt för en enskild elev.

EU-domstolen

EU-domstolen (f.d. EG-domstolen) utgör den instans där domslut som fattats av nationell domstols högsta instans påstås bryta mot EU:s lagstiftning, vilken är överställd nationell rätt. Hit går det att anmäla om Sverige inte uppfyller EU-direktiven eller Högsta Domstolen dömt i strid med direktiven.

Europadomstolen

I Europadomstolen drivs diskrimineringsmål mot medlemsstat som rör påstådda brott mot den Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna. Ett villkor för att driva ett ärende i domstolen är att samtliga nationella rättsmedel uttömts.

◆ Identifiera diskriminering

– teoretiska perspektiv



Olika teoretiska perspektiv kan vara till stor hjälp i arbetet med att motverka och förebygga diskriminering. Mänskliga rättigheter och lagar mot diskriminering är en grund att stå på, en utgångspunkt, och de teoretiska ramarna är ett stöd för att förstå olika samband eller varför diskriminering uppstår.

Normer

Normer kan enkelt beskrivas som regler som människor i ett särskilt sammanhang förväntas följa. En social norm kan antingen vara en uttalad eller en osynlig regel. Det kan handla om hur vi ser ut, hur vi beter oss, vilka åsikter vi har eller hur vi pratar. Ofta är det först när en person bryter mot normerna som de blir synliga. En person som rör sig helt innanför ramarna kan ha svårt att se vilka begränsningar dessa normer skapar. Det är i huvudsak de normer som är oskrivna, och ofta osynliga för dem som följer dem, som orsakar problem när nya människor kommer in i en grupp eller i ett samhälle.

På arbetsplatser sitter det ofta en skylt i köket som berättar att var och en ska plocka undan efter sig. Detta kan ses som ett försök att skapa en uttalad norm när den önskade outtalade normen inte följs. Ibland görs det med budskap i stil med "Din mamma jobbar inte här", som anspelar på en annan normativ föreställning – att det är mammor (kvinnor i en viss ålder) som plockar undan efter alla andra. För en person som inte är medveten om denna normativa föreställning är det svårt att förstå budskapet. Att kommunicera utifrån ett antagande om delade normativa föreställningar är en ganska vanlig källa till konflikt. Den person som delar föreställningarna tycker att budskapet är mycket tydligt medan budskapet är helt obegripligt för personer som inte delar dessa föreställningar. Det kan leda till att en person som inte känner till de sociala normerna, eller inte följer dem, kan uppfattas som svår att ha att göra med eller till och med som att denne gör fel.

En person som bryter mot normen märker det ofta i omgivningens reaktioner. Den spontant sociala reaktionen är att försöka smälta in. Att i ett socialt sammanhang ändra sin attityd, sitt beteende eller utseende för att bättre passa in i de existerande sociala normerna kallas konformitet, eller likriktning. Personen som bryter mot den sociala normen försöker bli lik dem som passar inom ramen för normen. Detta kan vara enkelt när det handlar om att lära sig regeln om högertrafik i Stockholms rulltrappor men svårt när det handlar om till exempel hudfärg, kön eller sexuell läggning.

Normer är inte enbart negativa eftersom de bidrar till att samhället fungerar. Normer är däremot något som ständigt förändras och även ständigt bör ifrågasättas. En regel för regelns skull fyller



ingen annan funktion än att utöva kontroll och makt över människor. Många riskerar att bli utestängda av den enkla anledningen att ”så har vi alltid gjort”.



Det finns två typer av figurer på toalettsymbolerna. Den ena bär byxor och den andra bär kjol. Detta skulle kunna visa vilken toalett en person ska gå till beroende på klädsel för dagen. Symbolerna är däremot allmängiltiga och visar att de som anser sig vara kvinnor ska gå in på toaletten

där figuren bär kjol, trots att kvinnor i Sverige sedan många årtionden i huvudsak bär byxor, och de som anser sig vara män ska gå till toaletten där figuren bär byxor. Normer kring kön är några av de absolut starkaste sociala normerna. Synen på mannen som norm bidrar också till att män som normbrytare bestraffas hårdare än kvinnor. Normer kring kön är starkt kopplade till synen på sexualitet. Idén om att vara man byggs upp utifrån att inte vara kvinna och att inte vara homosexuell.

☑☑☑☑ Två män klädda i kjol var ute på en krog och nekades, av personer som befann sig inne på toaletten, använda toaletten med byxsymbol. De gick då till toaletten med kjolsymbol men fick inte heller använda den. Vakten som tillkallats för att köra ut männen från toaletten föreslog att de skulle använda den toalett som var avsedd för personer med funktionsnedsättning. Situationen anmäldes aldrig som ett ärende.

Var lägger du fokus?

Ibland hamnar du sannolikt i situationer där den du möter inte motsvarar dina förväntningar eller det du är van vid. Detta går att hantera på olika sätt och det handlar mycket om var du anser att problemet ligger, är det hos dig eller är det hos den du möter?

Var problemet anses ligga beror på om normen uppfattas som det som är normalt eller det som är vanligt. Ett exempel är att ungefär 90 procent av Sveriges befolkning är heterosexuell – det är alltså vanligt att vara heterosexuell. Om vi ser på normen, det vi förväntar oss, som en spegling av det som är vanligt istället för normalt innebär det att fokus kan läggas på att jag är ovan vid en situation istället för att den jag möter skulle vara onormal. Detta är en mycket viktig skillnad i mötet med andra människor och som skapar möjligheter att mötas med respekt för varandras olikheter.

Jag är ovan

Ovanlig	Vanlig	Norm	Normal	Onormal
---------	--------	------	--------	---------

Du är onormal

Makt och ansvar

Makt kan enkelt beskrivas som möjligheten att påverka och ha inflytande över en situation och fatta beslut som påverkar andras intressen. Med makt kommer ansvar. I diskrimineringsskyddet ligger fokus på att den som har ansvar för, och därmed makt över, en verksamhet också har ansvar för att förebygga, utreda och åtgärda diskriminering.

Makt skapas i mötet mellan människor och är situationsanpassad och föränderligt. Makt kan också ges utifrån en position. Det är viktigt att synliggöra makt och att vara medveten om sin egen maktposition. Att synliggöra makten ger utrymme att hantera och förhålla sig till den.

Makt kan innebära olika saker – makt att välja, att bestämma, att vara, att tala. Att det är majoritetens rätt att vara individer är ett tecken på makt. Det säger något om vem som har makt att kategorisera och benämna andra. Ju närmare normen en person befinner sig, desto närmare makten är den. Normer kan beskrivas som maktens styrmedel. Av sättet en människa blir behandlad och bedömd lär den sig vilket beteende som belönas respektive bestraffas. På så sätt lär sig människor att anpassa och förhålla sig både till normen och till makten.

Det finns formell makt, där till exempel någon i egenskap av en yrkesroll har tilldelats makt. Det finns också informell makt, då makten inte är uttalad men en person har stort inflytande över exempelvis de beslut som fattas eller vad som är okej att tycka. Ibland tillåter de som har makten en viss tolerans för ett, i deras tycke, avvikande sätt att vara, se ut eller tycka. Men vem är det egentligen som ska tolerera vem? Tolerans handlar om vem som har makt att bestämma vad som är okej och vad som inte är det.

I Vi Ungas Ageraguiden tas tre former av makt upp:

1. Makt genom handling

Makt genom handling ger makt till dem som tar det och är ofta kopplat till styrka och pengar.

2. Makt över dagordningen

Makt över dagordningen är den som bestämmer spelreglerna.

3. Makt genom normen som upphöjd sanning

Makt genom normen som upphöjd sanning handlar om att ha tolkningsföreträde.

Arbeta med att synliggöra och medvetandegöra maktstrukturer! Gör till exempel övningen ”jag tolererar dig” från RFSL Ungdoms metodmaterial ”BRYT!”, den synliggör på ett tydligt sätt baksidan av tolerans. Kartlägg organisationens maktstruktur med Vi Ungas ”Ageraguiden”.

Härskartekniker – olika sätt att utöva och bemöta makt

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggörande	Tag plats	Synliggör
Förlöjligande	Ifrågasätt	Respektera
Undanhållande av information	Kräv korten på bordet	Informera
Dubbelstraffning	Bryt mönster	Var lyhörd
Påförande av skuld	Intellectualisera	Backa upp dina kamrater

Ur Interfems Makthandbok för unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet

Intersektionalitet

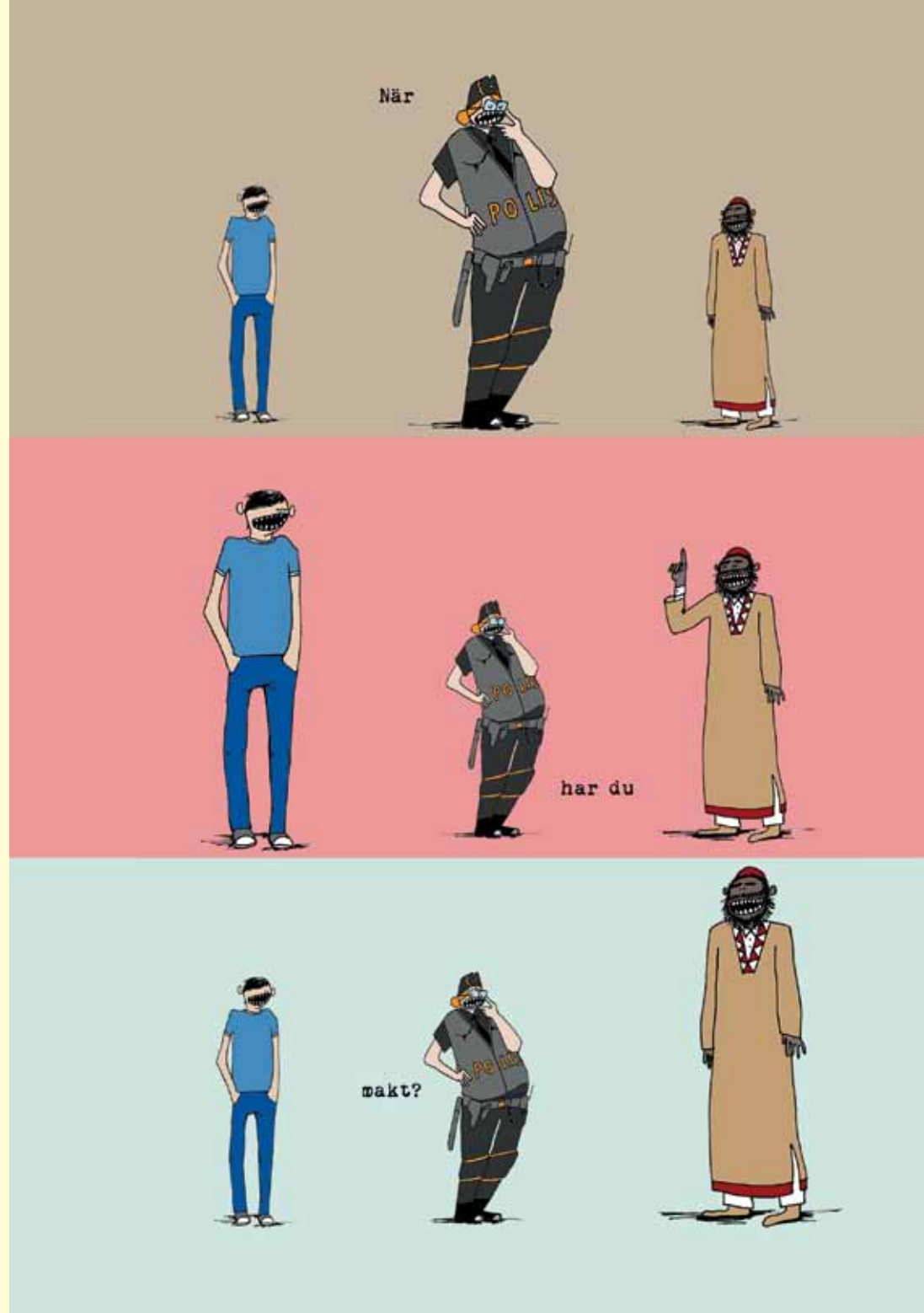
Alla människor har en etnisk tillhörighet, ett kön och ett sätt att uppfatta och uttrycka sitt kön på, en sexuell läggning och en ständigt föränderlig ålder. Människor växer upp med och påverkas av omgivningens sätt att förhålla sig till tro och religion. En del föds med en funktionsnedsättning, andra får det efter födseln och det är något som alla kan få under livets gång.

De skyddade diskrimineringsgrunderna berör alla människor. Det i vår identitet som går att koppla till diskrimineringsgrunderna, till exempel funktionsförmåga, kön eller sexuell läggning, är sällan något vi själva väljer. De är ändå delar av vår identitet som ständigt påverkar hur vi uppfattas av omgivningen och vilka egenskaper vi tillskrivs.

Detta, hur vi uppfattas och vilka egenskaper vi tillskrivs, påverkar i sin tur hur vi blir bemötta. Skillnaderna i bemötande kan innebära att en människas möjligheter att delta i samhället begränsas och det kan leda till diskriminering.

Intersektionalitet är ett sätt att förstå och analysera maktstrukturer i samhället. Strukturer som bestämmer vilken tillgång till makt olika personer har i olika situationer. Att ha ett intersektionellt synsätt är att se hur olika delar av en människas identitet kopplas samman med socialt skapade föreställningar om olikheter. Dessa sociala konstruktioner skapar olika utrymme för oss människor att delta i ett specifikt sammanhang, beroende på vilka delar vår identitet består av. Ett intersektionellt perspektiv gör det lättare att se och förstå hur maktstrukturer skapas, fungerar och förändras. Utgångspunkten för detta perspektiv är att tillgång till utövande av makt möjliggörs genom olika maktstrukturer som hela tiden samverkar och förändras över tid och rum. Det går till exempel inte att enbart prata om patriarkala strukturer utan att också se hur etnisk tillhörighet och sociala förhållanden påverkar människors tilldelade status i en specifik situation.

Ett intersektionellt perspektiv innebär alltså att i varje situation en person befinner sig, kan den personen finnas på olika nivåer i gällande maktstrukturer. I en situation har en person kanske en hög maktposition, och därför ganska stor möjlighet att handla, medan förhållandena kan vara omvända i en annan situation. Detta beror på vad som värderas i just den specifika situationen. Att inte tillhöra



normen för en specifik situation innebär däremot inte i sig en låg maktposition eftersom den även bestäms i förhållande till det omgivande samhällets normer och maktstrukturer. En vit person i ett land där majoriteten av befolkningen är svart behöver inte nödvändigtvis hamna långt ned på maktskalan, utan kan tvärtom få hög status genom normer för makt i världen generellt. Hur personen bemöts påverkas även av de inblandades kön och sociala status. En vit man med kostym tillskrivs en högre maktposition än en kvinna eller en man med arbetarkläder, och skulle sannolikt även uppfattas som ett större hot i situationer där vitheten kopplas till förtryck. Båda situationerna går att förstå ur ett kolonialhistoriskt perspektiv. När den vita europeiska delen av världen koloniserade stora delar av den övriga världen blev den högsta formen av status att vara vit. Hudfärg är fortfarande mycket aktuellt när det gäller fördelning av makt och skapande av normer. Något som är relativt vanligt förekommande i Sverige är att varken vita eller icke-vita människor tänker på att vita människor har en hudfärg. Hudfärg har blivit synonymt med icke-vit hudfärg. Vithet kan i sin tur ses som ett uttryck för en maktstruktur i och med att det inte återspeglar en egentlig hudfärg.

Intersektionalitetsperspektivet tog från början upp etnisk tillhörighet, klass och kön som grundläggande faktorer. Det finns däremot fler faktorer som kan påverka maktfördelningen i en situation, exempelvis sexualitet och funktionsförmåga. Vilka faktorer som är relevanta beror i hög grad på vilken situation det handlar om. Maktstrukturer skapas med hjälp av de föreställningar om likhet och olikhet som förmedlas genom exempelvis kapitalistiska, patriarkala och rasistiska ideologier. Genom dessa ideologier går det att förstå hur vissa sociala konstruktioner presenteras som naturliga och därmed även rättfärdigar en befintlig maktstruktur.

I arbetet med att motverka diskriminering är ett intersektionellt perspektiv ett stöd. Det hjälper till att förstå vilka faktorer som bidragit till att en diskriminerande situation uppstått och hur befintliga maktstrukturer inverkat på de inblandade personernas upplevelser och handlingsutrymme. I det förebyggande arbetet är perspektivet ett stöd i att analysera vilka faktorer som kan leda till att diskriminering uppkommer, och därmed också för att kunna påbörja ett förändringsarbete.

Lär dig tänka intersektionellt

- ♦ Hur ser situationen ut?
- ♦ Vilka deltar?
- ♦ Vilka positioner har de som deltar?
- ♦ Finns det regler för deltagandet? Hur ser de ut?
- ♦ Hur ser normen för det specifika sammanhanget ut?
- ♦ Hur ser den omgivande samhällsnormen ut?
- ♦ Vilka personer har tolkningsföreträde och talutrymme? Vem får tala? Hur länge? Om vad?
- ♦ Vilket språk används?

Fråga dig hur positionerna och möjligheterna för deltagandet förändras om olika pusselbitar i deltagarnas identiteter byts ut, testa tanken om till exempel en kvinna i situationen istället vore en man, om en mörkhyad deltagare vore ljushyad, om chefen satt i rullstol istället för den anställde. Skulle samma saker sägas då?

Det är viktigt att reflektera över hur olika faktorer samverkar och påverkar varandra. Det gäller också en persons egna pusselbitar. När anses jag ha legitimitet att uttala mig? När tillskrivs jag kompetens? I vilka sammanhang är jag norm? I vilka sammanhang har jag utrymme att delta? När har jag det inte? Hur ser det ut i min förening? Har alla möjlighet att delta på likvärdiga villkor? Vilka tänker jag på när jag säger "alla"?



Språket är en viktig källa för att upptäcka normer och maktstrukturer

Fotboll – Damfotboll
Kvinnor – Invandrarkvinnor
Idrott – Handikappidrott
Arbetare – Arbetslösa
Chef – Kvinnlig chef

Systemfel?

En människa med en funktionsnedsättning som behöver särskild assistans har rätt till detta tills hen fyller 65 år. I samband med "pensionsåldern" övergår en människa från samhällskategorin funktionshindrad till gammal. Vad innebär detta för individen och vad säger det om samhällsstrukturen?



Representation

Att vara medveten om effekterna av representation är viktigt för att förstå hur bilder och sammanhang återskapar stereotypa föreställningar. Sättet som något representeras på kan också vara ett sätt att förmedla en känsla av makt. Exempelvis har det hittats skillnader i hur kvinnor och män avbildas i media. Män fotograferas i högre grad i närbild och underifrån medan kvinnor oftare fotograferas i helfigur och lite ovanifrån. Män är också betydligt oftare representerade på bild i dagstidningar än kvinnor. Människor med vit hudfärg, par i heterosexuella förhållanden och människor som är till synes fysiskt funktionella är tydligt överrepresenterade i tv, reklam och tidningar. En person med en synlig funktionsnedsättning finns ofta representerad enbart som en representant för sin funktionsnedsättning när ett inslag i media berör just detta. I amerikansk film är män med mörk hudfärg framförallt representerade som boende i slumområden, fängelsekunder, musiker och idrottsutövare, om de inte är filmens stora stjärna i form av till exempel Will Smith eller Samuel L. Jackson. Denna representation påverkar sannolikt synen på, och självbilden för, män med mörk hudfärg.



Våren 2010, Mariatorgets tunnelbanestation, Stockholm. Reklamskyltar med unga, kvinnliga modeller i bikini. Är det bikini eller ett kroppsideal och ett sätt att vara som företagen säljer?

Representation handlar om hur en bild av verkligheten skapas genom tal, text och bild. En ständigt pågående produktion av meningsbärande symboler påverkar vad vi tänker på när vi hör eller ser en viss symbol. Det handlar bland annat om människor, platser, saker, händelser och kulturella identiteter. Skapandet av mening och representation pågår hela tiden och uppstår, återskapas och förändras i mötet mellan människor. Det spelar roll hur ofta och på vilket sätt något kopplas ihop med en specifik betydelse. Ett exempel på en meningsbärande symbol är Estonia. Estonia är det engelska ordet för Estland men många refererar till en båt med namnet Estonia. De flesta kopplar inte båten till en båt utan till en händelse, en katastrof. Att referera till Estonia blir ett sätt att skapa en bild av en mänsklig katastrof i Sverige i modern tid, precis som Titanic kopplas till en liknande katastrof i historien. Representation bidrar också till upplevelsen av vad som upplevs som sant och riktigt. Är majoriteten av världens befolkning vit? Är män en majoritet? Hur ser en gurka ut?

I en undersökning av de fyra största dagstidningarna visade det sig att när ett brott benämndes som kvinnovåld uppgavs i första hand förövarens yrkestillhörighet och skälen uppgavs i hög grad bero på individuella faktorer. När ett brott benämndes hedersvåld var det i första hand förövarens etniska bakgrund som nämndes och skälen relaterades i högre grad till kulturella faktorer. När likvärdiga brott benämns olika och ges olika orsaksförklaringar kan människor påverkas i sin uppfattning om vilka som begår vilken typ av brott och var. Motsvarande gäller givetvis för andra situationer. Hur något presenteras påverkar mottagaren, särskilt om en viss representation är vanligt återkommande. Hur många har uppfattningen att det som kallas hedersrelaterat våld är en problematik kopplat till islam? Hur många mord som benämns hedersmord i Sverige har skett i familjer som är troende muslimer? Vilken koppling görs mellan en persons etniska bakgrund och religionstillhörighet?

Representation spelar roll för hur vi identifierar oss med det som händer omkring oss. Representation har också betydelse för om vi kan se oss själva i en viss situation, exempelvis i ett visst yrke. Det spelar roll att kvinnor arbetar till exempel inom det militära för att andra kvinnor ska se detta som en möjlig arbetsplats. Representation rör inte bara hur en viss grupp människor representeras utan även hur ofta. Denna typ av representation kan vara vid föräldramöten, styrelsemöten, arbetsgrupper och gruppredovisningar. Hur representationen ser ut ger oss en uppfattning om vem som har ansvar för vad i vilka situationer.

Jämställdhet

I Sverige finns jämställdhetspolitiska ambitioner på nästan alla nivåer och inom alla områden. Jämställdhet finns, i olika hög grad, med på den politiska agendan. Exempelvis är en arbetsgivare med 25 eller fler anställda skyldig att upprätta en jämställdhetsplan. På EU-nivå finns en uttalad ambition kring jämställdhetsintegrering, det vill säga att ett medvetet jämställdhetsperspektiv ska genomgå alla dokument och alla steg i en process. Vid ansökan om projektbidrag är det numera ett vanligt krav både från nationella och internationella myndigheter och institutioner att projekt ska verka för jämställdhet och arbeta jämställdhetsintegrerat.

Jämställdhet står för jämlikhet mellan könen. Det finns olika sätt att förstå och arbeta för jämställdhet beroende på olika sätt att uppfatta kön. Framförallt finns det två huvudinriktningar. Det ena synsättet har en biologisk utgångspunkt. Kvinnor och män betraktas som olika och varandras motsatser, men båda könenas kvaliteter ska värderas lika. Det andra synsättet utgår från att kön är en social konstruktion som är i ständig förhandling och förändring. Vad som anses vara kvinnligt och manligt är socialt skapade skillnader och det krävs en medvetenhet om detta för att förändra strukturer där det som anses manligt automatiskt värderas högst.

Synen på vad som är manligt och kvinnligt och hur detta värderas måste ständigt ifrågasättas och omvärderas. En nödvändig början för jämställdhetsarbetet är därför att fundera över sina egna föreställningar om kön och olika förhållningssätt kring kön. Innan vi väljer riktning måste vi veta var vi står. Det påverkar nämligen både val av metoder och åtgärder.

Det finns två huvudsakliga jämställdhetspolitiska ambitioner. Den ena ambitionen är att motverka och förändra system som bevarar en ojämn fördelning av makt och resurser mellan könen på samhällsnivå. Den andra är att skapa förutsättningar för människor, oavsett kön, att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. Detta arbete är en del av det åtagande som Sverige tog på sig i samband med undertecknandet av FN:s handlingsplan för jämställdhet i Beijing 1995. Denna handlingsplan har bland annat bidragit till arbetet för jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsintegrering är alltså en strategi som innebär att alla beslut, planering och genomförande av en verksamhet ska

präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär bland annat att synliggöra vilka förhållanden och villkor som gäller för kvinnor och män. Beslut ska analyseras utifrån vilka effekter de kommer att få för respektive kön. Praktiskt kan arbetet innebära att analysera vem som förutsätts agera, vem som antas vara subjekt i en text och vilka som gynnas av ett beslut i termer av olika resurser (tid, makt, pengar). Det är till exempel vanligt att i formella dokument använda ”han” som pronomen, det förutsätter alltså att den som berörs är en man. Detta förekommer bland annat i FN-konventionerna, EU-dokument och svensk lag.

Frågor att arbeta med:

- ◇ **Hur ser vår förening ut när det gäller kvinnors och mäns deltagande och möjligheter?**
- ◇ **Hur arbetar vi för att kvinnor och män ska ges samma demokratiska utrymme att delta och vara med i beslutsprocesser?**
- ◇ **Hur är könsfördelningen inom olika delar av föreningen?**
- ◇ **Vem skriver protokoll? Leder möten? Tar med fika? Planerar aktiviteter? Genomför aktiviteter?**
- ◇ **Vad får kosta pengar?**
- ◇ **Vilka fattar beslut om pengar?**
- ◇ **Hur fördelas taltiden under exempelvis ett möte?**

En resa i tiden

Från antingen eller till både och
– att kombinera familj och jobb

1920

Ny äktenskapsbalk. Den gifta kvinnan blir myndig och hennes arbete i hemmet beskrivs som lika mycket värt som mannens ekonomiska försörjningsansvar.

1933

Kris i befolkningsfrågan, Gunnar och Alva Myrdals bok väcker debatt.

1938

Moderskapspenning för alla och mödrar hjälp till behövande införs. Preventivmedel tillåts.

1939

Förvärvsarbetsande kvinnor får inte avskedas på grund av havandeskap, förlösning eller giftermål.

1947

Barnbidrag för alla. Lika lön för samma tjänst inom staten.

1951

Utredning om daghem.

1955

Lagstadgad betald ledighet för yrkesarbetande kvinnor som föder barn, 3 månader.

1957

Alva Myrdal och Viola Klein, Kvinnans två roller.

1920 Arbete eller familj

Sverige går in i 1900-talet i en stark patriarkal tradition. Kvinnor har inte rösträtt, är utestängda från många arbeten och avskedas om de gifter sig eller får barn. Gifta kvinnor är omyndiga fram till 1921. Hur arbete och familj ska kombineras är inte en politisk fråga.



1933–1939 Kris i befolkningsfrågan

Sjunkande födelsetal blir startskottet för den moderna familjepolitiken. Männens förväntas inte dela ansvaret för hemmet utan det är staten som ska underlätta för kvinnorna. Viktiga reformer är moderskapspenning och att kvinnor inte får sparkas för att de gifter sig eller blir med barn.

1947–1961 Kärnfamiljsideal och dubbla roller

Efter andra världskriget etableras kärnfamiljen som ideal, med pappa som familjeförsörjare och mamma hemma. Samtidigt är problemen med kärnfamiljen tydliga. Arbetsmarknaden behöver arbetskraft och många kvinnor vill eller måste arbeta, för att mannens inkomst inte räcker eller för att det inte finns en man.

1971

Särbeskattning.

1974

Föräldraförsäkring införs, 6 månader som föräldrarna kan dela.

1979

Rätt till 6 timmars arbetsdag för småbarnsföräldrar utan inkomst-kompensation.

1980

Jämställdhetslagen, lag mot könsdiskriminering i arbetslivet.

1983

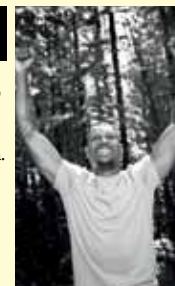
Alla yrken öppna för kvinnor, även inom försvaret.

1960

SAF (Sveriges Arbetsgivareförening) och LO beslutar att inom en femårsperiod slopa de särskilda kvinnolönerna.

1961

Eva Moberg Kvinnornas villkorliga frigivning.



1971–1983

Göra pappa med barn och ge mamma ett jobb

På 1970-talet får Sverige en försörjningsmodell där alla ska vara självförsörjande genom eget arbete och makars inkomster beskattas var för sig. Män får rätt att ta ut föräldradaghet och det sker en radikal utbyggnad av skatte-subventionerade daghem. Men gamla mönster lever kvar.

1990–2005 Arbete och familj, även för män?

I början av 1990-talet ingår drygt 80 procent av kvinnorna i arbetskraften. Glappet mellan bilden av jämställda föräldrar och verkligheten debatteras. Det införs reserverad tid för vardera förälder i föräldraförsäkringen och starkare rättigheter för pappor vid skilsmässa. Mäns uttag av föräldraförsäkring ökar från en tiondel 1990 till en femtedel 2005.

1990

Änkepensionen avskaffas för kvinnor som gift sig efter 1990.

1995

"Pappa-månad", föräldrar har rätt till varsin halva av föräldraförsäkringen, en månad kan inte överlåtas till partnern.

Registrerat partnerskap mellan två personer av samma kön.

1998

Ny vårdnads-lag där delad vårdnad blir norm vid skilsmässa. Andra

2002

"pappa-månaden", föräldraförsäkringen utökas med en månad och två månader kan inte överföras till den andra föräldern. Maxtaxa på förskola.

2003

Lagen om rätt till adoptionsprövning för par som ingått partnerskap.

2005

Lagen om insemination för kvinnor som är sambo eller registrerad partner med en annan kvinna.

2007

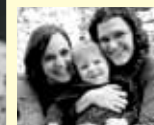
Skatteavdrag för hushållsnära tjänster.

2008

Vårdnadsbidrag och jämställdhetsbonus.

2009

Barnomsorgs-peng, ett kommunalt bidrag till godkänd enskild förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg.



2007–2009

En blandad modell

Den borgerliga regeringen, som tillträder 2006, inför vårdnadsbidrag och barnomsorgs-peng för att öka familjers valfrihet och en jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen. Politiken stärker inte längre enbart försörjningsvårdarmodellen utan en blandad modell med motstridiga motiv.

Mångfald

Det finns olika sätt att se på mångfald. Mångfald kan till exempel uppfattas som att olika människor representerar en uppsättning egenskaper utifrån sin koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det betraktas då som något exotiskt, spännande och annorlunda. Detta synsätt är inte alltid uppskattat av den person som i sammanhanget blir den exotiska representanten. Mångfald kan även ses som att människor är olika utifrån sina unika personligheter, erfarenheter, kompetenser och värderingar. Då blir allas olikheter istället grunden för att skapa dynamiska grupper, förutsatt att olikheterna inte består i att en spelar tennis och den andra ishockey. I grunden handlar det om att värdesätta de olika erfarenheter vi får utifrån att vi är olika och ser olika ut.

Mångfald uppfattas ibland som något endast vissa personer från underrepresenterade grupper ska tillföra istället för något som alla tillför tillsammans. Det är problematiskt. Precis som integrationsbegreppet fick ärva innebörden av assimilationsbegreppet, synen på att det är en grupp som ska anpassa sig (assimilation), istället för olika grupper som ska hitta ett sätt att samverka (integration), kan mångfaldsbegreppet hjälpa eller stjälpa beroende på hur det används. När mångfald representeras av ett exotiskt *dom*, skapas distans, medan när mångfald ses som ett resultat av att människor är olika och unika, skapas dynamik.

Arbetet för att förebygga och motverka diskriminering ska garantera att alla behandlas lika och mångfaldsarbetet ska garantera att alla ses som unika individer. Arbetet för att förebygga och motverka diskriminering skapar lika rättigheter och mångfaldsarbetet skapar dynamiska grupper och vidareutveckling. Arbetet för att förebygga och motverka diskriminering skapar ett jämställt och jämlikt bemötande, mångfaldsarbetet skapar rättvisa så att alla blir sedda som individer med unika förutsättningar, och inte bara som representanter för grupper.

Trots att det finns en stark koppling mellan arbetet för att förebygga diskriminering och mångfaldsarbetet är den starkaste drivkraften för mångfald inte att förebygga diskriminering, utan att inkludera kompetenser, talanger och färdigheter. Arbetet med mångfald ställer krav på oss att till exempel kombinera ett bra rekryteringsarbete med ett bra arbetsmiljöarbete, om vi vill behålla

den nyrekryterade kompetensen. Tyvärr hindras ofta blandningen av kompetenser, talanger och färdigheter av rutiner, osynliga mekanismer och traditioner. Vi gör som vi alltid gjort och väljer den vi känner igen oss i.

Mångfald innebär en kultur av inkluderande och av ett ständigt lärande. Att skapa en blandning av kompetenser, kunskaper, färdigheter, personligheter och erfarenheter leder till utveckling. Det är blandningen i sig som är intressant. En blandad sammansättning av medarbetare som strävar mot samma mål är en kraft att räkna med.

Mångfaldsarbetet har såväl externa som interna perspektiv. Det externa perspektivet handlar om att nå de visioner och mål som organisationen satt upp för sitt arbete. Här är allt fokus på resultatet och effekten av arbetet. Brukaren, kunden, medborgaren eller medmänniskan är i centrum. Det interna perspektivet handlar om organisationens kompetensförsörjning, om arbets kvalitén, om lärande och utveckling, om klimat och kultur, om kulturbärare och om kreativitet och trovärdighet.

Berikande mångfald kräver alltid en öppen och bejakande kultur inom alla områden och på alla nivåer i en organisation. Om diskriminering uppstår i en organisation blir mångfaldsarbetet en stor utmaning, eftersom ledningen då sannolikt inte har tagit det ansvar som åligger dem. Det är ett problem i sig. Dessutom går det att ifrågasätta ledningens intresse för mångfaldsarbetet och därmed hur förankrat det är på olika nivåer i organisationen.

Frågor att arbeta med:

- ◆ Hur pratar vi om mångfald i vår organisation?
- ◆ Delar alla i organisationen vår vision?
- ◆ Hur ser medlemsrekryteringen ut?
- ◆ Hur sker rekrytering när vi anställer?
- ◆ Vilka kompetenser och egenskaper värderas högt?
- ◆ På vilka sätt är vi lika?
- ◆ På vilka sätt är vi olika?
- ◆ Hur ser information om föreningen ut?
- ◆ Hur kommuniceras möten och aktiviteter?
- ◆ Är lokalerna tillgängliga för alla?

◆ Förebygg diskriminering



Att arbeta förebyggande mot diskriminering innebär att vara medveten och att ha en plan för att diskriminering inte ska uppstå. Det handlar först och främst om att bli medveten om vilka fördomar och hinder, fysiska, psykiska och strukturella, som ligger i vägen för att en verksamhet ska kunna garantera att människor bemöts likvärdigt och med värdighet och respekt. Nästa steg är att bestämma hur idealsituationen ser ut och vilka steg som behöver tas för att nå dit, samt hur hindren ska undanröjas. Som en del av det förebyggande arbetet är det viktigt att ha tänkt till kring hur en situation ska hanteras om diskriminering eller trakasserier ändå påtalas. I arbetet för att nå idealsituationen är en inkluderingsplan, eller likabehandlingsplan, och en strategi för rekrytering ett handfast stöd på vägen.



Likabehandlingsplan

Ett led i arbetet med likabehandling är att ta fram en likabehandlingsplan. En likabehandlingsplan är inte ett mål i sig utan bör ses som ett av flera verktyg i likabehandlingsarbetet. Att betrakta planen som ett verktyg är också viktigt för att undvika att planen endast blir en pappersprodukt. Allt likabehandlingsarbete som sker i verksamheten ska finnas med i planen. På samma sätt ska allt likabehandlingsarbete som beskrivs i planen också genomföras i verksamheten. Planen ska alltså vara en spegel av den faktiska verksamheten under det år som den gäller för.

Det är viktigt att personer från olika delar av verksamheten deltar i arbetet med planen eftersom det annars är svårare att få planen förankrad hos alla som berörs av den. Framförallt ska likabehandlingsarbetet vara förankrat hos dem som har ansvar för och leder en verksamhet. De bästa förutsättningarna för att driva ett aktivt och resultatgivande likabehandlingsarbete finns när ledningen är med och driver frågorna. Frågor som anses viktiga av de ansvariga får en större tyngd i hela verksamheten och respekteras i högre grad när även de ansvariga följer dem.

Hur planen utformas är till stor del upp till den enskilda verksamheten att bestämma, även om det finns riktlinjer för vad en plan bör innehålla. Till stöd i framtagandet av planen finns ett förslag på struktur och innehåll.

Att mötas med respekt är att mötas i ögonhöjd.



LIKABEHANDLINGSPLANENS STRUKTUR OCH INNEHÅLL

1. VISION

- Ta fram en gemensam vision. Ställ frågorna:

- Vad vill vi åstadkomma med vårt likabehandlingsarbete?
- Hur ser vi på till exempel inkludering, antidiskriminering, tillgänglighet och mångfald?
- Hur vill vi att vår verksamhet uppfattas internt (av medlemmar, anställda, med flera) och/eller externt (av samarbetspartners, media, med flera)?
- Hur vill vi att vår verksamhet ska se ut och fungera om exempelvis två eller fem år?

Dröm gärna, och var visionär, men se till att drömmarna och visionerna är förankrade i verksamheten.

EXEMPEL

Alla ska kunna delta i vår verksamhet på lika villkor.

2. KARTLÄGGNING OCH NULÄGESANALYS

- Planen bör utgå från de specifika förutsättningar som finns i verksamheten. Kartlägg därför verksamheten. Det kan till exempel göras genom enkäter eller intervjuer med dem som finns inom verksamheten, genom att gå igenom verksamhetens struktur och rutiner eller med hjälp av någon av de kartläggningsmetoder som finns (se till exempel Friends "I normens öga", Vi Ungas "Ageraguiden" eller Diskrimineringsombudsmannens "Växthuset"). Genom en kartläggning kan de risker och problem

CHECKLISTA

som föreligger i den aktuella verksamheten identifieras och synliggörs. Den svarar sedan på var fokus för likabehandlingsarbetet ska ligga. En väl genomförd kartläggning och nulägesanalys är utgångspunkten för en användbar och verksamhetsanpassad plan. Gör därför en ordentlig kartläggning där alla i verksamheten på olika sätt inkluderas.

EXEMPEL

De aktiviteter vi genomför är sällan teckentolkade.

3. MÅLFÖRMULERING

- Utifrån de problem och risker som identifieras genom kartläggningen sätts mål för vad som ska uppnås.
- Tänk SMARTA mål. Målet ska vara specifikt, vilket innebär att det ska vara tydligt och konkret vad som ska göras. Det ska vara mätbart så att det går att bedöma måluppfyllelse och utvärdera de åtgärder och aktiviteter som satts för att uppnå målet. Det är viktigt att målet är accepterat av dem som ska arbeta för att nå målet, risken är annars stor att mycket tid kommer att få läggas på att hantera aktivt och passivt motstånd istället för på genomförandet av aktiviteten.
- Var tydlig med vilka resurser som krävs för att nå målet. Det kan vara resurser både i termer av exempelvis pengar, tid, lokaler och kompetenser. Sätt en tidsram för inom vilken tidsperiod målet ska uppnås. Bestäm under vilken period arbetet med att nå målet ska genomföras och när det ska utvärderas och följas upp. För att målen ska omsättas i konkret arbete krävs att de är aktivitetsskapande.

EXEMPEL

Under samtliga aktiviteter vi genomför under året ska det finnas teckentolkning för de som behöver.

Specifika
Mätbara
Accepterade
Resurser
Tidsatta
Aktivitetsskapande

4. ÅTGÄRDER

○ I nästa steg handlar det om att planera det arbete som måste göras för att målen ska uppnås. Formulera konkreta åtgärder. Som hjälp i arbetet med att formulera konkreta åtgärder kan följande frågor besvaras:

- ♦ Vad ska göras?
- ♦ När ska det göras?
- ♦ Vem ska göra det?
- ♦ Vilka resurser krävs för att genomföra åtgärden?
- ♦ Hur och när ska åtgärden följas upp?

EXEMPEL

Vi ska erbjuda teckentolk under samtliga aktiviteter som arrangeras under året. För detta ansvarar X som är den som ordnar det praktiska kring alla aktiviteter, så som inbjudningar och lokaler. Uppskattningsvis kommer detta att kosta X kr. Denna åtgärd följs upp genom att vi stämmer av att teckentolkning har erbjudits under samtliga aktiviteter i samband med att vi tar fram en ny likabehandlingsplan för verksamheten.

Planens struktur

Vision

Mål

Långsiktiga mål för verksamheten

Delmål – mål för den aktuella likabehandlingsplanen

Delmål

Aktivitet 1

Aktivitet 2

Aktivitet 3

Aktivitet

Vad?

Vad ska göras?

Hur?

På vilket sätt ska det göras?

Med vilka resurser?

Hur ska det utvärderas?

Vem?

Vem genomför och vem har ansvar?

När?

När ska det göras?

5. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

○ När den tidsperiod som planen är giltig för löpt ut ska det genomförda likabehandlingsarbetet följas upp och utvärderas. Uppnåddes de mål som sattes upp? Varför/ varför inte? Genomfördes det som planerades? Varför/ varför inte? Vilka erfarenheter och lärdomar har arbetet genererat?

○ Det finns olika sätt att mäta måluppfyllelse, antingen genom att mäta om det arbete som planerades faktiskt genomfördes eller genom att följa upp om det resultat som önskades uppnåddes. Skillnaden mellan sätten kan exemplifieras genom att en verksamhet ska tillgänglighetsanpassas som ett led i likabehandlingsarbetet.

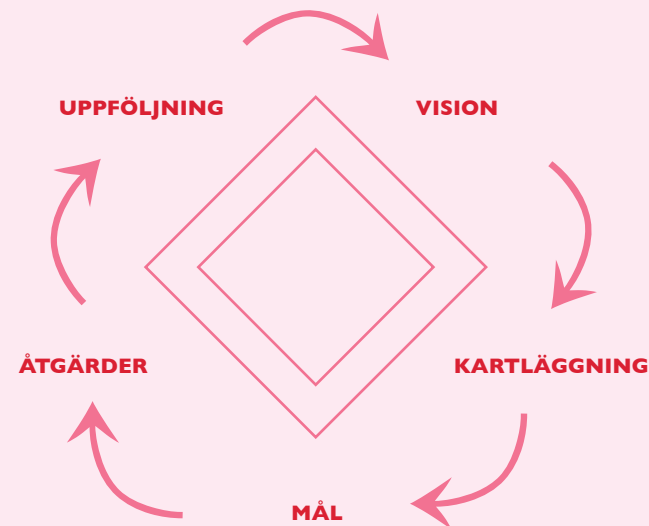
I det första sättet att mäta måluppfyllelse kan målet formuleras som att exempelvis en ramp ska köpas in och installeras i entrén till verksamheten. Målets uppfyllelse mäts därefter genom att vid uppföljningen av planen stämma av om aktuell åtgärd är genomförd.

I det andra sättet mäts måluppfyllelsen genom att se om fler personer, som tidigare inte hade möjlighet att delta i verksamheten, besöker och nyttjar verksamheten.

○ Den utvärdering och uppföljning som görs i slutet är en viktig grund för den kommande planen. Följ upp de åtgärder och det arbete som görs för att hantera en situation där diskriminering eller trakasserier påtalats. Följ upp de åtgärder och aktiviteter som genomförts för att nå verksamhetens uppsatta mål och visioner.

○ Det är svårt att veta om det arbete som görs ger önskad effekt om ingen uppföljning och utvärdering sker. Det är också lättare att motivera till att arbeta med frågorna om det är tydligt vilka effekter arbetet ger.

Ett kretslopp



Arbetet med att ta fram en plan är ingen engångsinsats utan det är ett cykliskt arbete som bör ske löpande.

Ett bra sätt att gå vidare med aktiviteten i exemplen ovan är att undersöka hur information gått ut om att aktiviteterna är teckentolkade eller att det nu finns en ramp in till lokalen. Över tid går det sedan att undersöka om antalet deltagare som använder teckentolk eller ramp ökar, det vill säga om verksamheten faktiskt har blivit mer tillgänglig och når ut till fler.

Ett mål kan antingen vara långsiktigt eller kortsiktigt. Gör den röda tråden i planen tydligare genom att sätta några långsiktiga mål som är tydligt kopplade till visionen. Dessa mål kan gälla för en period på till exempel tre eller fem år. Dela sedan upp dessa i delmål och välj ut några för likabehandlingsplanen det kommande året. Översätt sedan delmålet till vilka åtgärder, alltså aktiviteter, som behöver genomföras för att nå målet. Bestäm vem som gör vad och vem som har det övergripande ansvaret.

Likabehandlingsplan eller jämställdhetsplan?

♦ Vi rekommenderar att alla verksamheter, oavsett lagkrav, tar fram en likabehandlingsplan där samtliga diskrimineringsgrunder finns med i åtgärderna för att förebygga och motverka diskriminering och främja ett likvärdigt bemötande av alla som finns i verksamheten. Ett aktivt arbete bidrar till ett mer positivt och inkluderande förhållningssätt. Vi blir mer medvetna om vad vi gör och hur det påverkar andra personer i vår omgivning. Detta bidrar till att en bättre arbetsmiljö för alla.

♦ En verksamhet som lyder under skollagen ska varje år upprätta en likabehandlingsplan. Samtliga diskrimineringsgrunder ska finnas med i verksamhetens hantering av diskriminering och trakasserier.

♦ Aktiviteterna för det förebyggande arbetet ska inkludera diskrimineringsgrunderna:

ETNISK TILLHÖRIGHET

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

KÖN

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

SEXUELL LÄGGNING

♦ En arbetsplats som har fler än 25 anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Denna ska omfatta samtliga grunder i arbetet med att hantera diskriminering och trakasserier men har endast krav på sig att i det förebyggande arbetet inkludera:

ETNISK TILLHÖRIGHET

KÖN

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

♦ Arbetsplatsen ska även ha en handlingsplan för jämställda löner som bygger på en lönekartläggning.

♦ Planen ska tas fram i samverkan med de som berörs av den. Glöm inte arbetstagarorganisationerna i detta arbete och genomför en MBL-förhandling när planen ska antas. I skolverksamhet ska elever och föräldrar engageras i arbetet med planen.

Rekrytering

En lyckad rekryteringsprocess börjar med ett noggrant arbete kring uppdrag, bemanning och nödvändiga kriterier för tjänsten. Kriterierna ska inte gynna en viss grupp med automatik. Om till exempel språkkrav är viktiga måste även de som har svenska som modersmål provas om de har tillräckliga kunskaper att exempelvis skriva utredningstexter. Kriteriet ska handla om stil och kommunikationsförmåga – och då provas alla.

För att inte diskriminera är det viktigt att analysera om kriterierna innehåller strukturella och omedvetna krav som gynnar majoriteten. Det är till exempel inte tillåtet att ställa krav på körkort om detta inte är viktigt för tjänstens huvudsakliga sysslor. Ett sådant krav kan leda till att personer med en funktionsnedsättning generellt har sämre förutsättningar att söka tjänsten.

Reflektera under processen över om de val som görs och de beslut som fattas skulle bli annorlunda om egenskaper hos en sökande, som är kopplade till diskrimineringsgrunderna, skulle bytas ut. Är svaret ja borde kandidaterna ses över igen. Detta gäller förstås inte om det är en aspekt som är en motiverad och tillåten grund att begära för tjänsten.

Det är viktigt för alla parter att en rekryteringsprocess blir bra, såväl för arbetsgivaren som för den arbetssökande, för arbetsplatsen i sin helhet, men även för samhället i stort. Det är tyvärr lätt att börja tänka rutinmässigt först, att rekrytera som vi alltid gjort förut. Det är viktigt att börja i rätt ände för att undvika diskriminering i rekryteringsprocessen. Genom en strukturerad rekryteringsprocess minskar risken för att gynna de som redan är favoriserade i rekryteringsprocessen och att den sökande som är mest lik övriga anställda väljs. Det är också viktigt att inte utgå ifrån den person som tidigare har haft tjänsten. Det kan leda till att vi rekryterar eller befordrar utifrån likhet istället för kompetens. Likhet som grund kan både vara i relation till att personen liknar en själv eller att personen liknar den som tidigare haft den aktuella tjänsten. Till stöd finns ett förslag på arbetsgång för en strukturerad rekryteringsprocess.

REKRYTERINGSPROCESSEN

– STEG FÖR STEG

CHECKLISTA

1. GÖR EN ARBETSBESKRIVNING

- Vilka behov finns i verksamheten? Vart är organisationen på väg? Identifiera vilka arbetsuppgifter och vilket ansvar som ingår i tjänsten.

2. GÖR EN KRAVSPECIFIKATION

- Identifiera vilka kompetenser som är nödvändiga för att utföra arbetsuppgifterna.
- Gör skillnad på krav och önskemål. Skilj även på formella och informella krav. Formella krav är till exempel kopplade till utbildning och motsvarar en viss examen eller vissa kurser. Informella krav handlar om till exempel erfarenheter och kunskap, det vill säga hur de formella meriterna omsätts i handling.
- Fundera över om kravspecifikationen går att motivera utifrån arbetsbeskrivningen. Prioritera och undvik onödiga krav.

3. GÖR EN BEDÖMNINGSMALL UTIFRÅN ARBETSBESKRIVNING OCH KRAVSPECIFIKATION

- Använd en bedömningsmall för att bedöma de ansökningar som kommer in och i vilken grad en sökande uppfyller de olika kraven. Detta är ett stöd i att synliggöra kompetensen hos en person istället för att gå på rekryterarens personliga preferenser kring hur en ansökan ska vara utformad.

4. SKRIV EN ANNONS

- Tänk på tilltalet i annonsen. Det påverkar vem som läser den. Om positiv särbehandling kommer att användas måste det anges i annonsen.
- Gör ett frågeformulär utifrån de krav som ställts upp för tjänsten, istället för att använda personligt brev och CV, och minska risken för att ”gå på magkänsla”. Formuleringar och språkbruk i det personliga brevet skapar en känsla av nyfikenhet eller distans. De som lyckas knäcka den kulturella koden på arbetsplatsen har därför lättare att komma till intervju. Svaren kan betygsättas och de som får flest

poäng blir kallade till intervju. Samtidigt får du ett protokoll på varför en kandidat föredras framför en annan. Ange i annonsen att personligt brev och CV inte ska bifogas i ansökan.

5. VÄLJ I VILKA KANALER ANNONSEN SKA GÅ UT

- I vilka sammanhang en annons syns påverkar vem som ser den och därför också vem som söker. Det finns en risk att intressanta arbetssökande missas om annonser alltid går ut via samma kanaler. Vissa tidningar är exempelvis tydligt branschspecifika och då kan personer som inte räknar sig själva till den branschen eller utbildningskategorin missas.

6. URVAL

- Använd bedömningsmallen och välj ut de som stämmer bäst överens med kravspecifikationen.
- För någon form av protokoll som visar på varför ni gjort ert urval. Processen blir lättare om ansökningarna är strukturerade och kompetensbaserade och rekryteraren inte behöver förhålla sig till sina personliga värderingar om de sökande. Det kan även vara en fördel om de personer som läser igenom ansökningarna kommer att ha olika roller i förhållande till den som ska rekryteras.

7. INTERVJU

- Bestäm vilka som ska sitta med vid intervjun och varför. Vilken funktion fyller de i förhållande till tjänsten? Vad är viktigt att få veta? Kom ihåg att frågorna ska vara direkt kopplade till tjänsten och att frågor om privatlivet kan kännas kränkande. Ställ frågor kopplade till kompetens och erfarenheter som är viktiga i sammanhanget.

8. TESTA DEN KOMPETENS SOM ÄR AVGÖRANDE FÖR TJÄNSTEN

- För att bli säkrare på att det är rätt person till tjänsten som väljs kan intervjupersonerna få genomföra uppgifter eller test som prövar deras förmåga och kompetens. Det kan till exempel handla om språkkunskaper.

9. KONTAKTA REFERENSER

- Ta kontakt med referenserna och utgå först från kompetensfrågorna, sedan från personlig effektivitet och arbetsförmåga och till sist samarbetsförmåga och konflikthantering.

Ta fram kravspecifikationen utifrån:

1. Utbildning
2. Erfarenhet
3. Kunskap, färdigheter och förhållningssätt
4. Intresse och utvecklingspotential
5. Praktiska förutsättningar och övriga krav

Ur FAIR rekrytering – en idébok

Varför ett frågeformulär?

Kompetensen kommer i fokus

Frågorna är skräddarsydda till en specifik tjänst

- ♦ Alla sökande får samma frågor att svara på
- ♦ Den sökande matchas mot kompetenskraven och arbetsbeskrivningen
- ♦ Det är lätt att jämföra kompetenser eftersom alla svarar på samma frågor i den ordning de är ställda
- ♦ Det är lättare att se relevans i den sökandes bakgrund och erfarenhet
- ♦ ”Magkänslan” får ta vid under intervjuerna – inte innan
- ♦ Den kulturellt bundna ”sociala kompetensen” blir inte det första och starkaste kriteriet som sorterar ansökningarna enligt det personliga brevet
- ♦ Den sökande behöver inte ”sälja sig” med ett personligt brev som kan vara lätt att missförstå
- ♦ Enbart seriösa ansökningar inkommer och antalet ansökningar minskar
- ♦ Administrationen minskar

***”Jag får aldrig frågan
hur jag kombinerar
familj och jobb.
För kvinnliga vd:ar
undrar många hur
det går ihop, men
aldrig för en man.”***

Pär Lärkeryd, vd Indexator, ur *Nyckeln till jämställdhet*.

◆ Synliggör diskriminering



Om målet är ett samhälle som finns till för alla är det viktigt att lyfta upp frågor om mänskliga rättigheter, såväl politiskt och medialt som i vardagen. Det civila samhället kan spela en stor roll i arbetet med att uppmärksamma och synliggöra diskriminering. Till exempel kan ideella föreningar arbeta med att berätta om hur det ser ut, vad människor råkar ut för i sin vardag. Det kan bidra till att politiska beslut och åtgärder får en tydligare koppling till den vardag som många upplever. Det kan också handla om att uppmärksamma var det finns problem, till exempel genom diskrimineringstester.

Med intresseorganisationers rätt att gå till domstol enligt diskrimineringslagen (2008:567) kan ideella organisationer också arbeta för ökad rättssäkerhet genom att hjälpa sina medlemmar att gå till domstol. Här finns ett okänt behov och stor potential, eftersom Diskrimineringsombudsmannen i första hand går till domstol i fall där det saknas en tolkning av lagen. Detta är några sätt som ideella organisationer kan arbeta på för att förebygga och motverka diskriminering. Att synliggöra diskriminering är viktigt för att åstadkomma förändring.

Parallell- rapportering

FN har kontrollfunktioner för att följa upp hur medlemsländerna lever upp till de konventioner för mänskliga rättigheter (MR) som de förbundit sig att följa. Ett exempel är parallellrapporter, som är ett instrument för att bevaka mänskliga rättigheter som ideella organisationer kan använda sig av. Dessa rapporter används för att övervaka statens arbete och upplysa granskningskommittéerna om hur det ser ut när det gäller mänskliga rättigheterna i Sverige.

Varje konvention har en granskningskommitté som består av oberoende experter, med uppdrag att övervaka att de stater som ratificerat* konventionen skyddar och respekterar rättigheterna. För de konventioner som Sverige tillträtt, är regeringen skyldig att med regelbundna intervaller, på mellan två och fem år, rapportera till kommittén om genomförandet av konventionsbestämmelserna på nationell nivå.

Sverige har ratificerat FN:s sju centrala konventioner om mänskliga rättigheter:

1. Konventionen om avskaffande av rasdiskriminering (CERD)
2. Konventionen om rättigheter för personer med funktionshinder (ICRPD)
3. Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR)
4. Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling (CAT)
5. Konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW)
6. Konventionen om barnets rättigheter (CRC)
7. Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR)

*Förbundit sig att följa.

I Sverige tillhandahåller ideella organisationer vanligtvis rapporter som ett komplement till regeringens officiella rapport om situationen för mänskliga rättigheter i landet. De stater som har ratificerat eller anslutit sig till en konvention kallas konventionsstater. När en konventionsstat rapporterar till kommittén, kallas rapporten från en ideell organisation för skuggrapport eller parallellrapport. I de länder där staten inte tillhandahåller någon rapport till kommittén, kallas rapporten för alternativrapport.

En kritisk röst

Parallellrapporten fungerar som ett komplement till regeringens rapport. Den omfattar läget i landet gällande mänskliga rättigheter och jämför läget i förhållande till de uppgifter som lämnats av regeringen.

Parallellrapporteringen gör det möjligt för ideella organisationer att identifiera områden för intervention, alltså anledning att blanda sig i, där staten inte agerar effektivt. Det kan till exempel vara områden där ideella organisationer bidrar till att skapa förutsättningar för att utsatta gruppers rättigheter tillvaratas.

Statens rapport blir föremål för kommitténs granskning. Under granskningen ska konventionsstaten närvara. Staten skickar därför en delegation med regeringstjänstemän för att svara på granskningskommitténs frågor. Parallellrapporter hjälper experterna inom konventionerna att ta upp frågor som kanske inte alls presenterats i den officiella statliga rapporten, eller för att kontrollera giltigheten eller riktigheten i den statliga rapporten.

Observatörer från ideella organisationer tillåts närvara vid kommittéernas utfrågningar till konventionsstaten för att de ska kunna återskoppla till sina nätverk hemma. Ideella organisationers närvaro under den session där regeringen ger sin muntliga redogörelse skapar ett viktigt tryck på den rapporterande staten. Bortsett från detta kan ideella organisationer genom sin lobbyverksamhet se till att avgörande frågor blir införda i de avslutande kommentarerna som utarbetas. De avslutande kommentarerna innehåller förslag från kommittén om åtgärder som konventionsstaterna bör vidta.

PARALLELL- RAPPORTEN

CHECKLISTA

Att parallellrapportera är ett effektivt sätt för ideella organisationer att synliggöra hur det ser ut och samtidigt sätta press på regeringen att agera. Arbetet med en parallellrapport kan göras i ett samarbete mellan flera organisationer eller enskilt. För att det ska bli en bra rapport är det några saker som är viktiga att tänka på. Till stöd finns också ett förslag på parallellrapportens innehåll och struktur.

GÖR UPP ETT SCHEMA

- När datum för granskning av rapporten har fastställts bör ideella organisationer göra upp ett schema för utarbetandet av en parallellrapport.

SKAFFA REGERINGENS RAPPORT

- Regeringens rapport ligger till grund för konventionens översyn. Granskningskommitténs experter använder sig av olika källor för att skapa en uppfattning om situationen och för sitt omdöme, däribland används informationen från parallellrapporter. Försök att få tag på den tidigare och nuvarande officiella rapporten.
- Regeringens rapport skall vara tillgänglig från Utrikesdepartementet (UD). Regeringens rapport är en offentlig handling och bör vara tillgänglig för alla medborgare när den överlämnas till FN.

SAMORDNING AV RAPPORTEN

- Regeringens rapport ligger till grund för konventionens översyn. Granskningskommitténs experter använder sig av olika källor för att skapa en uppfattning om situationen och för sitt omdöme, däribland används informationen från parallellrapporter.

Försök att få tag på den tidigare och nuvarande officiella rapporten. Regeringens rapport ska vara tillgänglig från Utrikesdepartementet (UD). Regeringens rapport är en offentlig handling och bör vara tillgänglig för alla medborgare när den överlämnas till FN.

RAPPORTENS INNEHÅLL OCH STRUKTUR

- Det är viktigt att rapporten fångar kommittéledamöternas intresse. Framsidan ska därför ge viktig information om landet och namnet på den organisation som har utarbetat rapporten. Om det är flera aktörer som medverkat, inkludera namnen på författarna av rapporten samt alla organisationer och övriga aktörer som samverkat kring framtagandet av rapporten.
- Rapporten ska ha en detaljerad innehållsförteckning för att underlätta för kommittéledamöterna att orientera sig i rapporten och kunna gå direkt till de punkter som de är intresserade av.
- Inledningen bör innehålla en kort beskrivning av organisationens verksamhetsområde. Den kan också innehålla en kort beskrivning av processen som föregått utarbetningen av parallellrapporten.
- Inledningen bör också innehålla en sammanfattning av huvudpunkterna som kan ligga till grund för kommitténs ställningstagande, kommentarer och frågeställningar. Sammanfattningen bör inte vara mer än tre sidor.
- Informationen i parallellrapporten ska organiseras enligt ordningsföljden på artiklarna i konventionen. Om en fråga berör mer än en artikel, välj den artikel som möjliggör en omfattande diskussion av problemet. Ange kortfattat andra artiklar som kan omfatta frågan. Under varje punkt bör det finnas en kort beskrivning av frågan. På detta sätt kan varje stycke korrigeras eller kommenteras utifrån uppgifterna i statens rapport.
- Ta gärna upp information om specifika fall som belyser de frågor som tas upp i rapporten.
- Under varje punkt bör det finnas en kort beskrivning av frågan. På detta sätt kan varje stycke korrigeras eller kommenteras utifrån uppgifterna i statens rapport.
- Ta gärna upp information om specifika fall som belyser de frågor som tas upp i rapporten.
- Rapportens längd ska helst vara cirka 20 sidor och högst 30 sidor. Kommittéledamöterna är mer benägna att läsa ett kort dokument.

- Det räcker inte att bara göra en beskrivning av problemen, gör också en analys av bevisning som finns och förslagen till förändring.
- Gör en prioritering av frågorna. Granskningskommittén kommer inte att kunna fokusera tillräcklig uppmärksamhet på mer än ett par frågor. Tänk på att under processen ge tillfälle till de deltagande organisationerna att framföra de viktigaste frågorna för dem.
- Inkludera en del bakgrundsinformation om Sverige eller vissa regioner i landet som uppmärksammats speciellt i rapporten.
- Rapporten kan skrivas på engelska, spanska eller franska. När det gäller sammanfattningen rekommenderas det dock att den skrivs på engelska.
- Alla källor som uppges i rapporten måste vara precisa, sanningsenliga och autentiska.

KÄLLOR ATT HÄNVISA TILL

- Kommentarer och utlåtanden som tidigare antagits av granskningskommittén.
- Rapporter och kommentarer från nationella MR-institutioner (national human rights institutions).
- FN:s organ för mänskliga rättigheter och andra granskningskommittéer.
- Regionala institutioner (Europarådet, Interamerikanska människorättskommissionen, Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, OSSE och så vidare).
- FN:s fackorgan (till exempel Internationella arbetsorganisationen, ILO).

LÄMNA IN RAPPORTEN

- Den ideella organisationen kan vända sig till granskningskommitténs sekretariat eller regeringen för att ta reda på exakt vilket datum statens rapport ska granskas.
- För CERD gäller att etablera kontakt med landsrapportören för att ta reda på när, vart och hur rapporten ska skickas in.
- Organisationen ska i god tid skicka ett brev till kommitténs sekretariat och tydligt ange namnen på de representanter från organisationen som önskar närvara.
- Organisationen kan anordna informella informationsmöten för kommittéledamöterna innan kommittén granskar konventionsstatens rapport.
- Organisationen bör vara närvarande vid det sammanträde där den aktuella rapporten granskas, de har dock ingen talerätt.
- Efter sessionen är det viktigt med uppföljning och att bevaka granskningskommitténs arbete för att ta reda på vilka av de ideella organisationernas frågor som tagits med i utlåtandet.
- Ideella organisationer spelar en viktig roll i att driva på de rekommendationer som granskningskommittén gjort till staten. De kan informera sina medlemmar och allmänheten om granskningskommittéernas arbete och om konventionsstaternas rapporter. Det är ett viktigt uppföljningsarbete.

Diskriminerings- tester

Diskrimineringstester är en metod som kan göra det lättare att bevisa diskriminering. Många diskrimineringsärenden avslutas på grund av bevisvärigheter och det är mycket få diskrimineringsärenden som vinner framgång i domstol. Anledningen till detta är ofta det svåra bevisläget. Diskriminerande situationer sker ofta i samtal där endast den diskriminerade och den som diskriminerat deltar, vilket gör det svårt att bevisa att diskriminering förekommer.

Det är också vanligt att den som uppges ha diskriminerat menar att det finns andra orsaker än diskriminering bakom missgynnandet. I de ärenden där det saknas vittnen eller annan dokumentation som kan stödja den diskriminerades berättelse kan diskrimineringstester fungera som viktig stödbevisning.

Diskrimineringstester går ut på att undersöka om grupper med en viss uppsättning utmärkande kännetecken (testpersoner) missgynnas i förhållande till grupper som inte har dessa kännetecken (kontrollpersoner). Kännetecknen ska vara kopplade till diskrimineringsgrunderna. Kontrollpersonerna bör vara personer som uppfattas tillhöra normen och som sannolikt inte diskrimineras utifrån den grund och det sammanhang som undersöks.

För att undersöka om någon blir sämre behandlad än någon annan sätts par ihop. Den ena i paret har de kännetecken, eller den delen av den diskrimineringsgrund som ska testas, (till exempel en viss etnisk tillhörighet eller en viss ålder) och den andra i paret saknar alltså dessa kännetecken. I övrigt ska personerna vara likvärdiga. Det innebär att de ska ha liknande meriter om det är diskriminering i arbetslivet som ska undersökas, eller att de har liknande kläder om det är diskriminering hos krogar som ska undersökas. Om det under diskriminerings-testets gång visar sig att personerna blir olika behandlade kan testet fungera som ett stöd för att den missgynnade har blivit utsatt för diskriminering.

I Sverige har många diskrimineringstester utförts av olika aktörer. Den mest kända typen av diskriminerings-test är där personer har testat diskriminerande attityder på krogar. Jämförelser har då

gjorts mellan olika gruppers möjligheter att komma in på krogen. Personer som ser etniskt svenska ut har jämförts med personer som ser ut att ha en annan etnisk tillhörighet än svensk. Om de med svenskt utseende blir insläppta men inte de andra har det sannolikt förekommit diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. I ett fall nekades några personer, som inte såg etniskt svenska ut, inträde på en krog, med hänvisning till att det var "medlemskväll". Motsvarande krav ställdes inte på kontrollpersonerna som såg etniskt svenska ut. Krog-testerna är exempel på diskriminerings-tester som har använts som stödbevisning i domstol för att styrka att den aktuella krogen särbehandlar personer som kan antas ha annan etnisk tillhörighet än svensk.

Andra områden där det är vanligt att göra diskriminerings-tester är på bostadsmarknaden och på arbetsmarknaden. Diskrimineringsombudsmannen har utfört flera tester på bostadsmarknaden. Par som representerar olika diskrimineringsgrunder skickades ut på visningar av bostadsrätter för att testa vilket bemötande de fick av mäklaren. Testerna visade att testpersonerna med traditionella finskromska kläder blev sämre bemötta än kontrollpersonerna. Även ett muslimskt och ett homosexuellt par blev i vissa fall sämre bemötta. På arbetsmarknaden har flera aktörer utfört tester som syftar till att jämföra vilket bemötande en person med utländskt namn och en person med svenskt namn får när de ringer och söker arbete hos företag som har annonserat om lediga tjänster. Dessa tester har visat att personer med utländska namn har fått sämre

Historiskt beprövat

Redan på 60-talet utfördes diskriminerings-tester på bostadsmarknaden i USA. När en person, ofta en mörkhyad eller en spansktalande person, blivit nekad en lägenhet, skickades en ljushyad person till bostadsförmedlaren. Om den ljushyade personen blev erbjuden en lägenhet talade detta för att den mörkhyade eller den spansktalande hade blivit diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet.

I USA har det även gjorts tester mot taxibolag där det har kontrollerats hur ofta taxibilar stannar för ljushyade respektive mörkhyade personer. Testet visade att taxibilarna stannade för att plocka upp den ljushyade personen i betydligt högre utsträckning än personen med mörk hudfärg.

bemötande och annan information än vad personer med svenskt namn har fått. Ibland har personen med utländskt namn till och med fått information om att tjänsten är tillsatt, vilket inte har varit sant.

De tester som har utförts på bostadsmarknaden och på arbetsmarknaden har mer varit inriktade på att belysa strukturella problem. Testerna syftar då inte till att hjälpa en enskilt utsatt individ, utan till att visa att det till exempel är vanligt att personer med annan etnisk bakgrund än svensk har svårare än de med svensk bakgrund att komma på uteställen. Det är möjligt att i vissa fall utföra även sådana tester i ett enskilt diskrimineringsärende. Om en person med till exempel utländskt namn uppger att den har fått information om att det inte finns några tillgängliga lägenheter är det möjligt att kontrollera detta genom att låta en person med svenskt namn ringa och fråga efter en liknande lägenhet.

Att genomföra diskriminerings tester

LIKFORMIGHET

Testpersonerna ska vara så lika den som utsatts för diskriminering som möjligt.

KONTROLLANT

En kontrollant ska finnas för att övervaka att testet går rätt till samt för att fungera som vittne till händelserna.

DOKUMENTERA

Använd gärna en bandspelare eller en videospelare för att dokumentera resultatet.

AGERA SNABBT

Testet går inte att genomföra om vissa förhållanden hinner förändras, till exempel att en hyreslägenhet har hunnit bli uthyrd.

Diskriminerings tester fungerar enbart som stödbevisning – det är inte möjligt att bevisa hur någon faktiskt blev bemött i den aktuella situationen.

Talerätt för intresseorganisationer

Genom diskrimineringslag (2008:567), som trädde i kraft den 1 januari 2009, har intresseorganisationer fått möjlighet att föra talan i domstol i diskrimineringsmål. Regeln om talerätt finns i diskrimineringslagen 6 kap 2 § och innebär att en intresseorganisation på samma sätt som Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan föra talan för en enskild person som har blivit utsatt för diskriminering, om denne medger det. I lagen ställs också en del andra krav för intresseorganisationers talerätt. För att en intresseorganisation ska få föra talan ska den med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

Gå till domstol

Varför ska intresseorganisationer sträva efter att föra talan i diskrimineringsmål? En snabb överblick visar att det finns flera anledningar. För det första utökas givetvis organisationens möjligheter att hjälpa enskilda som blivit utsatta för diskriminering om den har förmågan att driva deras ärenden i domstol. Visserligen finns parallellt med intresseorganisationernas talerätt möjligheten att få hjälp av DO att driva diskrimineringsfall i domstol. DO har dock ingen skyldighet att gå vidare med alla anmälningar utan kan prioritera de områden där de bedömer att deras resurser gör störst nytta. Eftersom DO arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder säger det sig självt att myndighetens prioriteringar inte alltid kommer att överensstämma med prioriteringarna hos enskilda och intresseorganisationer. För det andra kan möjligheten att föra talan i diskrimineringsmål vara ett bra sätt för intresseorganisationer att uppmärksamma sina frågor. För det tredje, och kanske av störst betydelse, innebär talerätten att intresseorganisationer har fått ett direkt medel för att påverka rättsutvecklingen på

diskrimineringsområdet. Genom att en organisation kan bestämma vilka mål den tar till domstol kan den se till att få fram prejudikat* på områden där den tycker att rättsläget är oklart.

Lämplighetsbedömning

Kravet på att organisationen ska vara lämplig med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken är dels ett krav på kompetens och dels ett krav på föreningens anknytning till målet. En av anledningarna till att intresseorganisationer har fått rätt att föra talan i 2009 års diskrimineringslag (2008:567) är för att tillvarata den särskilda kunskap om diskrimineringsgrunder och samhällsområden som finns inom det civila samhället. Organisationens verksamhet måste alltså vara av den sorten att den har specialkunskap exempelvis genom arbete med särskilda grupper eller med diskriminering inom vissa samhällsområden. För att organisationen ska anses ha anknytning till målet krävs att det intresse som föreningen är menad att företräda ska sammanfalla med omständigheterna i det aktuella fallet. Exempelvis skulle en organisation bildad för att tillvarata intresset hos personer med en viss typ av funktionsnedsättning anses ha intresse av ett mål där någon blivit diskriminerad på grund av den typen av funktionsnedsättning medan en organisation som bildats för att företräda intresset hos en viss grupp idrottsutövare inte skulle anses ha det. Det är alltså betydelsefullt för den organisation som vill driva ett fall i domstol att se till att tvistefrågan inte enbart berör medlemmarna utan de av medlemmarnas intressen som organisationen är menad att tillvarata.

Det finns även ett krav på att intresseorganisationen måste anses lämplig med hänsyn till omständigheterna i övrigt. Det kan finnas många typer av situationer som gör en viss organisation olämplig att företräda en enskild i ett särskilt fall. Den situation som bestämmelsen främst syftar på är att det inte får finnas någon intressekonflikt mellan organisationen och den enskilde vars mål organisationen ska driva. En intressekonflikt kan vara till exempel att båda parterna i en tvist är medlemmar i organisationen eller att organisationen är beroende av motparten för sin finansiering. I sällsynta fall kan det även finnas andra typer av övriga omständigheter som kan göra en organisation uppenbart olämplig att föra talan i ett visst fall och domstolen kan då neka organisationen talerätt. Anledningen till att kravet inte är när-

mare specificerat är att det inte är möjligt för lagstiftaren att förutse alla möjliga situationer och att man därför vill ge domstolen en möjlighet att begränsa talerätten. I en situation när en organisation för en enskilds talan så finns det alltid en risk för missbruk som skulle kunna leda till rättsförlust för den enskilde och det är den risken som man här har försökt att minimera.

Finansiering

Det krav som kan komma att utgöra det största hindret är förmodligen kravet på ekonomisk lämplighet. För att en intresseorganisation ska få föra talan i ett diskrimineringsmål måste den ha möjlighet att täcka de kostnader som kan antas uppstå i samband med processen. Med det menas de kostnader som organisationen själv kan tänkas ha för att driva målet på ett adekvat sätt och de kostnader som motparten kan förväntas få ersättning för i den händelse att organisationen förlorar målet. Tanken med bestämmelsen är dels att skydda den enskilde mot att organisationer tar på sig att driva ärenden trots att de saknar resurser att göra det, och dels att skydda motparten från en situation där denne inte kan få ersättning för sina rättegångskostnader. När det gäller de egna kostnaderna kan de givetvis variera beroende på hur ärendet ser ut men de tenderar i diskrimineringsärenden att till störst del hamna under kategorierna kostnader för utredning och kostnader för ombud. Troligen är utredningen i majoriteten av fallen avklarad innan organisationen tar beslutet att ta fallet till domstol och endast i undantagsfall kan det förmodas uppkomma några utredningskostnader av betydelse under processens gång. Kostnaderna för ombud kan i och för sig bli omfattande men en organisation som har den nödvändiga juridiska expertisen inom den egna organisationen kan många gånger undgå den helt och hållet. Den huvudsakliga kostnaden som intresseorganisationen måste visa sig förmögen att bära blir då motpartens rättegångskostnader.

Ett sätt att minska kostnaderna för motpartens rättegångskostnader är att använda sig av reglerna för så kallade småmål, vilka innebär att i mål där värdet av vad som yrkas inte överstiger ett halvt basbelopp ska parterna själva stå för huvuddelen av sina rättegångskostnader. Medan reglerna om småmål kan ge en möjlighet att driva ärenden i domstol som annars inte skulle komma att prövas finns det också en risk att ett omfattande användande av dem skulle leda till lägre ersättningsnivåer vid diskriminering. Metoden kan vara en framkomlig väg i fall där ersättningssumman

*Prejudikat innebär att tidigare dom i en domstol fungerar som vägledning i senare mål med liknande omständigheter.

i alla händelser skulle bli låg men är inte i sig tillräcklig för att säkerställa ett effektivt utnyttjande av intresseorganisationers talerätt.

Många intresseorganisationer har begränsade medel och kan få svårt att visa att de utan problem kan betala rättegångskostnader som kan uppgå till hundratusentals kronor. En möjlighet för intresseorganisationer som vill driva diskrimineringsmål är att samarbeta med andra likasinnade för att tillsammans bekosta eventuella rättegångskostnader. Flera organisationer kan visserligen inte i tillsammans driva ett mål, bara en organisation kan vara part i målet, men det finns inget som hindrar att flera organisationer bidrar med medel till en rättsprocess som angår dem alla. På lång sikt vore det förmodligen bättre om medel kunde anslås permanent som kan sökas av ideella organisationer för att bekosta rättegångskostnader.

En röst att räkna med

Bara möjligheten att en intresseorganisation kan stämna den som diskriminerar dess medlemmar tvingar eventuella motparter att lägga större vikt vid dess uppfattning. Effekten av talerätten kan sträcka sig långt utanför rättssalen, men för att de här effekterna ska träda i kraft så krävs det att åtminstone några mål drivs av intresseorganisationer och att dessa mål blir uppmärksammade.

”Talerätten är en viktig förändring i diskrimineringslagen. Kravet på de ekonomiska förutsättningarna gör tyvärr att lagen inte blir användbar i så stor utsträckning. Det måste finnas både rättigheter och möjligheter för en ökad rättssäkerhet i Sverige.”

Vida Paridad, jurist på Örebro Rättighetscenter, som driver det första målet med hjälp av den nya talerätten i domstol.

Samverkan

Generellt sett går det att göra mer om det är fler som bidrar och driver arbetet framåt. Detta kan vara en drivkraft för att samarbeta med andra. En annan drivkraft kan vara att människor kan olika saker och på så sätt kompletterar varandra i en process. En tredje kan vara att det leder till något nytt och utvecklar både tankar och arbetssätt.

För ideella organisationer kan samverkan både innebära utveckling, förstärkning och stöd. Samverkan kan ske tillsammans med andra ideella organisationer men också med myndigheter eller företag. Att till exempel söka projektmedel tillsammans med aktörer som kompletterar den egna organisation ses ofta som positivt och stärker en ansökan. Nedan lyfts några exempel på samverkan och vad det kan leda till. Det är viktigt att lyfta blicken från sin egen verksamhet och med sin organisations vision i bakhuvudet ställa frågan: vart är vi på väg och hur kan vi utvecklas? Resultaten ger ett mervärde för många och kanske framförallt för samhället i stort.

AGERA – utan att diskriminera

Projektet som står bakom denna bok är ett exempel på samverkan mellan olika typer av ideella organisationer. AGERA-projektet ägs av Svenska Röda Korset och genomförs i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot rasism och Rörelse-folkhögskolornas intresseorganisation. Varje organisation har gått in med sina resurser för att tillsammans kunna ansöka om EU-kommissionens PROGRESS-finansierade projekt, som kräver 20% medfinansiering och en likviditet på 40% av tilldelade medel. I projektet har de olika organisationerna tagit ansvar för olika aktiviteter men även skapat kontaktytor mellan organisationerna. Syftet med AGERA är att förbättra implementeringen av svensk diskrimineringslagstiftning, att utveckla arbetet med att förebygga och motverka diskriminering utöver lagstiftningen och att sprida information om EU:s och Sveriges regelverk kring diskriminering. Med AGERA vill projektorganisationerna öka kunskapen om meka-

nismerna bakom diskriminering; öka medvetenheten och kompetensen kring hur vi kan agera både för att förebygga och motverka upplevd eller uppmärksammas diskriminering samt öka insikten om hur diskriminering ser ut i Sverige idag. Projektet har lett till nya samarbeten mellan projektorganisationerna men även med andra organisationer.

Kampanjen Alla Olika Alla Lika

Under tre år, 2007 till 2009, koordinerade LSU – Sveriges ungdomsorganisationer ett samarbetsprojekt mellan 40 olika ungdomsorganisationer. Alla Olika Alla Lika var ett initiativ från Europarådet, med namnet All Different All Equal. Den europeiska kampanjen pågick under 2007 i 42 olika europeiska länder. I Sverige hade ungdomsorganisationerna tagit beslut om att driva Alla Olika Alla Lika fram till 2009, för att verkligen ha möjlighet att göra ett avtryck. Kampanjen fokuserade på samtliga sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och könsuttryck, religion och annan trosuppfattning och ålder. Kampanjen överträffade sina mål och lyckades nå 40 000 skolungdomar med workshops som utgick från metodboken O/LIKA, som togs fram under kampanjen. Alla Olika Alla Lika skapade O/LIKA-uppdrag, ett interaktivt spel i form av en kortlek, utbildade flera tusen vuxna och träffade hundratusentals ungdomar på festivaler i Sverige och drev sajten allaolikallalika.se. Resultaten hade aldrig varit möjliga utan mångfalden av organisationer som deltog i kampanjen. Genom organisationernas olika expertis, i form av koppling till olika diskrimineringsgrunder, metoder och pedagogiska kunskaper och olika målgrupper blev kampanjen framgångsrik för ungdomsorganisationerna. Kampanjen drevs, förutom av fyra anställda, av ett nätverk bestående av alla organisationerna. De lyckades inte bara nå ut, utan också lära sig mycket av varandra. Det har resulterat bland annat i starkare och mer inkluderande organisationer men också i fler samarbetsprojekt.

Mixade lag

Mixade lag är ett samarbetsprojekt mellan Afrosvenskarnas riksförbund, RFSL, Örebro Rättighetscenter och Diskrimineringsbyrån Uppsala. Idén är att sammanföra organisationer med olika spetskompetens för att dels öka kunskapen om varandras kompetensområden, dels skapa kontakter och hitta gemensamma samarbetsmöjligheter. I ett första steg sammanfördes personer på ledande position nationellt, därefter anordnades lokala och regionala träffar. Bland de förslag som tagits fram kan nämnas möjligheten för dessa organisationer att använda varandra som instanser för feedback när till exempel nya policydokument ska tas fram. Behovet av att skapa forum för möten mellan medlemmar i de olika organisationerna har också lyfts.

MR-nätverket i Uppsala

Nätverket är en löst sammansluten plattform för ideella föreningar som vill uppmärksamma de mänskliga rättigheterna (MR), i första hand i anslutning till internationella MR-dagar. Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) och Sensus studieförbund är initiativtagare och koordinerar nätverket. Deras ansvar är att bjuda in till möten, stå för möteslokaler och samordna kommunikation och aktiviteter. Grunden för aktiviteterna är de mänskliga rättigheterna och antidiskrimineringsperspektivet. Det innebär att föreningarna inte behöver ha samma budskap men de får inte arrangera aktiviteter inom ramen för MR-nätverket som är i strid med FN-konventionen om de mänskliga rättigheterna och diskrimineringslagen. Initiativ till att uppmärksamma en dag kan alla föreningar göra. I slutet av varje år skickas en förfrågan ut kring vilka dagar som föreningarna vill uppmärksamma. Detta kan föreningarna sedan ha som utgångspunkt för planering av det kommande året och det finns med i planeringen av DU:s utåtriktade verksamhet. När flera föreningar vill ordna aktiviteter kring samma dag undersöks möjligheterna att göra något tillsammans eller om det går att marknadsföra aktiviteterna tillsammans. På detta sätt får aktiviteterna mer uppmärksamhet och informationen når ut till fler personer. En annan positiv effekt av samarbetet har varit att alla som deltar bidrar med olika typer av resurser, kontakter och kompetenser. Detta har resulterat i framförallt två saker. Dels att alla kan göra något men ingen måste göra allt. Dels att var och en gör det den är bäst på. Den första gemensamma aktiviteten genomfördes på World Aids Day 2008. Nätverket har sedan dess samarbetat kring bland annat internationella kvinno-

dagen, internationella dagen mot rasism, internationella dagen mot homofobi (IDAHO) och internationella barndagen. Exempelvis samlar internationella kvinnodagen varje år ett 30-tal föreningar och bjuder på ett imponerande program (www.uppsala8mars.se). Ett liknande nätverk har startats i Värmland med Antidiskrimineringsbyrån i Värmland och Sensus studieförbund som koordinators. Förhoppningen är att fler lokala MR-nätverk ska bildas och att dessa sedan även ska kunna ha erfarenhetsutbyte och genomföra gemensamma nationella aktiviteter vid speciella tillfällen.

Samarbetsforum för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer

De lokala antidiskrimineringsverksamheterna ägs av olika huvudmän med lokal förankring och de arbetar i första hand på lokal nivå men delar samma uppdrag. De har bildat ett nationellt samarbetsforum för att tillsammans kunna lyfta frågor och driva utvecklingen på området framåt. Det nationella samarbetet har bidragit till ett ökat utbyte och samarbete mellan de lokala verksamheterna och till att verksamheterna som sådana har blivit mer kända och etablerade. Antidiskrimineringsbyråerna samarbetar utifrån en rad gemensamma intressen som identifieras och beslutas om vid två möten per år. Dessa beslut och aktiviteter genomförs sedan av arbetsgrupper som består av personer från de olika byråerna. Detta har resulterat i att antidiskrimineringsbyråerna gemensamt kunnat genomföra aktiviteter där den enskilda byrån skulle ha haft svårt att ensam delta med samma resurser och effekter. Samarbetsforumet har bland annat deltagit gemensamt under politikerveckan i Almedalen och Stockholm Pride samt genomfört en årlig nationell kampanj med fokus på en aktuell fråga. Under 2009 uppmärksammades den ökade intoleransen mot muslimer, islamofobin, med preparatet islamofobil, där bipackssedeln innehåller en information om islamofobi. Fokus för 2010 blev att förena föräldraskap och förvärvsarbete. I kampanjen har boken *Nyckeln till jämställdhet* tagits fram och sedan spridits i samarbete med olika fackförbund.

◆ Om boken



Denna bok är framtagen inom ramen för det EU-finansierade PROGRESS-projektet AGERA – utan att diskriminera, som ägs av Svenska Röda Korset i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot rasism och Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation.

Innehållet är skapat av många olika personer med utgångspunkt och inspiration från lagtext, propositioner, metodböcker, faktaböcker och kartläggningar. Innehållet är en produkt av många människors samlade expertis inom området.

Läs vidare

Aktiva åtgärder i arbetslivet – handledning (2009), Diskrimineringsombudsmannen, Danagårds Grafiska, Ödeshög.

Allmänna råd, Skolverket.

Arbetsmiljön 2007 (2008), Solna, Arbetsmiljöverket.

Berg, L. (1997) *När Sverige upptäckte Afrika*, Stockholm, Rabén Prisma.

BRYT! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, RFSL Ungdom och Forum för Levande Historia, JOMA Grafisk produktion AB, 2008.

de los Reyes, Molina & Mulinari, D. (2003) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*, Bjärnum, Bjärnums Bokproduktion AB.

de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005) *Intersektionalitet*, Sverige, Liber.

Diskriminering av romer i Sverige: rapport från DO:s projekt åren 2002 och 2003 om åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering av romer, (2004), Stockholm, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

Diskriminering på bostadsmarknaden (2010), Stockholm, Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Diskriminering på den svenska bostadsmarknaden – En rapport från DO:s särskilda arbete under åren 2006–2008 kring diskriminering på bostadsmarknaden (2008), Stockholm, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

Diskrimineringslagen. Föräldraledighetslagen. (2009), Diskrimineringsombudsmannen, Danagårds Grafiska, Ödeshög.

Elmqvist, C. (2010) *O/LIKA. Interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering*, LSU – Sveriges ungdomsorganisationer, Wallin och Dalholm Boktryckeri AB.

FN:s konventioner om Mänskliga rättigheter (2006), Regeringskansliet.

Fritt Fram för en god arbetsmiljö – homo, bi & hetero på jobbet (2007), RFSL.

Fundberg, J. (2008), *Kom igen gubbar! Om pojkfotboll och maskuliniteter*, Carlsson bokförlag, Falun.

Gidlund, L. (red.), (2010) *Nyckeln till jämställdhet, Sveriges Antidiskrimineringsbyrå och AGERA-projektet*, Tallin.

Goffman, E. (2003) *Stigma. Den avvikandes roll och identitet*, Elanders Digitaltryck AB, Göteborg.

Grunewald, K. (2009) *Från idiot till medborgare : de utvecklingsstördas historia*, Stockholm, Gothia

Gunner, G. & Namli, E. (red.), (2005) *Allas värde och lika rätt – perspektiv på mänskliga rättigheter*, Studentlitteratur.

Göransson, H., Flemström, S. & Slorach, M. (2009) *Diskrimineringslagen*, Stockholm, Norstedts Juridik.

Göransson, H. & Karlsson, A. (2006) *Diskrimineringslagarna – en praktisk kommentar*, Stockholm, Norstedts Juridik.

Hansén, J. (red.), (2010) *Människorätt: grundbok om mänskliga rättigheter*, Sensus & Premiss förlag.

Hedlund Thulin, K. (2008) *Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter*. 3:e uppdaterade upplagan, Norstedts Juridik, 2008.

Jämställdhet är en mänsklig rättighet. En handbok om FN:s kvinnokonvention och pekingplattformen, UNIFEM Sverige, Printon Printing House.

Lappalainen, P. (2005) *Det blågula glashuset : strukturell diskriminering i Sverige: betänkande /av Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet*, Stockholm, Fritzes offentliga publikationer

Lundberg, A. (red.), (2010) *Mänskliga rättigheter, juridiska perspektiv*, Liber.

Mörtlund, F. (red.), (2010) *Ageraguiden*, Förbundet Vi Unga, Dixa, 2010.

Nordling Blanco et al. (red.), (2009) *Makthandbok för unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet*, Interfem, Stockholm.

Om diskrimineringslagen – en facklig handbok, (2009), OFR.

Pikkarainen, H., Brodin, B. (2008) *Diskriminering av samer: samers rättigheter ur ett diskrimineringsperspektiv*, Stockholm, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

Resultat från Nationella folkhälsoenkäten 2006–2008 – Regionala och nationella resultat, rapport från Statens Folkhälsoinstitut.

Rorivve, I. (2009) *Att bevisa diskrimineringsfall, betydelsen av diskrimineringstester*”, MPG och Byrån för Lika Rättigheter, Bryssel.

Roth, H. I. (2007) *Vad är mänskliga rättigheter?*, Natur och Kultur.

Ulfsparré, C. & Greenhill, M. (2007) *Mänskliga rättigheter för alla och envar*, Sverige, Norstedts Juridik.

Utvärdering av lokal antidiskrimineringsverksamhet, (2009) Ramböll, Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Årsredovisning 2009, (2010) Diskrimineringsombudsmannen.

Läs även lagar, propositioner och andra förarbeten som rör mänskliga rättigheter. Mer information om dem finns på: www.regeringen.se.

Projektet AGERA – utan att diskriminera

AGERA – utan att diskriminera är Sveriges EU-finansierade PROGRESS-projekt under perioden 1 december 2009 till 30 november 2010. PROGRESS är EU-kommissionens satsning (2007–2012) för att förstärka medlemslänternas arbete med att förebygga och motverka diskriminering. AGERA-projektet ägs av Svenska Röda Korset och genomförs i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot rasism (CMR) och Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation (RIO). Med projektet vill organisationerna arbeta för att öka kunskapen om hur det går att förebygga och motverka diskriminering samt öka kunskapen om hur diskrimineringen i Sverige ser ut idag. Projektet omfattar alla skyddade diskrimineringsgrunder och arbetar utifrån ett intersektionellt jämställdhetsintegrerat perspektiv.

Hemsida: www.ageraprojektet.se

Svenska Röda Korset

Röda Korset är en världsomspännande organisation som arbetar med humanitärt hjälparbete. Målet är att förhindra och lindra mänskligt lidande, oavsett vem det drabbar och hur det än uppstår. Röda Korset utgör ett komplement till samhällets övriga skyddsnät. Under årens lopp har Röda Korset uppmärksammat behov i samhället och utvecklat insatser för att avhjälpa dem. Inte sällan har samhället sedan övertagit dessa verksamheter, exempel på detta är bland annat folktandvården och hemtjänsten. Arbetet baseras på frivilliga insatser och människors vilja att ge av sin tid och sitt engagemang till vår verksamhet. Alla medarbetare har genomgått utbildning och avgett tystnadslöfte. Svenska Röda Korset (SRK) har 260 000 medlemmar, 40 000 frivilliga i 1200 branscher och flera hundra anställda på nationell, regional och lokal nivå. SRK är huvudman för fyra av Sveriges Antidiskrimineringsbyråer.

Hemsida: www.redcross.se

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer är ett samarbete mellan 13 av landets 14 antidiskrimineringsbyråer. Samarbetet startade i februari 2006 och en rad gemensamma aktiviteter har genomförts för att uppmärksamma diskrimineringsområdet. Antidiskrimineringsbyråerna drivs av lokalt etablerade ideella organisationer men förenas av ett gemensamt uppdrag; att erbjuda gratis råd och stöd samt medling i diskrimineringsärenden, och att arbeta förebyggande med information, utbildning och opinionsbildning.

Hemsida: www.adbsverige.se

Centrum mot rasism

Centrum mot rasism (CMR) är en ideell, rikstäckande paraplyorganisation med ett hundratal medlemsorganisationer. CMR, som är fristående, partipolitiskt och religiöst obunden, arbetar mot rasism, diskriminering, främlingsfientlighet, homofobi, antisemitism, islamofobi, antiziganism och afrofobi. CMR bekämpar alla former av diskriminering genom att inhämta kunskap och skapa opinion, synliggöra problem och föreslå lösningar. Målet är att granska, komplettera och förstärka samhällets insatser mot rasism och diskriminering, utan att överta samhällets ansvar. Medlemsorganisationerna finns spridda över hela landet och är inriktade på många olika områden.

Hemsida: www.centrummotrasism.nu.

Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation

Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation (RIO) är intresseorganisation för de 107 folkrörelse-, organisations-, stiftelse- och föreningsägda folkhögskolorna i Sverige. RIO har till uppgift att bevaka, främja och tillvarata medlemmarnas intressen. Syftet med RIO:s arbete är att stärka folkhögskolornas verksamhet. Folkhögskolornas arbete syftar till en stark folkbildning i samhället som bidrar till demokrati och ger förutsättningar samt möjligheter för människor att påverka sina liv.

Hemsida: www.rio-org.se

Vi som arbetat med boken

Redaktörer:

Lina Gidlund är redaktör för boken och har skrivit huvuddelen av texterna. Lina Gidlund är projektledare för AGERA – utan att diskriminera och arbetar på Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU).

Cecilia Elmqvist är redaktör för boken och har framförallt arbetat med textbearbetning samt bidragit med delar av textmaterialet. Cecilia Elmqvist är utbildningsansvarig på LSU Sveriges ungdomsorganisationer och har skrivit boken *O/LIKA – interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering*.

Vi står som redaktörer bakom innehållet i boken och har arbetat om och redigerat allt material, ett arbete som vi inte hade klarat utan alla som bidragit med texter utifrån sin expertis inom respektive område. Ett stort tack till följande personer som bidragit med text:

Alexander Hassan arbetar på Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) och har tagit fram sammanställningen över rättsliga instanser för handbokens räkning.

Marco Helles är samordnare för mångfald, mänskliga rättigheter och icke-diskriminering på Röda Korset och är en av upphovspersonerna till MOD – Mångfald och Dialog. Marco Helles har bidragit med texter om mänskliga rättigheter och mångfald.

Lina Johansson är ansvarig för AGERA-projektets aktiviteter kring diskrimineringstester och har skrivit om detta för handbokens räkning. Lina Johansson är jurist på Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU).

Frida Karlson är tf. verksamhetsansvarig på Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) och handleder skolor i deras planarbete. Frida Karlson har bidragit med text om likabehandlingsplaner och goda exempel.

Victoria Kawesa är forskningsansvarig på Centrum mot rasism samt doktorand i genusvetenskap på Linköpings universitet med diskriminering som expertisområde. Till handboken har Victoria Kawesa skrivit om parallellrapportering.

Carl Lind är jurist på Byrån mot diskriminering i Norrköping. Carl Lind har utrett intresseorganisationers möjligheter att nyttja talerätten och även skrivit om detta för handboken.

Lars Thornberg & Linda Höglén arbetar båda på Örebro Rättighetscenter och har gjort en kartläggning om utvecklingen inom diskrimineringsområdet samt hur det ser ut idag. Dessa texter har legat till grund för delar av bokens andra kapitel samt de exempel på ärenden som finns med.

Utöver dessa personer skulle vi även vilja rikta ett stort tack till alla som läst texterna och kommit med kommentarer! Ingen nämnd, ingen glömd.

För att göra ett tungt ämne lättare och boken till en intresseväckare har vi framförallt följande personer att tacka:

Petra Emtestam är formgivare och har tidigare bland annat formgivit LSU – Sveriges ungdomsorganisationers bok *O/LIKA* samt AGERA-projektets *Nyckeln till jämställdhet*. Se mer av Petra Emtestam på: www.bukidesign.se

C. Kåberg är frilansillustratör och tecknar i huvudsak normkritiskt. C. Kåberg har bidragit med handbokens tecknade illustrationer. Se mer av C. Kåberg på: <http://ckaberg.blogspot.com>

Tryckeri Edita Västra Aros är ett av Sveriges mest miljövänliga tryckerier, tryckeriet är FSC certifierade och har vunnit flera miljöpriser. Edita klimatkompenserar alla trycksaker.

Fotografi: Tomas Bergman, Murat Germen, Paul Mannix, Hulton Archive/Getty Images, Associated Press Photo, J. Howard Miller (poster) med flera.

Här beställer du boken

Boken finns att ladda ned på www.ageraprojektet.se eller beställa via info@ageraprojektet.se.

Vid frågor rörande beställningar eller innehåll: Kontakta Lina Gidlund på Diskrimineringsbyrån Uppsala eller Marco Helles på Svenska Röda Korset.

BILAGA: DISKRIMINERINGSLAG (2008:567) I SIN HELHET

Diskrimineringslagen 2008:567

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 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 lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

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 begävningsmässiga 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 arbetssökande 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 diskrimineringsgrunderna 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 arbetssökande 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 § /Upphör att gälla U:2011-07-01/ Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) 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 person 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.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861 ikraft 2011-07-01, överg.best.

5 § /Träder i kraft l:2011-07-01/ 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 person 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).

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861 ikraft 2011-07-01, överg.best.

6 § /Upphör att gälla U:2011-07-01/ 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 (1985:1100),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialskolan, 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.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861 ikraft 2011-07-01, överg.best.

6 § /Träder i kraft l:2011-07-01/ 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).

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861 ikraft 2011-07-01, överg.best.

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.

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 försäkringstjänster 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.

Hälsa- 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, och
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

Värnplikt och civilplikt samt annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten

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 antagningsprovning 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).

Rubrik 2010-06-08 gm SFS 2010:464, ikraft 2010-07-01

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).

Ändrad 2010-06-08 gm SFS 2010:464, ikraft 2010-07-01

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 värde 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 förvärsarbete 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).

Ändrad 2009-06-02 gm SFS 2009:526, ikraft 2009-06-30

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 § /Upphört att gälla U:2011-07-01/ En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), 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 §§.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861, ikraft 2011-07-01, överg.best.

14 § /Träder i kraft I:2011-07-01/ 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.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861, ikraft 2011-07-01, överg.best.

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 sexuell 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.

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 förklarat 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 §§.

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 betungande 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.

Överklagandeförbud

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

Utdömande av vite

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

I mål om utdömande 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 arbetstagare 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 arbetstagare.

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 ogiltig 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.

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 skälig 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 rättegången 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,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

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.

Övergångsregler

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.

”Vi befinner oss alltså i ett läge där ett helt folk tror att jag är ’nigger’, men jag tror inte på det. Slaget har börjat! För om jag inte är vad ni har sagt mig att jag är, då innebär det att inte heller ni är vad ni trodde att ni var. Och det är detta som är krisen. Landet skakas inte av en ’negerrevolution’. Landet skakas av tanken på sin egen identitet.”

Ur James Baldwins *A Talk to Teachers* (1963). Citerad i och översatt av Stefan Jonsson *De andra - amerikanska kulturkrig och europeisk rasism* (Norstedts, Stockholm 1993).

AGERA – utan att diskriminera

Redaktörer: Lina Gidlund och Cecilia Elmqvist

Grafisk form: Petra Emtestam

Tryck: Edita Västra Aros, Västerås 2010

© Svenska Röda Korset samt de projektorganisationer som ingår i AGERA – utan att diskriminera. Texterna får mångfaldigas men ej ändras och källa ska alltid uppges.

ISBN: 978-91-86089-15-3

This handbook is supported under the European Community Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013).

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission

This programme is managed by the Directorate-General for Employment, social affairs and equal opportunities of the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment and social affairs area, as set out in the Social Agenda, and thereby contribute to the achievement of the Lisbon Strategy goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

PROGRESS mission is to strengthen the EU contribution in support of Member States' commitment. PROGRESS will be instrumental in:

- providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
 - monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
 - promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
 - relaying the views of the stakeholders and society at large
- For more information see: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html



AGERA utan att diskriminera är en handbok för dig som vill kunna agera för att motverka och förebygga diskriminering. Det kan handla om att veta vad du ska göra när du själv blir utsatt, när du ser någon annan bli det eller när det är du som uppges ha diskriminerats. Antidiskriminering handlar i grunden om en persons möjligheter att delta i samhället utan att begränsas av andras fördomar. Det handlar också om att ta ansvar för när det blir fel. Slutligen handlar det om vad vi tillsammans kan göra för att förebygga att diskriminering sker. Att inte bli diskriminerad är en fråga om mänskliga rättigheter och folkhälsa. Handboken är en del av det EU-finansierade samarbetsprojektet AGERA – utan att diskriminera. Målgruppen är i första hand ideella föreningar men boken kan användas av alla. Tillsammans kan vi göra skillnad.

ISBN 978-91-86089-15-3