

**D**iskriminering i arbetslivet är vardag för många i Sverige. Människor stängs ute, eller avvisas varje dag. Personer kränks på grund av fördomar, elakhet, slarv eller missriktad hänsyn. Det finns många förklaringar till diskriminering, men inga ursäkter.

### *ILO-konventionen*

År 1958 antog Internationella arbets-  
tagarorganisationen (ILO) konventionen om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Sverige ratificerade konventionen 1962. Därigenom har Sverige förbundit sig att utforma och tillämpa en nationell politik som främjar likställdhet när det gäller möjligheterna till anställning och yrkesutövning. Avsikten är att motverka varje form av diskriminering i detta avseende. I konventionen definieras diskriminering som "varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd att likställdhet med avseende på möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgjörs

eller beskärs". Åtskillnad, uteslutning eller företräde, som grundas på de personliga kvalifikationer som krävs för anställningen, ska inte anses som diskriminering.

### *EG-rätten*

Som EU-medlem påverkas Sverige av den rättsliga utvecklingen inom unionen. EG-rätten styr i mångt och mycket utformningen av den svenska lagstiftningen. Genom Amsterdamfördraget år 1997 infördes en ny artikel 13 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget). Med stöd av artikel 13 kan ministerrådet vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Rådet kan göra detta inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, genom enhälligt beslut, på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet.

### *Svensk lagstiftning*

Det finns (2007) lagstiftning som skyddar mot diskriminering på grund av

etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, kön eller sexuell läggning. Förutom att lagarna ger skydd i det enskilda fallet har jämställdhetslagen och lagen mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning krav på aktiva åtgärder. En av dessa aktiva åtgärder gäller rekrytering.

2003 trädde en kompletterande lag i kraft som förbjuder diskriminering i arbetsmarknadspolitisk verksamhet (till exempel arbetsförmedling), vid start eller bedrivande av näringsverksamhet, i yrkesutövning (till exempel legitimation för yrken). Förbuden mot diskriminering gäller också i samband med medlemskap i fackföreningar och yrkesorganisationer samt när det gäller yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Senast 2008 har vi en lag som skyddar mot åldersdiskriminering. Samtliga diskrimineringslagar kommer med stor sannolikhet slås ihop till en lag och de olika ombudsmännen kommer att bli

en ombudsman – ombudsmannen mot diskriminering.

## **Omvänd bevisbörda**

Lagarna har omvänd bevisbörda. Det betyder att om en person kan presentera fakta som pekar på att han eller hon har blivit diskriminerad, är det upp till den anmälda parten att bevisa att diskriminering inte har inträffat.

Det kan förkomma direkt och indirekt diskriminering:

*Direkt diskriminering är när lika fall behandlas olika.*

När arbetsgivaren missgynnar en anställd eller en arbetssökande genom att behandla denne mindre förmånligt i jämförelse med annan arbetstagare/ arbetssökande, som befinner sig i en jämförbar/likartad situation, men inte tillhör någon av de skyddade kategorierna. Det krävs inte att någon person faktiskt gynnats. En arbetsgivare, som under ett rekryteringsförfarande beslutar sig för att inte anställa någon, kan därigenom ha diskriminerat en sökande trots att det inte finns någon verklig

jämförelseperson som gynns. Men den typiska direkta diskrimineringen är när en individ är missgynnad i förhållande till en annan individ. Det krävs heller inte att arbetsgivaren haft någon avsikt att diskriminera. Däremot skall det finnas en direkt koppling mellan arbetsgivarens agerande och diskrimineringsgrunden.

*Indirekt diskriminering är när olika fall behandlas lika.*

Det här innebär till exempel att arbetsgivaren inte får ställa generella krav på arbetssökande eller arbetstagare som missgynnar personer med funktionshinder, viss etnisk tillhörighet, viss sexuell läggning eller visst kön. Detsamma gäller vid yrkespraktik. Till skillnad från direkt diskriminering sker jämförelsen vid indirekt diskriminering inte mellan två individer utan mellan två grupper.

### **Diskrimineringsförbudet gäller:**

- I rekryteringsprocessen t ex när arbetsgivaren bedömer ansökningshandlingar och väljer ut sökande till anställningsintervju.
- Vid beslut om anställning och befordran eller utbildning inför befordran.
- När lönen sätts eller förhandlas eller andra arbetsvillkor bestäms.
- Vid beslut om eller övrigt rörande yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning.
- När arbetet fördelas och leds.
- När en anställd sägs upp, avskedas eller permitteras.

Text: Norrtälje kommun,  
Diskrimineringsombudsmannen, DO

## Faktaruta

Lagar som förbjuder diskriminering i arbetslivet:

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning - EDA
- Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder - FUDA
- Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning - SEDA
- Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering

## 2. Många förklaringar men

*Vi har mer makt och påverkar mer än vi tror. När var och en blir medveten om det kan det leda till ickediskriminering.*



**Paula Jonsson**, är jurist och utredare hos diskrimineringsombudsmannen DO. Hon valde detta område för att få möjlighet att arbeta praktiskt med mänskliga rättigheter. Här ger hon ett exempel på oavsiktlig diskriminering:

- Man ordnar en exotisk afton där alla, som har en annan bakgrund än svensk, ska bidra med någonting: en sång, en dans eller en maträtt. "Dom" ska bidra med någonting utöver vad vi alla ska bidra med på arbetsplatsen. Men om personen eller

personerna inte tycker att det är roligt så är det faktiskt att diskriminera, även om man gör det i ett gott syfte. Man särbehandlar. Man cementerar "vi och dom". Yrkesmänniskan, som har anordnat aftonen, har gjort det i syfte att motverka diskriminering, men det kan bli motsatt effekt.

- Sånt är svårt att inse och erkänna, men det är dit vi måste komma. Var och en måste bli medveten om sig själv och sina egna fördomar.

## **DO ger gärna råd**

I DOs uppdrag ingår tre huvudsakliga arbetsområden:

- hjälpa den som har utsatts för diskriminering att ta tillvara sina rättigheter
- utöva tillsyn så att arbetsgivare, högskolor och skolor följer lagens krav och förebygger diskriminering genom ett målinriktat och aktivt arbete
- informera, utbilda och bilda opinion mot diskriminering.

DO upplevs av många som en ren tillsynsmyndighet men arbetar även förebyggande med information och utbildning. Även i samband med tillsyn får arbetsgivare och fackförbund mycket rådgivning.

På senare tid har DO också försökt hitta samarbetspartners som t ex FAIR men också offentliga aktörer, som t ex länsstyrelser, som man arbetar med i olika projekt. En viktig samarbetspartner är de

antidiskrimineringsbyråer som finns över hela landet och tar emot individanmälningar och där DO stöttar med juridisk hjälp. DO mobiliserar även utsatta grupper att bli medvetna om sina rättigheter för att de själva ska kunna arbeta mot diskriminering.

## **Mer fördomar än man tror**

Paula är ofta ute och utbildar. Det händer att det hettar till när hon sätter saker på sin spets.

- Vi är fortfarande ganska okunniga om förekomsten av diskriminering. Man tror inte att det förekommer i den egna omgivningen och framför allt inte att man själv är delaktig. När jag säger att man kan vara mer styrd av fördomar och subjektiva värderingar än man tror kan folk bli ganska stötta.

- Många vill ha och menar att det räcker med en generell utbildning om lagstiftningen eller om attityder och värderingar. Men man kommer inte så långt med utbildning om man inte sätter den i relation till en process i den egna verksamheten. Man måste

börja jobba med frågan om hur det ser ut i den egna organisationen – vilka rutinerna är, vilka attityder och värderingar som styr. Det är först då man kommer vidare.

Paula menar att samtidigt som de här frågorna måste ner på individnivå måste de upp på chefsnivå. Det är chefer som fattar besluten och det är egentligen de som behöver utbildning, bl a för att se kopplingen till sina egna verksamheter och arbetssätt. Även om man har en mångfalds-, antidiskriminerings- eller likabehandlingsplan, så behöver den planen sättas i ett sammanhang och genomföras så att den inte hamnar i en låda någonstans.

### **Det viktigaste budskapet**

- Det viktigaste budskapet jag har är att de som arbetar med de här frågorna ska jobba systematiskt, strukturerat och målinriktat.

- Som arbetsgivare kan man aldrig få garantier för att det blir rätt när man rekryterar. Men jag tror att risken att det blir fel är störst när

man rekryterar ickesystematiskt, när man går på magkänslan. Om man istället koncentrerar sig på vilken kompetens man behöver och stämmer av detta hos de sökande tror jag att man har större möjlighet att få en effektiv organisation.

- Jag tycker att det är bra att man i FAIR-projektet har tagit fram enkla verktyg som man kan testa för att få fram vilka attityder och värderingar som finns i den egna organisationen. Ett steg i taget. Hellre det än stora modeller, som ingen förstår eller har tid att använda. Det är bättre att göra lite och göra det bra än att göra mycket och det sedan inte händer någonting.

Text och foto:  
Maria Waxin, Waxin Kommunikation



Det heter  
funktionshindrad,  
rullstolsburen,  
talträngd och  
skumögd.



### Exempel på fall av diskriminering

#### *Arbetsgivare ändrar klädpolicy - ja till huvudduk i uniformen*

När en ung muslimsk kvinna sökte sommarjobb fick hon beskedet att hon inte kunde få jobb om hon ville bära huvudduk. Kvinnan anmälde händelsen till DO och detta bidrog till att arbetsgivaren tog fram en ny klädpolicy. Idag arbetar kvinnan på företaget och bär en matchande huvudduk till sin uniform. Att bli bortvald vid en anställningsintervju på grund av etnisk eller religiös tillhörighet är diskriminering. Företaget betalade ut en ersättning på 15 000 kr till kvinnan.

#### *Lesbisk kvinna vägrades anställning*

En lesbisk kvinna anmälde till HomO att hon på grund av sin sexuella läggning inte fått anställning som teologiskt utbildad assistent på ett konfirmationsläger där hennes sambo arbetade i samma egenskap. Sedan kvinnans sambo föreslagit

kvinnan för anställning förklarade den scoutförening som organiserade lägret att man inte hade för avsikt att gå vidare med någon rekrytering av kvinnan med motiveringen att föreningen har som policy att inte anställa par. Kvinnan fick senare veta att det bland scoutledarna på lägret fanns flera heterosexuella par. Vid kontakter med HomO bestred scoutföreningen att man utsatt kvinnan för diskriminering. Efter överläggningar träffade HomO en förlikning med föreningen. Förlikningen innebar att scoutföreningen åtog sig att betala ett belopp på 20 000 kronor till kvinnan.

#### *Man anställdes för att bryta könsroller*

En kvinna sökte en provanställning som assistent på ett boende för invandrade ungdomar i en kommun. Kommunen valde att anställa en man på tjänsten. Kvinnan anmälde kommunen till JämO för könsdiskriminering. Arbetsgivaren motiverade valet av en manlig sökande bland annat med att boendets personal inte bör representera den "rådande rollbild, vilken tillhör det kvinnliga

könet, dvs. en omhändertagande mamma som lagar mat, städar osv.” JämO har förhandlat fram ett förlikningsavtal mellan kvinnan och kommunen, som innebär att kommunen betalar 50 000 kronor till kvinnan och därmed är tvisten löst.

## *Diabetiker nekad anställning*

En man med diabetes sökte arbete som driftoperatör. Arbetsgivaren nekade honom anställning på grund av hans sjukdom. Hans fackförening drev fallet i Arbetsdomstolen som fastslog att arbetsgivaren brutit mot lagen om förbud av diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Arbetsgivaren fick förutom rättegångskostnaderna betala ett skadestånd till den arbetssökande om 30 000 kronor.

## *”Ej tydlig svenska” var etnisk diskriminering*

En arbetsgivare som driver verksamhet med marknadsundersökningar genom telefonintervjuer avsåg

att anställa ytterligare personal. Efter ett telefonsamtal avbröts rekryteringen då arbetsgivaren ansåg att arbetssökanden inte uppfyllde kravet på att tala tydlig svenska. Den sökande var den tidpunkten 26 år gammal. Hon kom till Sverige som 9-åring, gått ut svensk skola och var högskolestuderande på ett svensk universitet. Arbetsgivaren ansågs skyldig att utge allmänt skadestånd på 40 000 kronor på grund av etnisk diskriminering.