

Den nya diskrimineringslagen

Trollhättans stad
20110518

Susanne.Fransson@gu.se
www.diskrimineringslagen.se
0735873735

Ny diskrimineringslag 2009

- Arbetslivet i vid bemärkelse
 - Utbildning i vid bemärkelse
 - Samhällsområdet i övrigt
 - Offentliganställda
-

Arbetslivet – vem omfattas?

- Arbetstagare
 - Arbets sökande
 - Förfrågare
 - Praktikanter
 - Inhyrda/uthyrda
-

Utbildningsområdet

- Barn, elever, deltagare och studenter
 - Förskola till högskola
 - Folkhögskolor och studieförbund
 - Utbildningsanordnare
-

Samhällsområdet i övrigt

- Varor, tjänster och bostäder m m
 - (nytt anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning)
 - Hälsa- och sjukvård samt socialtjänst
 - Socialförsäkringssystem, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd
 - Värnplikt och civilplikt
-

Utvidgat diskrimineringsförbud för offentligt anställda

- ❑ 2:17 Offentlig anställning
 - ❑ 1. Bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller
 - ❑ 2. på annat sätt i anställningen har kontakt med allmänheten.
 - ❑ Gäller alla diskrimineringsgrunder förutom ålder!
 - ❑ Bakgrund Regeringsformen 1:2.
-

Diskrimineringsgrunder

- ❑ Kön: att någon är kvinna eller man
 - ❑ Könsoverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
 - ❑ Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
 - ❑ Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
 - ❑ Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
 - ❑ Ålder: uppnådd levnadslängd
 - ❑ Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
-

Diskriminering

- Direkt diskriminering
 - Indirekt diskriminering
 - Trakasserier
 - Sexuella trakasserier
 - Instruktioner att diskriminera
-

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.
-

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 trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
-

Undantagsregler

- ❑ Allmänna undantag
 - ❑ Specificerade undantag
 - ❑ Särbehandling pga nödvändig egenskap
 - ❑ Befogad särbehandling
 - ❑ Främjanderegler (positiv särbehandling)
 - ❑ Se 2 kap 6 § folkhögskolor och studieförbund!
-

Proportionalitetsprincipen

- ❑ Befogad särbehandling om
 - ❑ Legitimt syfte
 - ❑ Nödvändigt och lämpligt för att uppnå syftet
 - ❑ Intresseavvägning
 - ❑ Samma som arbetsgivarens motbevisning vid indirekt diskriminering
-

Ålder och anställning

- 67 årsreglerna i LAS
 - Turordningsregler
 - Semesterförmåner
-

Aktiva åtgärder

- ❑ Utbildning – likabehandlingsplan (ej direkt för folkhögskolor och studieförbund)
 - ❑ Arbetslivet
 - ❑ Samverka
 - ❑ Målinriktat arbete
 - ❑ Jämställdhetsplan åtgärderna i 3:4-9 §§
 - ❑ Handlingsplan och lönekartläggning
 - ❑ Vart tredje år och arbetsgivare med 25 anställda eller fler
-

Sanktioner

- Ogiltighet och jämkning
 - Diskrimineringsersättning
 - Ersättning för förlust (endast arbetslivet)
 - Vitesförelägganden även utbildning (ej folkhögskolor och studieförbund)
-