

Handläggare:  
Anita Hjelm  
Göran Rosander

## **Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering**

### **1 Vägledningens syfte**

Vägledningen skall informera om arbetet med mångfald i arbetslivet och arbetsgivarens skyldigheter enligt diskrimineringslagstiftningen.

#### **1.1 Vision**

Landstinget skall vara ett föredöme i arbetet med mångfald i arbetslivet genom att aktivt främja etnisk mångfald och förebygga och motverka diskriminering.

### **2 Definitioner**

#### **2.1 Vad är diskriminering?**

Diskriminering kan beskrivas som ”särbehandling (av individer eller grupper) vilken innebär ett avsteg från principen att lika fall skall behandlas lika”. Begreppet ”direkt diskriminering” förutsätter objektivt sett att diskrimineringsgrunden är direkt kopplad till en viss grupptillhörighet. ”Indirekt diskriminering” föreligger objektivt sett när ett krav som framstår som neutralt i praktiken medför att personer som tillhör en viss grupp sätts i ett sämre läge än människor som tillhör en annan grupp.

### **3 Lagstiftning**

#### **3.1 Speciallagstiftning**

Det finns flera lagar som reglerar kränkning av speciella skäl som:

##### *3.1.1 Sexuella trakasserier*

Enligt EU:s definition innebär sexuella trakasserier *ovälkommet* uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnor och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera *ovälkommet fysiskt, verbalt, eller icke-verbalt uppträdande*.

Uppträdande av sexuell natur kan vara:

- anmärkningar och anspelningar av sexuell natur, kommentarer med ett anstötligt språk, pornografiska bilder, föremål och skrifter
- att vissla, stirra eller göra anstötliga gester
- ovälkommen fysisk kontakt
- påtryckningar om sexuell samvaro eller
- upprepade förslag till social aktivitet utanför arbetsplatsen - trots att det står klart att sådana förslag inte är välkomna
- krav på sexuellt tillmötesgående för att få anställning, löneförhöjning, kompetensutveckling och slippa isolering eller undvika försämrade arbetsuppgifter

### 3.1.2 *Diskriminering på grund av sexuell läggning*

Trakasserier eller beteende som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med sexuell läggning vare sig den är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell, får inte förekomma på arbetsplatsen.

Detta regleras i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning SFS 1999:133.

### 3.1.3 *Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet*

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet och motverka former av etnisk diskriminering. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Detta regleras i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet SFS 1999:130.

### 3.1.4 *Diskriminering på grund av funktionshinder*

En arbetstagare med funktionshinder får inte missgynnas eller trakasseras på grund av sitt handikapp. Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan väntas uppstå. Detta regleras i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder SFS 1999:132.

## **4 Skadestånd**

En person som drabbas av kränkande särbehandling eller repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, kan i vissa fall vara berättigad till skadestånd.

## **5 Brott**

Även om det finns särskilda lagar som är till för att kunna åtgärda kränkande särbehandling kan man inte bortse ifrån att vissa beteenden mycket väl kan vara brottsliga enligt brottsbalkens bestämmelser. I första hand avses brottsbalken 4 kap. Om brott mot frihet och fred, 5 kap Om ärekränkning och 6 kap. Om sexualbrott.