

Diskrimineringslagstiftningen

Diskrimineringsgrunder

Kön

Diskrimineringsgrunden kön är ett skydd för kvinnor och män från att diskrimineras på grund av deras kön. Skyddet mot diskriminering på grund av kön omfattar även personer som har bytt eller planerar att byta kön.

Funktionsnedsättning

Det är förbjudet att diskriminera en person avseende fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsnedsättning. Dessa funktionsnedsättningar ska vara varaktiga, de kan ha uppstått på grund av skada, funktionshindret kan vara medfött eller så kan det vara en funktionsnedsättning som förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Denna diskrimineringsgrund förbjuder att någon diskrimineras på grund av sin sexuella läggning. Skyddet gäller såväl heterosexuella som bisexuella och homosexuella. Varianter inom dessa sexuella läggningar skyddas däremot inte.

Etnisk diskriminering

Denna diskrimineringsgrund skyddar personer mot att bli diskriminerade på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung samt trosbekännelse.

Könsöverskridande identitet

Denna diskrimineringsgrund ger ett skydd för personer som inte identifierar sig som kvinna eller man eller personer som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Ålder

Diskriminering på grund av ålder förbjuder att någon diskrimineras på grund av uppnådd levnadslängd. Särbehandling på grund av ålder är tillåten i följande tre fall.

- Vid anställning, befordran eller utbildning om ett ålderskrav på grund av arbetets natur är ett avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och om yrkeskravet är lämpligt eller nödvändigt för att uppnå syftet. Denna undantagsregel ska tillämpas snävt. Som exempel på när regeln är tillämplig kan nämnas då en pensionärsorganisation eller en ungdomsorganisation söker en ordförande. Det är då tillåtet att vägra en person som åldersmässigt inte motsvarar den åldersgrupp som organisationen vill främja med sin verksamhet. Likaså är undantagsregeln tillämplig till exempel om en teaterroll kräver en skådespelare med en viss ålder.
- Om åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner finns i individuella avtal eller kollektivavtal.
- Om det kan motiveras av ett berättigat syfte och ålderskravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Ett berättigat syfte kan vara en strävan efter att skydda yngre arbetstagare i arbetsmiljöfrågor. Det kan också vara att främja

äldre arbetstagares möjligheter att få eller behålla ett arbete eller tillgodose äldre arbetstagares ökade behov av vila och rekreation.

Former av diskriminering enligt diskrimineringslagen

De som skyddas av diskrimineringsförbudet är arbetstagare, den som gör en förfrågan eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbuden gäller arbetsgivarens alla åtgärder och underlåtenheter inför och under anställning. Således omfattas hela och varje del av rekryteringsförfarandet. Det innebär även att gallring av ansökningar och urval av personer till anställningsintervjuer kan angripas med stöd av lagarna. Om ett anställningsförfarande avbryts och ingen anställs kan diskriminerande förfaranden under rekryteringen ändå angripas. För att lagen ska vara tillämplig krävs att någon person gett till känna att han eller hon önskar en viss anställning. Rekryteringar som sköts av ett rekryteringsföretag omfattas också av lagen. Det innebär alltså att ert företag kan göras ansvarigt för vad rekryteringsföretaget gör. Förbuden gäller vidare beslut som arbetsgivaren fattar under en bestående anställning. Hit hör beslut om befordran eller utbildning till befordran, tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, ledning och fördelning av arbete samt uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd.

Förbud mot direkt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat, eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Direkt diskriminering är uppbyggd kring begreppen missgynnande, jämförelse och orsakssamband.

Missgynnande

En första nödvändig förutsättning för direkt diskriminering är att någon missgynnats. Ett missgynnande innebär att en arbetstagare eller arbetssökande försätts i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån som är till skada eller nackdel för den enskilde. Att inte bli kallad till en anställningsintervju kan innebära en sådan nackdel som kan utgöra ett missgynnande.

Jämförelse

Därefter ska det göras en jämförelse med hur någon annan person som befinner sig i en jämförbar situation behandlas. Om det i det enskilda fallet kan anses rimligt och naturligt att olika individer behandlas lika befinner sig dessa i en jämförbar situation. Det är inte heller nödvändigt att kunna jämföra med en faktisk jämförelseperson av till exempel motsatt kön. Om det inte finns någon verklig person att jämföra med får jämförelsen göras med en tänkt, hypotetisk, jämförelseperson.

Orsakssamband

Missgynnandet måste dessutom ha ett samband med vederbörandes påstådda diskrimineringsgrund för att förbudsregeln ska vara tillämplig. Kan arbetsgivaren visa att sådant samband saknas, föreligger inte någon otillåten diskriminering enligt lagarna.

Ett missgynnande kan bestå både i aktivt handlande och underlåtenhet att handla. Även om arbetsgivaren inte har för avsikt att diskriminera en arbetssökande anses det diskriminerande om arbetsgivarens handlande får en negativ effekt för den arbetssökande.

Rätt att få uppgift om meriter på den som fick jobbet

Den som anser sig blivit diskriminerad har en egen rätt att få ut uppgifter från arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun, som fick arbetet eller utbildningsplatsen. Tanken med att även individen har denna rätt är att den som anser sig diskriminerad inte ska behöva gå omvägen över diskrimineringsombudsmannen för att bilda sig en uppfattning om han eller hon har blivit diskriminerad. Med anledning av dessa regler och de preskriptionsregler som finns rekommenderar Teknikföretagen att en arbetsgivare ska spara ansökningshandlingar minst tre år – se även nedan under preskription.

Förbud mot indirekt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare på grund av kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, deltidsarbete eller visstidsanställning, genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller annat förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer tillhörande ovan nämnda grupper jämfört med andra personer.

Indirekt diskriminering är uppbyggt kring missgynnande, jämförelse och intresseavvägning.

Missgynnande

Begreppet missgynnande har motsvarande innebörd som direkt diskriminering ovan.

Missgynnande sker när någon tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som verkar neutralt men som vid en närmare granskning i praktiken typiskt sett missgynnar personer som tillhör någon av de grupper som skyddas i lagstiftningen. Personerna i den skyddade gruppen får svårare än andra att uppfylla de krav som ställs eller att förfaringssättet medför negativ effekt för dem.

Jämförelse

För att avgöra om ett krav kan komma att särskilt missgynna personer ur en viss grupp måste en faktisk jämförelse göras mellan den grupp som personen tillhör och en annan grupp. Här blir det inte aktuellt att använda fiktiva jämförelsepersoner. Skillnaden mellan de som kan respektive inte kan uppfylla kravet i de grupper som jämförs bör vara betydande för att någon ur en grupp ska anses ha missgynnats genom det uppställda kravet. Skolexemplet är att kräva en längd om minst 180 cm, vilket i praktiken utesluter kvinnor.

Intresseavvägning

Förbudet mot indirekt diskriminering gäller dock inte om syftet med kravet eller regeln kan motiveras sakligt, det vill säga att företaget genom att tillämpa en regel eller ställa ett krav eftersträvar att uppnå ett för företaget berättigat mål. Det fordras då också att kravet eller regeln både är lämplig och nödvändig för att målet i fråga ska uppnås.

Enligt denna intresseavvägning måste alltså för det första syftet vara objektivt sett godtagbart och för det andra måste åtgärden, medlet för att uppnå syftet, vara lämplig och nödvändig. Det kan därför i vissa fall efter en intresseavvägning visa sig vara berättigat att till exempel ställa krav på kunskaper i svenska språket utan att för den skull diskriminera personer med annan etnisk tillhörighet. Intresseavvägningen ska med andra ord resultera i att det då inte föreligger några rimliga alternativa handlingsätt för att uppnå målet.

Förbud mot repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering. Om det skulle visa sig att en arbetsgivare på något sätt bestraffat eller behandlat en anställd sämre för att en anmälan har gjorts kan man förvänta sig höga skadestånd. Å andra sidan gäller, liksom annars, att en arbetstagare inte får vidta åtgärder i syfte att skada eller vålla obehag för arbetsgivare. Helt obefogade anmälningar med otillbörligt syfte bör således beivras.

Trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Vårt råd är att behandla alla typer av trakasserier med samma allvar. Denna form av diskriminering är uppbyggd kring uttrycken missgynnande, oönskat beteende, insikt och orsakssamband.

Missgynnande

Med missgynnande avses enligt lagstiftningen sådant uppträdande, handlingar, beteenden och bemötanden som kränker arbetstagarens integritet och som har anknytning till dennes tillhörighet till någon av de ovan definierade grupperna. Trakasserier kan innefatta såväl fysiskt som verbalt och icke verbalt beteende. Handlingarna eller bemötande ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt märkbart eller tydligt kränka den enskildes värdighet. Helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte betraktas som missgynnande och därmed trakasserier.

Oönskat handlande

För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är den som utsätts för ett beteende eller handling som avgör om beteendet eller handlingen är önskvärd eller inte. Det är således i det oönskade beteendet eller handlingen som till exempel sexuella trakasserier skiljer sig från ett vänskapligt uppträdande som är välkommet och ömsesidigt.

Insikt

Den som trakasserar måste ha insikt om att hans eller hennes beteende kränker någon på ett sätt som kan utgöra diskriminering. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteende upplevs som kränkande.

Orsakssamband

Liksom vid de andra typerna av diskriminering måste i detta fall handlingssättet eller bemötande ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna för att utgöra trakasserier i lagens mening.

Åtgärder

Som vi nyss framhöll, finns det ur ett arbetsgivarperspektiv ingen anledning att acceptera något beteende mellan anställda som innebär att en grupp eller en enskild kränker någon eller några andra anställda. Det är också viktigt att betona att lagstiftningen och domstolarnas tolerans för resonemang av typen "kulturen här är hård, rå men hjärtlig" får bedömas som mycket låg. Erfarenheten talar också för att den typen av resonemang oftast beror på dåligt ledarskap och bristande civilkurage. Den arbetstagare som inte kan delta i verksamheten utan att ha "hackkycklingar" eller på annat sätt utsätta medarbetare för kränkande beteende ska föras till rätta, och det är arbetsgivarens ansvar att så sker. Om beteendet inte upphör trots varning bör en uppsägning ske. Vid grova kränkningar blir det fråga om avskedande.

Vilka åtgärder arbetsgivaren är skyldig att vidta när han fått kännedom om eventuella trakasserier varierar beroende på händelseförloppet i det enskilda fallet. Han bör tala med den som anser sig trakasserad samt även med den eller de som utpekats som trakasserande.

Arbetsgivaren har också skyldighet att i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Beroende på omständigheterna kan det bli fråga om tillsägelser och uppmaningar till den eller de trakasserande, liksom varning, omplacering och ytterst uppsägning.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier nämns i lagen som en särskild diskrimineringsgrund. Innebörden är densamma som nyss redogjordes för under rubriken trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund. Det som skiljer är endast att uppträdandet ska vara av sexuell natur. Det kan röra sig om ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro, att visa pornografiska bilder eller text eller oönskad fysisk kontakt i form av kroppslig beröring.

Instruktioner att diskriminera

Det är förbjudet att lämna en diskriminerande order eller instruktion till någon som står i lydnds- eller beroendeställning eller är uppdragstagare till den som lämnar ordern. Vidare krävs för att det ska utgöra diskriminering att en missgynnande effekt för en eller flera individer uppstår. En arbetsgivare får exempelvis inte uppdra åt arbetsförmedling eller annan att sortera bort ansökningshandlingar från personer med utländskt klingande namn.

Bristande tillgänglighet

Arbetsgivaren är skyldig att vidta skäliga åtgärder för att skapa tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

Diskrimineringsförbudet är uppbyggt kring kriterierna missgynnande, underlåtenhet och jämförbar situation. Med bristande tillgänglighet menas att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning.

Det är alltså endast skäliga åtgärder som krävs. Skäligheten ska bedömas utifrån

- krav på tillgänglighet i lag och annan författning,
- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse.

Begreppet tillgänglighet innefattar stöd eller personlig service, information och kommunikation samt åtgärder i fråga om den fysiska miljön.

Vilka åtgärder kan krävas?

I propositionen uttalas att det ska vara fråga om enkla åtgärder. Vilka åtgärder som kan aktualiseras går inte att räkna upp utan en bedömning måste göras i det enskilda fallet. Kontakta gärna Teknikföretagen för rådgivning.

Bedömningen av vilken åtgärd som skäligen kan krävas i ett enskilt fall ska ta sin utgångspunkt i de krav som kan gälla enligt bestämmelser i lag, EU-reglering eller annan författning om tillgänglighet, exempelvis plan- och bygglagstiftningen. Det är inte skäligt att kräva åtgärder som går utöver sådana krav. Den som har uppfyllt sådana krav, exempelvis enligt plan- och bygglagstiftningen eller arbetsmiljölagen, bör således kunna utgå från att ytterligare krav inte följer av diskrimineringslagen.

På de områden där det saknas bestämmelser om tillgänglighet i annan författning, innebär förbudet att de tillgänglighetsåtgärder som kan krävas ska vara av enklare beskaffenhet. Som exempel kan nämnas att läsa upp meny eller turlista för en synskadad, hålla upp en dörr för en kund, ge särskild hjälp att boka en biljett eller ledsaga en passagerare inom ett bussterminalområde, plocka ihop och packa matvaror åt en kund med rörelse- eller synnedättning, tillhandahålla information genom särskilt anpassade format, t.ex. storstil, använda lättläst text, möjliggöra kommunikation via e-post och personlig service i kontakterna med kunder och allmänhet.

Det kan även krävas viss flyttning av varor i en butik för att öka framkomligheten, utjämning av mindre nivåskillnader, borttagande av trösklar, montering av kontrastmarkeringar vid nivåskillnader och flyttning av starkt doftande produkter.

En åtgärd som medför att en näringsidkare får alltför försämrade möjligheter att tillhandahålla sina varor eller tjänster är inte skälig. En åtgärd kan vidare inte krävas om den verksamhetsansvarige inte har rättslig rådighet över egendomen, exempelvis om en näringsidkare hyr en lokal. Inte heller fastighetsägaren kan åläggas ansvar för diskriminering i en sådan situation.

De ekonomiska förutsättningarna är en viktig del av skälighetsbedömningen. Endast rimliga kostnader för anpassningsåtgärder som kan finansieras inom ramen för ordinarie enskild verksamhet ska komma i fråga. Om en verksamhetsutövare saknar möjlighet att bära kostnaden för en viss åtgärd, eller om åtgärden skulle få stora konsekvenser på privat verksamhet, är den inte skälig.

Skälighetsbedömningen bör sammanfattningsvis göras med särskild hänsyn till arbetsgivarens ekonomi och övriga förhållanden, arten och graden av arbetstagarens funktionsnedsättning och anställningens varaktighet och form. När det gäller kostnaden

ska särskild hänsyn tas till arbetsgivarens möjlighet att bära kostnaden. Det ska också vara möjligt att med åtgärder uppnå en likvärdig situation. Om det inte är möjligt att reducera eller i tillräcklig mån reducera effekterna av funktionshindret genom stöd- och anpassningsåtgärder föreligger inte någon diskriminering. Vad som är skäligt får bedömas från fall till fall.

Andra omständigheter av betydelse

Rekvisitet "andra omständighet av betydelse" innefattar kännedom om behovet av åtgärder. Detta betyder att möjligheten för verksamhetsutövaren att förutse behovet av en åtgärd ska beaktas inom ramen för skälighetsbedömningen.

Att t.ex. en busschaufför inte självmant erbjuder hjälp med ledsagning eller med att bära en väska ombord på ett fordon, eller att en affärsinnehavare inte självmant plockat bort vissa starkt doftande varor från butiksentrén, ska som huvudregel inte utlösa ansvar för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Att den verksamhetsansvarige inte getts möjlighet att planera vilka åtgärder för tillgänglighet som kan vara lämpliga i olika fall kan påverka bedömningen av om diskriminering har skett. Detta gör sig särskilt starkt gällande om en åtgärd för en person med funktionsnedsättning skulle kunna innebära olägenheter för andra personer. Möjligheten till planering bör dock inte medföra att mer omfattande åtgärder kan krävas än annars.

På arbetslivets område är det en förutsättning för att en arbetsgivare ska vara skyldig att vidta åtgärder att denne känt till funktionsnedsättningen eller bort inse att en sådan nedsättning föreligger. Arbetsgivaren kan dock inte vara passiv och bara invänta information från arbetstagaren eller arbetssökanden. Vet arbetsgivaren om funktionsnedsättningen måste arbetsgivaren inleda en dialog och undersöka vilka åtgärder som är lämpliga.

Den personkrets som skyddas av diskrimineringsförbudet bristande tillgänglighet på arbetslivets område är densamma som enligt de övriga formerna av diskriminering, dock inte avseende den som gör en förfrågan om arbete.

Brott mot det förbudet mot bristande tillgänglighet kan på sedvanligt sätt föranleda skyldighet att utge diskrimineringsersättning. En arbetsgivare som bryter mot förbudet kan dock inte åläggas att betala ekonomiskt skadestånd.

Diskrimineringsgrunden kön

Positiv särbehandling och aktiva åtgärder för att främja jämställdhet

Positiv särbehandling är tillåten i så motto att förbudet för arbetsgivare att diskriminera hindrar inte åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor.

Alla arbetsgivare måste inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet. Oavsett hur många anställda de har måste alla arbetsgivare se till att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren ska också underlätta för både kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap, förebygga och förhindra att anställda utsätts för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Dessutom ska

arbetsgivaren genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn könsfördelning i skilda yrken och kategorier samt verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Om det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika arbeten ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig att få sökande av underrepresenterat kön. Slutligen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare har en allmän skyldighet att samverka för att jämställdhet på arbetsplatsen ska nås. Denna samverkan ska särskilt ta sikte på 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. Samverkan ska också ägnas åt att främja lika möjligheter till löneutveckling mellan kvinnor och män.

Twister

Twister angående diskriminering kan på sedvanligt sätt bli föremål för fackliga förhandlingar och eventuell prövning i Arbetsdomstolen. För en arbetstagare som är medlem i en facklig organisation tillfrågas alltid först den fackliga organisationen om de avser att företräda sin medlem. Om den fackliga organisationen väljer att inte företräda en arbetstagare kan Diskrimineringsombudsmannen driva ärendet. Även ideella organisationer har under vissa förutsättningar talerätt i domstol. Detta öppnar upp för en fjärde part förutom de fackliga organisationerna, diskrimineringsombudsmannen och den enskilde själv att driva mål avseende diskriminering.

För att en ideell organisation ska få föra talan krävs att organisationen med hänsyn till sin verksamhet ska vara representativ för ärendet och ha ekonomiska förutsättningar att driva ärendet i domstol. Endast en ideell organisation kan företräda den enskildes talan i ett mål. Det kan alltså inte uppstå en situation där flera ideella organisationer företräder en och samma person i samma ärende. En ideell organisations talan ska föras i tingsrätt och inte i Arbetsdomstolen som första instans.

Bevisbörda

Vid tvister avseende diskriminering eller missgynnande gäller så kallad omvänd bevisbörda. Det räcker att arbetstagaren visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller missgynnad för att arbetsgivaren ska bli skyldig att visa att det inte har förekommit något brott mot diskriminerings- eller missgynnandeförbuden.

Preskription

En facklig organisation som företräder sin medlem är skyldig att påkalla förhandling inom fyra månader från det att organisationen har fått kännedom om den omständighet som yrkandet grundas på. I vilket fall som helst måste den fackliga organisationen påkalla förhandling senast två år från det att den diskriminerande handlingen begåtts.

Om den fackliga organisationen väljer att inte driva en medlems ärende har den som påstått sig ha blivit diskriminerad ytterligare två månader på sig att väcka talan i ärendet. Det innebär alltså att ärendet preskriberas efter sex månader.

För de som inte är medlemmar i någon facklig organisation ska den som påstått sig vara diskriminerad väcka talan senast fyra månader efter det han fått kännedom om den diskriminerande omständigheten och senast två år efter det att omständigheten inträffade.

För att en preskriptionsinvändning ska gälla är det mycket viktigt att ni som arbetsgivare gör en tydlig preskriptionsinvändning vid förhandlingens början. Preskriptionsinvändningen ska också vara införd i protokollet från förhandlingen för att undvika onödiga oklarheter.

Påföljd – diskrimineringsersättning

Den som utsatts för diskriminering ska kunna få diskrimineringsersättning för den kränkning denne har lidit. De begränsningsregler som gäller enligt anställnings- skyddslagens 38 § och 39 § angående storleken på ersättningen gäller inte vid utdömning av diskrimineringsersättning. Även ekonomiskt skadestånd ska kunna utdömas med det viktiga undantaget att det inte kan utgå ekonomiskt skadestånd vid en utebliven anställning eller befordran.

Övrig diskrimineringslagstiftning

Deltidsanställda och visstidsanställda

Dessa diskrimineringsgrunder omfattas inte av diskrimineringslagens skydd utan regleras i lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Med deltidsanställda avses arbetstagare vars normala arbetstid beräknad per vecka eller som genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för arbetstagare som enligt lag eller avtal anses arbeta heltid. Som deltidsanställda avses således alla som understiger 100 procent av det ordinarie heltidsarbetstidsmättet. Till denna grupp hör även personer som är anställda på heltid men på grund av till exempel studieledighet arbetar mindre än heltid. Tidsbegränsade anställningar är alla anställningar som inte gäller tills vidare.

Förbudet avseende deltidsarbetande och visstidsanställda gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigade av sakliga skäl. Denna regel ska tillämpas snävt och ett exempel på när ett berättigat skäl föreligger är då arbetets behöriga gång medför att en deltidsarbetande inte kan utföra dessa arbetsuppgifter. Någon sådan motsvarande intresseavvägning finns dock inte avseende de övriga diskrimineringsgrunderna.

Missgynnandeförbud enligt föräldraledighetslagen

Ytterligare en reglering som bör nämnas i sammanhanget är det missgynnandeförbud som finns i 16 § föräldraledighetslagen. Enligt detta får arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag.

Missgynnandeförbudet gäller bland annat under anställningsförfarande, vid beslut om befordran, utbildning, vid tillämpning av löne- och anställningsvillkor, när arbetsledaren leder och fördelar arbetet och vid uppsägning eller avskedande.