

DISKRIMINERING

Diskriminering innebär förenklat att någon blir sämre behandlad än någon annan och det har samband med kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringsgrunderna

1 Kön

Om du har blivit diskriminerad av skäl som har samband med kön kan du anmäla detta. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

2 Könsidentitet eller könsuttryck

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. Med det menas personer med en *könsidentitet eller ett könsuttryck* som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen *könsidentitet eller könsuttryck*. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

3 Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

4 Religion eller annan trosuppfattning

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

5 Funktionsnedsättning

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med funktionshinder är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppet funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Diskrimineringsombudsmannen anser att ett funktionshinder snarare är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.

Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

6 Sexuell läggning

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

7 Ålder

Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

Vad är det för skillnad på trakasserier och kränkande särbehandling/mobbning?

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier).

Skyddet mot trakasserier i diskrimineringslagen gäller arbetssökande, anställda och praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Om en arbetsgivare eller en representant för arbetsgivaren trakasserar en anställd eller en arbetssökande kan det enligt diskrimineringslagen vara direkt diskriminering. Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier om arbetsdomstolen kommer fram till arbetsgivaren utsatt arbetstagaren för trakasserier och/eller om arbetsgivaren brustit i sin skyldighet att utreda och förhindra fortsatta trakasserier.

Begrepp DO använder

"Jämställdhets- och mångfaldsarbete", "likabehandlingsarbete", "arbete för lika rättigheter och möjligheter" – det finns många begrepp. Vad kallar DO arbetet?

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Enligt lagen ska det arbetet vara målinriktat.

DO har valt att kalla det "arbete för lika rättigheter och möjligheter". Med det menar vi alltså det målinriktade arbetet för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Det händer också att vi refererar till lagens krav på aktiva åtgärder.

Ibland talar vi även om "jämställdhets- och mångfaldsarbete" som en synonym eftersom många arbetsgivare känner igen och använder detta begrepp.

Vad kallar DO planen?

Lagen kräver en skriftlig plan för det målinriktade arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, kallad "jämställdhetsplan". Enligt förarbetena till lagen ska också det målinriktade arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning ske planmässigt.

DO rekommenderar därför att arbetsgivare samlar allt främjande arbete i en gemensam plan. Vad man väljer att döpa planen till spelar egentligen ingen roll så länge lagens krav uppfylls. DO har valt att kalla den "plan för lika rättigheter och möjligheter" och i den alltså inkludera jämställdhetsplanen.