

Diskriminering

Alla ska behandlas lika och diskriminering är förbjudet i Sverige enligt lag. Vad innebär det i praktiken? Vilka personer och vilka situationer omfattas av skyddet mot diskriminering?

I Sverige finns målsättningen att alla ska vara lika värda och ska behandlas lika. Till stöd för detta har Diskrimineringslagen tillkommit med syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter. Det finns sju olika grunder för att en negativ handling ska anses som diskriminering:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

I denna artikel kommer jag att uppehålla mig vid de övergripande reglerna kring diskriminering på grund av funktionshinder. I kommande nummer kommer jag att gå in mer i detalj och förklara närmare hur det påverkar den som har ett funktionshinder. Med funktionshinder i Diskrimineringslagen menas någon som har varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Dessa är till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Personer kan behandlas sämre även utan att det beror på att de tillhör någon av grupperna ovan. Det är då inte fråga om diskriminering i lagens mening men det kan vara fråga om kränkning och får hanteras som en sådan.

Allt är inte diskriminering. I lagen räknas det upp ett antal saker som räknas som diskriminering:

1. Direkt diskriminering: någon missgynnas på grund av sitt funktionshinder.
2. Indirekt diskriminering: någon missgynnas genom tillämpning av en, till synes, neutral bestämmelse om bestämmelsen inte har ett berättigat syfte.
3. Bristande tillgänglighet: någon med funktionsnedsättning missgynnas genom att en anpassning ej gjorts som ger samma tillgänglighet som för andra. Sådana anpassningar ska vara skäligen vilket innebär att det inte alltid går att kräva dessa anpassningar.
4. Trakasserier: ett uppträdande som kränker någon på grund av deras funktionshinder.
5. Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
6. Instruktioner att diskriminera: instruktion eller order till någon, som står i lydnds eller beroendeförhållande, att diskriminera någon på sätt som anges i punkterna ovan.

När det gäller sexuella trakasserier är det viktigt att den utsatte säger stopp. Det måste vara tydligt att du vill att den andre inte ska ägna sig åt det uppträdande som kränker dig.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller inom ett antal områden i samhället, dessa är:

1. Arbetslivet

2. Utbildning
3. Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.
4. Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet.
5. Medlemskap i vissa organisationer
6. Varor, tjänster och bostäder m.m.
7. Hälso- och sjukvård samt socialtjänsten m. m.
8. Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd.
9. Värnplikt och civilplikt
10. Offentlig anställning

I arbetslivet är det inte bara den som är arbetstagare utan även den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft diskrimineras. Arbetsgivaren är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Sedan årsskiftet har det tillkommit ett krav på att de som bedriver verksamheter enligt ovan ska vidta aktiva åtgärder mot diskriminering. Syftet med dessa är ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter.

Särbehandling som kan tyckas strida mot reglerna i diskrimineringslagen är inte alltid diskriminerande. Det kan finnas skäl att gynna en grupp på bekostnad av en annan. Det kan till exempel vara när gynnande av ett kön för att uppnå högre grad av jämställdhet eller åldersregler för skolgång.

Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över att Diskrimineringslagen följs. Strävan är att de som omfattas av lagen ska följa den frivilligt.

Den som inte följer Diskrimineringsombudsmannens begäran kan föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet.

Rättskällor:

Diskrimineringslagen (2008:567)

Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannens hemsida.