

## 11 Aktiva åtgärder

### 11.1 Aktiva åtgärder för nya diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden?

**Regeringens bedömning:** Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet – som i dag finns för kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning – bör inte i detta skede utökas till fler diskrimineringsgrunder. Vidare bör bestämmelserna om aktiva åtgärder inom utbildningsområdet – som i dag finns för kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning – inte nu utökas till fler diskrimineringsgrunder eller nya verksamheter. Aktiva åtgärder bör likaså inte heller nu utökas till att omfatta området värnplikt och civilplikt.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer inte med regeringens. Kommittén har föreslagit att bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet bör utökas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Kommittén har vidare föreslagit att kravet på aktiva åtgärder inom utbildningsområdet bör utvidgas till alla utbildningsområden och omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder. Kommittén har även föreslagit krav på aktiva åtgärder inom området värnplikt och civilplikt för samtliga diskrimineringsgrunder förutom ålder.

**Remissinstanserna:** Ett flertal remissinstanser har avstyrkt förslaget att bestämmelserna om aktiva åtgärder ska utökas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Bland annat *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* och *Skatteverket* anser att förslaget är resurskrävande och måste ställas i relation till effektiviteten. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* anför att de föreslagna aktiva åtgärderna är svåröverskådliga och i många fall opreciserade samt att många av bestämmelserna är allmänt hållna och att utformningen av bestämmelserna skiljer sig åt inbördes. *Riksdagens ombudsmän (JO)* anför att med hänsyn till de påföljder som kan drabba den som bryter mot diskrimineringslagstiftningen måste en utgångspunkt vid utformningen av den nya lagen vara att det i lagen ska finnas klara och tydliga bestämmelser som möjliggör en förutsebar rättstillämpning. Det kan enligt JO sättas i fråga om den föreslagna lagen uppfyller detta krav, särskilt i de delar lagen ålägger arbetsgivare och andra aktiva åtgärder. *Arbetsmiljöverket* konstaterar att vad som i utredningen beskrivs som krav på aktiva åtgärder till delar sammanfaller med krav på förebyggande arbetsmiljöåtgärder enligt arbetsmiljölagen och kan skapa otydligheter såväl för arbetsgivare som arbetstagare och få som följd att fler myndigheter har att utöva tillsyn över skyldigheter som arbetsgivaren har enligt mer än en lagstiftning. *Näringslivets regelnämnd* anser att skyldigheten att vidta aktiva åtgärder kommer att innebära merarbete och kostnader för företagen. *Handikappombudsmannen (HO)*

anser att den framtida ombudsmannen mot diskriminering inte ska ha tillsyn över bestämmelserna om aktiva åtgärder. HO anser att det bör övervägas om regler om aktiva åtgärder överhuvudtaget bör ingå i en framtida diskrimineringslag eller om dessa regler kan hanteras på annat sätt.

## **Bakgrund**

### *Aktiva åtgärder*

Bestämmelser om aktiva åtgärder finns i jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Aktiva åtgärder kan allmänt beskrivas som åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. Bestämmelserna om aktiva åtgärder är i första hand inte avsedda att tillämpas i enskilda fall. De är i stället framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur. Generellt kan sägas att aktiva åtgärder är avsedda att verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering. De nuvarande bestämmelserna om aktiva åtgärder är vidare allmänt formulerade. De kan närmast beskrivas som exempel på ramlagstiftning.

### *Aktiva åtgärder i arbetslivet*

På arbetslivsområdet finns bestämmelser om aktiva åtgärder endast beträffande diskrimineringsgrunderna kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning i jämställdhetslagen (1991:433) respektive lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Krav på aktiva åtgärder enligt de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna är av olika slag och olika ingripande. Jämställdhetslagen innehåller en mer omfattande reglering än lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Båda lagarna ställer krav på aktivt arbete exempelvis i fråga om ett målinriktat arbete, arbetsförhållanden och rekrytering. Jämställdhetslagen innehåller därutöver bestämmelser om mer långtgående aktiva åtgärder, t.ex. om att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap, att kartlägga löner och att upprätta handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan. Skyldigheten att upprätta planer gäller arbetsgivare som har minst tio arbetstagare sysselsatta. En arbetsgivare som inte följer dessa regler kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter.

### *Aktiva åtgärder i utbildningsverksamhet*

Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan innehåller också bestämmelser om aktiva åtgärder. Denna skyldighet omfattar samtliga på det samhällsområdet gällande diskrimineringsgrunder, dvs. könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Högskolorna ska årligen upprätta en plan som ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter och för att förebygga och förhindra trakasserier. Till skillnad mot jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning finns ingen vitesmöjlighet mot en högskola som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt lagen.

Även lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Enligt lagen ska den som ansvarar för den skollagsreglerade verksamheten – staten, en kommun, ett landsting eller en enskild – bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Huvudmannen för verksamheten eller den huvudmannen bestämmer ska se till att det finns en likabehandlingsplan för varje enskild verksamhet. Det finns ingen vitesmöjlighet mot en skola som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt lagen.

### **Skälen för regeringens bedömning**

#### *Aktiva åtgärder bör inte utökas till fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden*

Regeringen vill av flera olika skäl för närvarande inte genomföra Diskrimineringskommitténs förslag att utöka bestämmelserna om aktiva åtgärder till att gälla fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden. Någon utvärdering av effekter och resultat av de olika delarna av dagens skyldigheter att vidta aktiva åtgärder i arbetslivet och att upprätta planer är inte gjord och saknas också i kommitténs betänkande. Det finns således ingen klar och entydig bild om och på vilket sätt de olika bestämmelser om aktiva åtgärder var för sig eller sammantaget haft effekter på företagens förebyggande arbete mot diskriminering. Dessutom har konsekvenserna av förslaget om aktiva åtgärder, som innebär nya förpliktelser för företagen, inte utretts eller kvantifierats i någon närmare omfattning av kommittén. I sammanhanget kan också nämnas regeringens riktlinjer för det fortsatta arbetet med regelförenkling (se avsnitt 5.6).

Liksom flera remissinstanser anser regeringen att kommitténs förslag om aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder är alltför allmänt hållna och i många fall opreciserade. Som *Riksdagens ombudsmän* anför ska efterlevnaden av flertalet bestämmelser om aktiva åtgärder kunna framtvingas med vitesförelägganden. Framför allt från rättssäkerhetssynpunkt är det viktigt att den som riskerar att träffas av ett

vitesförläggande har en rimlig möjlighet att förutse vad skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder faktiskt innebär. Det är enligt regeringens bedömning tveksamt om kommitténs förslag uppfyller detta rättsäkerhetskrav. Arbetet med de föreslagna åtgärderna riskerar dessutom att försvåras om det inte finns tydliga riktlinjer för vad åtgärderna ska innehålla och vilka krav man kan ställa på arbetsgivare och andra. Det finns en del oklarheter även i förhållande till de nuvarande kraven på aktiva åtgärder. Men här är förutsättningarna annorlunda. Många arbetsgivare och utbildningsanordnare arbetar redan i dag aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter i förhållande till vissa diskrimineringsgrunder. Ombudsmännen mot diskriminering har utarbetat informationsmaterial och rekommendationer utifrån gällande krav på aktiva åtgärder för att underlätta för arbetsgivare och utbildningsanordnare att vidta de åtgärder som de enligt lag är skyldiga att göra. Dessutom har många av de aktiva åtgärderna enligt jämställdhetslagen EG-rättsliga förebilder eller innebär EG-rättsliga förpliktelser. Mycket talar för att arbetsgivare och utbildningsanordnare skulle behöva lägga ned ansevärd tid för att komma till insikt om vad som krävs i förhållande till de nya diskrimineringsgrunderna.

Det saknas också en tillfredsställande analys om föreslagna bestämmelserns förhållande till annan reglering. Som *Arbetsmiljöverket* konstaterar sammanfaller krav på aktiva åtgärder till stora delar med krav på förebyggande arbetsmiljöåtgärder enligt arbetsmiljölagen. I t.ex. lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) finns bestämmelser om åtgärder för att främja anställning av bl.a. äldre arbetstagare och personer med funktionshinder. Det saknas vidare en analys om hur tillsynsuppgiften över aktiva åtgärder för ombudsmannamyndigheten förhåller sig till andra myndigheters arbete med dessa frågor, som t.ex. det arbete som utförs av Myndigheten för handikappolitisk samordning och Arbetsmiljöverket.

Att mot denna bakgrund ålägga arbetsgivare och utbildningsanordnare utvidgade uppgifter är varken ansvarsfullt eller effektivt. Vid en avvägning av behovet av en utökning av aktiva åtgärder och strävan att inte ålägga arbetsgivare och andra alltför omfattande administrativa uppgifter jämte de andra svårigheter som berörts, anser regeringen att det för närvarande inte är lämpligt att utöka eller ändra kraven enligt gällande regler om aktiva åtgärder.

Frågan om och på vilket sätt aktiva åtgärder bör utökas till fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden bör enligt regeringens mening därför utredas ytterligare. Några viktiga frågor som kräver noggranna överväganden är på vilket sätt de olika bestämmelserna om aktiva åtgärder, inklusive positiv särbehandling, var för sig eller sammantaget haft effekter på arbetsgivares arbete för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och hur förhållandet mellan kommitténs förslag och annan reglering på området kan förtydligas samt hur krav på aktiva åtgärder kan göras tydliga, skarpa och väl sanktionerade. Även *Handikappombudsmannens* synpunkt om hur tillsynen över aktiva åtgärder ska bedrivas bör övervägas i sammanhanget. I avvaktan på att dessa frågor belyses närmare är det inte lämpligt att nu införa några nya bestämmelser om aktiva åtgärder.

### *Inga större förändringar av kraven på aktiva åtgärder*

Diskrimineringskommittén har föreslagit en del ändringar av de nuvarande kraven på aktiva åtgärder i arbetslivet och inom utbildningsområdet.

Som regeringen konstaterar ovan finns det ett flertal frågor om aktiva åtgärder som behöver belysas närmare. Regeringen avser därför att ta ett samlat grepp på dessa frågor. Det vore mot denna bakgrund olämpligt och inkonsekvent att nu ändra alltför mycket i bestämmelserna. Det aktiva åtgärdsarbetet bör därför tills vidare i huvudsak bedrivas utifrån de krav som både arbetsgivare och utbildningsanordnare är bekanta med.

Regeringen anser således att hittillsvarande bestämmelser om aktiva åtgärder – med undantag för nödvändiga följdändringar – bör överföras till den nya lagen. Frågor om eventuella ändringar av kraven på aktiva åtgärder bör belysas i ett sammanhang tillsammans med andra relaterade frågor. Regeringen anser det dock nödvändigt att redan nu föreslå ändringar i fråga om dels upprättande av handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan och kravet på lönekartläggning (se avsnitt 11.2.5 och 11.2.6), dels sanktionsmöjligheter inom utbildningsområdet för aktörer som inte lever upp till sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder (se avsnitt 11.3.4).

### *Särskilt om arbetslivet*

Regeringen vill i sammanhanget peka på det förhållandet att även om det nu inte införs krav på aktiva åtgärder i arbetslivet för diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, sexuell läggning och ålder så finns det redan i dag ett flertal författningar som sammanfaller med vad som i utredningen beskrivs som krav på aktiva åtgärder. Exempelvis har Arbetsmiljöverket i enlighet med bemyndiganden i arbetsmiljölagen och arbetsmiljölförordningen (1977:1166) meddelat föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). Enligt 1 § i föreskrifterna avses med sådan behandling återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Föreskrifterna ställer i övrigt krav på att arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs (2 §) samt att det i verksamheten ska finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden m.m. som kan ge grund för kränkande särbehandling.

### *Särskilt om utbildningsverksamhet*

Diskrimineringskommittén har föreslagit att kravet på aktiva åtgärder bör utvidgas till alla utbildningsområden och omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder.

Regeringens utgångspunkt är alltså, i avvaktan på en utredning, att nuvarande bestämmelser om aktiva åtgärder överförs till den nya lagen

utan att utökas till nya diskrimineringsgrunder och nya verksamheter. I enlighet härmed bör kravet på aktiva åtgärder i fråga om utbildning inte heller utökas till de nya diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

I avsnitt 8.2.1 har regeringen föreslagit att diskrimineringsförbuden som bör gälla för olika typer av utbildning och skilda slag av utbildningsanordnare hålls samman i ett gemensamt diskrimineringsförbud. Ordet ”utbildningsanordnare” föreslås användas som en allmän samlingsterm för skolor och andra som anordnar eller bedriver utbildning. Med utbildningsanordnare menas den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet. Här innefattas bl.a. förskolor, grund- och gymnasieskolor, universitet och högskolor, folkhögskolor och studieförbund.

Begreppet utbildningsanordnare täcker alltså även utbildningsverksamhet som i dag inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Med den föreslagna konstruktionen med ett gemensamt förbud inom utbildningsområdet kan det tyckas lämpligt att låta kravet på aktiva åtgärder gälla alla verksamheter som omfattas av begreppet utbildningsanordnare. Det finns dock starka skäl mot en sådan utvidgning nu. Den av regeringen föreslagna bestämmelsen om förbud mot diskriminering inom utbildningsområdet omfattar vitt skilda utbildningar och undervisningsformer. Det skulle innebära en betydande administrativ börda för de nya verksamheterna som dessutom enligt regeringens förslag bör kunna framtvingas med vitesförelägganden (se avsnitt 11.3.4). Frågan om en utökning av aktiva åtgärder till nya verksamheter bör därför belysas ytterligare och samordnas med övriga frågor om aktiva åtgärder innan en sådan ordning eventuellt kan genomföras.

Mot denna bakgrund bör kravet på aktiva åtgärder, i likhet med i dag, gälla utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

### *Särskilt om värnplikt och civilplikt*

Diskrimineringskommittén har också föreslagit att kravet på aktiva åtgärder bör gälla inom området värnplikt och civilplikt. Som tidigare nämnts avser regeringen att för närvarande inte genomföra kommitténs förslag att utöka bestämmelser om aktiva åtgärder till att gälla nya samhällsområden. Bestämmelser om aktiva åtgärder bör därför inte nu utökas till att omfatta området värnplikt och civilplikt.

Även om det inte införs krav på aktiva åtgärder inom värnplikt och civilplikt bör framhållas att det redan i dag genom olika författningar finns krav på förebyggande arbete mot kränkningar av totalförsvarspliktiga. Enligt 7 kap. 6 § förordningen (1995:238) om totalförsvarsplikt gäller följande i fråga om åtgärder mot trakasserier. Försvarsmakten, Krisberedskapsmyndigheten, Statens räddningsverk och Affärsverket svenska kraftnät ska vidta åtgärder för att förebygga och

förhindra att den som tjänstgör med stöd av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt utsätts för ett uppträdande som kränker hans eller hennes integritet, om uppträdandet har samband med könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier), etnisk tillhörighet (etniska trakasserier) eller sexuell läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning).

## 11.2 Aktiva åtgärder i arbetslivet

Utgångspunkten för regeringen är alltså att nuvarande regler om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning bör föras över till den nya lagen. Reglerna bör tillämpas på samma sätt som motsvarande bestämmelser i dag. Regeringen föreslår dock ändringar när det gäller kravet på upprättande av handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan samt kravet på lönekartläggning (se under avsnitt 11.2.5 och 11.2.6). Innebörden av bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet behandlas nedan och i författningskommentaren till regeringens förslag till den nya diskrimineringslagen (se avsnitt 19.1).

### 11.2.1 Samverkan

**Regeringens förslag:** Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

I fråga om diskrimineringsgrunden kön ska arbetsgivare och arbetstagare särskilt verka för 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. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer till viss del med regeringens. Kommittén har dock förslagit att bestämmelser om samverkan – som i dag gäller för kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning – utökas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.1. Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslagen i övrigt. *Ombudsmannen mot diskriminering på*

*grund av sexuell läggning (HomO)* anser att begreppet ”jämslällhet i arbetslivet” bör strykas eftersom det inte fyller någon väsentlig funktion i lagtexten och ger intrycket av en hierarkisk ordning mellan de olika diskrimineringsgrunderna. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* menar att det finns ett behov av att se över samverkansskyldigheten, dess innebörd och behovet av eventuella sanktioner.

## **Bakgrund**

### *EG-rätten*

Enligt artikel 141.1 i EG-fördraget ska varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas. Enligt likalönedirektivet (direktiv 75/117/EEG) ska all lönediskriminering på grund av kön för lika eller likvärdigt arbete avskaffas. Även likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG) förbjuder all lönediskriminering på grund av kön (artikel 3). Enligt skäl 11 recastdirektivet (direktiv 2006/54/EG) bör medlemsstaterna tillsammans med arbetsmarknadens parter söka lösa problemet med att kvinnor fortfarande har lägre löner än män och att det finns en könssegregerad arbetsmarknad med hjälp av system för flexibel arbetstid som gör det lättare för såväl kvinnor och män att förena familjeliv och arbetsliv. Enligt recastdirektivet ska vidare direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för lön för lika eller likvärdigt arbete (artikel 4). Vidare ska medlemsstaterna uppmuntra arbetsgivarna att med lämpliga jämna mellanrum förse arbetstagarna och/eller deras företrädare med lämplig information om likabehandlingen av kvinnor och män inom företaget. Denna information kan innehålla en översyn av andelen kvinnor och män på olika nivåer i organisationen, deras löner och löneskillnader, och eventuella åtgärder för att i samarbete med arbetstagarrepresentanterna förbättra situationen. Direktivens fullständiga beteckningar finns angivna i avsnitt 4.3.

### *Jämställdhetslagen*

Enligt 2 § jämställdhetslagen (1991:433) ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. De ska särskilt verka för 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. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.



## *Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*

Enligt 2 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I 2 § andra meningen samma lag slås uttryckligen fast att samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ske för att särskilt motverka alla former av diskriminering som avses i lagen.

### **Skälen för regeringens förslag**

#### *Samverkan*

Samverkansbestämmelserna i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning bör sammanslagna föras över till den nya lagen på sätt Diskrimineringskommittén föreslagit.

Syftet med samverkan bör liksom i dag vara att söka uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

En viktig förutsättning för att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är att parterna på arbetsmarknaden gemensamt anstränger sig för att nå detta mål. Det är därför viktigt att framhäva parternas gemensamma ansvar i det konkreta arbetet genom en regel om samverkan. Samverkan innebär att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt verkar för att frågorna om att främja lika rättigheter och möjligheter drivs aktivt på arbetsplatserna. Det betyder normalt att arbetstagarna representeras av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen. Saknas facklig organisation innebär det dock inte att arbetstagarna bör lämnas utanför. Arbetsgivaren får i sådana fall ta ställning till på vad sätt arbetstagarna lämpligast kan beredas möjlighet till samverkan. Några särskilda procedurregler för samverkan är inte nödvändiga utan de närmare formerna bör lämnas till parterna för att anpassas till specifika behov i en viss bransch eller på en arbetsplats.

Även om arbetet bör ske i samverkan med fackliga organisationerna eller arbetstagarna är det alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att lagen följs. En arbetsgivare som t.ex. inte har gjort en jämställdhetsplan kan aldrig försvara sig med bristande intresse från arbetstagsidan (se avsnitt 11.2.9). Planen måste göras även om arbetstagsidan skulle avstå från att medverka.

Det finns ett samband mellan reglerna om samverkan och aktiva åtgärder och diskrimineringsförbuden. Även arbetstagare bör ha ett ansvar för att diskriminering i arbetslivet motverkas trots att de inte kan göras ansvariga för överträdelser av de föreslagna förbudsbestämmelserna i arbetslivet. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare bör därför inte begränsas endast till arbetet med aktiva åtgärder utan gälla alla former av diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Några remissinstanser har haft synpunkter på utformningen och innebörden av samverkansreglerna. Frågor om eventuella ändringar av samverkansreglerna bör belysas i den särskilda utredning om aktiva åtgärder som behandlas i avsnitt 11.1.

### *Lönefrågor*

En skyldighet för arbetsgivare och arbetstagare att särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och anställningsvillkor mellan kvinnor och män, att främja lika möjligheter till löneutveckling och en definition av likvärdigt arbete bör finnas i den nya lagen på motsvarande sätt som i den hittillsvarande bestämmelsen i 2 § jämställdhetslagen. Samverkansregeln har en tydlig koppling till arbetet med lönekartläggning och löneanalys (se avsnitt 11.2.6 nedan). Samverkan bör liksom i dag inledas med att arbetsgivaren samråder med arbetstagersidan om hur arbetet ska läggas upp. Därefter ges arbetstagarernas företrädare möjlighet att delta vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader. De former för arbetstagarinflytande som redan finns på arbetsplatsen torde vara lämpliga att använda också för jämställdhetsarbetet med löner (se under samverkan).

Att främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män kan ske på många olika sätt. De metoder man väljer har självklart samband med vilka problem man vill lösa. Lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män kan praktiskt betyda att särskilda satsningar på kompetensutveckling bör komma det kön till godo som ditintills fått stå tillbaka.

Det bör, som fallet är i dag, framgå av lagtexten vad som avses med likvärdigt arbete. Definitionen klargör att det är själva arbetet, dess krav och natur, och inte den individ som utför arbetet, som är centrala i begreppet likvärdigt arbete.

#### **11.2.2 Målinriktat arbete**

**Regeringens förslag:** Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer till viss del med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att kravet på målinriktat arbete bör utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.1. Ingen har invänt mot förslaget i övrigt.

**Bakgrund:** Av 3 § jämställdhetslagen (1991:433) framgår att en arbetsgivare inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja jämställdhet i arbetslivet. På motsvarande sätt framgår av 4 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan

trosuppfattning att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I förarbetena till lagen hänvisas till jämställdhetslagen och att bestämmelsen har samma innebörd utom att den avser andra diskrimineringsgrunder.

**Skälen för regeringens förslag:** En skyldighet för arbetsgivare att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning bör finnas i den nya lagen på motsvarande sätt som i den nuvarande bestämmelsen i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Skyldigheten att bedriva ett målinriktat arbete bör ses som en principiell förklaring om vad som bör åligga en arbetsgivare i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren bör såsom tidigare ha en klar målsättning för sitt aktiva arbete inom områdena arbetsförhållanden, trakasserier samt rekrytering (se avsnitten nedan).

Skyldigheten att bedriva ett målinriktat arbete innebär att arbetsgivaren på eget initiativ bör främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Vid t.ex. beslut om nyrekrytering, utbildning och kompetensutveckling bör arbetsgivaren ha lika rättigheter och möjligheter i åtanke. Den kompetens som finns bör tas tillvara. Arbetet bör ske planmässigt. I det ligger att tyngdpunkten i arbetet inte bör ligga på improvisation eller tillfälligheter. En arbetsgivare bör t.ex. planera arbetstagarnas kompetensutveckling, utbildning och liknande i syfte att lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning i organisationen ska främjas i alla typer av arbete och bland olika kategorier av arbetstagare. Regeringen vill betona att det inte är fråga om att införa krav på att arbetsplatsen ska ha en viss etnisk sammansättning eller på att arbetsgivaren ska kartlägga den etniska sammansättningen bland de anställda.

Skyldigheten att bedriva ett målinriktat arbete bör, liksom i dag, gälla alla arbetsgivare. Även företag där någon skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan (se avsnitt 11.2.5) inte finns bör sätta upp mål för jämställdhetsarbetet.

Diskrimineringskommitténs förslag att kravet på målinriktat arbete bör utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder, bör belysas i den särskilda utredning om aktiva åtgärder som behandlas i avsnitt 11.1.

### 11.2.3 Arbetsförhållanden

**Regeringens förslag:** Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer till viss del med regeringens. Kommittén har dock förslagit att bestämmelser om arbetsförhållanden – som i dag gäller för kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning – utökas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Kommittén har vidare föreslagit att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att alla arbetstagare oavsett kön ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap. Kommittén har också föreslagit att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att arbetsökande, arbetstagare, den som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats eller inhyrd eller inlånad arbetskraft utsätts för diskriminering (alltså även direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktioner att diskriminera som inte kan hänföras till trakasserier) eller repressalier.

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.1. Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslagen i övrigt. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* är positiv till förstärkningen av den nuvarande bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. *JämO* anser att det även fortsättningsvis bör stå *kvinnliga och manliga* arbetstagare som en markering av att bestämmelsen syftar till att underlätta även för män att utnyttja sin rätt till föräldraledighet. *JämO* uppmärksammar också att det med kommitténs förslag om att arbetsgivaren bör vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att bl.a. arbetstagare utsätts för diskriminering, som bl.a. innefattar sexuella trakasserier, finns en risk för att sexuella trakasserier som utgör ett omfattande problem i arbetslivet osynliggörs. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* anser att trakasserier är ett väl inarbetat begrepp och bör stå kvar i lagtexten.

### Bakgrund

#### *EG-rätten*

Som anges under avsnitt 11.2.1 bör medlemsstaterna enligt skäl 11 till recastdirektivet (direktiv 2006/54/EG) tillsammans med

arbetsmarknadens parter söka lösa problemet med att det finns en könssegregerad arbetsmarknad med hjälp av system för flexibel arbetstid som gör det lättare för såväl kvinnor och män att förena familjeliv och arbetsliv.

EU-kommissionen har utarbetat en s.k. uppförandekodex med åtgärder för att förhindra trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier (Commission Recommendation 92/131/EC). Den bygger på en resolution från rådet. Arbetsgivare rekommenderas bl.a. att som ett första steg utarbeta en policy, göra den känd på arbetsplatsen och att ha rutiner för hur trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen. Det rekommenderas också bl.a. att arbetsgivare utser någon eller några personer som kan ge råd och stöd åt utsatta arbetstagare. Rådet har ställt sig bakom rekommendationen (Council Declaration of 19 december 1991).

Enligt artikel 2.5 i likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG) ska medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller allmän praxis uppmuntra arbetsgivare och dem som ansvarar för tillgång till yrkesutbildning att vidta åtgärder för att förebygga alla former av diskriminering på grund av könstillhörighet, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enligt Sveriges underrättelse om genomförande av likabehandlingsdirektivet har artikel 2.5 genomförts genom 6 § jämställdhetslagen och 4 § lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Direktivens fullständiga beteckningar finns angivna i avsnitt 4.3.

### *Jämställdhetslagen*

Enligt 4 § jämställdhetslagen (1991:433) ska arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män. Enligt 5 § jämställdhetslagen ska arbetsgivare underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap. Enligt 6 § jämställdhetslagen ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt lagen.

### *Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*

I 5 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning finns en motsvarande bestämmelse som begränsar arbetsgivarens ansvar till att genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till dennes resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Enligt 6 § i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska

arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt lagen.

I förarbetena hänvisas till motsvarande bestämmelser i jämställdhetslagen och att paragraferna har samma innebörd utom att de avser etnisk tillhörighet (prop. 1997/98:177 s. 58).

### *Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter*

Enligt arbetsmiljölagens (1977:1160) allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet, är en arbetsgivare skyldig att se till att arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Enligt lagen ska arbetstagare och arbetsgivare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17) om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet ska arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs. Enligt föreskrifterna ska det i verksamheten finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om missförhållanden. Arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling ska snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta. Kränkande särbehandling definieras som ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Även Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete kan tillämpas för att motverka diskriminering på arbetsplatsen. I 3 § föreskrifterna anges följande. ”Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön”.

### **Skälen för regeringens förslag**

*Arbetsförhållandena bör lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*

Arbetsgivare bör ha skyldighet att vidta aktiva åtgärder i fråga om arbetsförhållanden för grunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning även enligt den nya lagen. Regeln bör, liksom i dag, ta sikte på arbetsmiljön, arbetets organisation och övriga arbetsförhållanden.

Inte minst beträffande kön har en regel om arbetsförhållandena betydelse. När det gäller arbetsmiljö kan som exempel på sådana åtgärder nämnas tekniska anordningar som underlättar tungt arbete och sanitära utrymmen för både kvinnor och män. Skyldigheten kan sägas utgå delvis från att arbetsgivaren bör beakta vad som typiskt sett utgör skillnader mellan t.ex. kvinnor och män. En sådan skillnad som ofta finns är fysisk styrka; en annan är att verktyg ibland är konstruerade så att de passar män bättre än kvinnor. Av Diskrimineringskommitténs betänkande

framgår att Jämställdhetsombudsmannens (JämO) erfarenheter är att åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, speciellt för kvinnor, har visat sig vara något av det mest lönsamma en arbetsgivare kan vidta (SOU 2006:22, del 1 s. 721).

I fråga om arbetets organisation kan nämnas åtgärder som arbetsbyte, arbetsrotation och begränsning av systematiska krav på övertid vid högre tjänster. För många som har kvinnodominerade arbeten, t.ex. butiksanställda, vårdpersonal och lokalvårdare, innehåller arbetet monotona arbetsmoment som kan leda till belastningsskador och hög sjukfrånvaro.

För diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning bör en arbetsgivare se till att sådant som arbetsorganisationen, arbetsplatsen, arbetsredskapen, arbetstider och semester- och andra ledighetsregler anpassas till de anställdas behov och de ramar arbetsgivaren har. Generellt bör en arbetsgivare överväga behovet av åtgärder som höjer utbildnings- och kunskapsnivån hos t.ex. arbetsledningen. Utbildning och information till ledning, fackliga ombud och de anställda om arbetsmiljö, arbetsanpassning och olika gruppers förhållanden bör övervägas.

Arbetsgivaren bör planera förändringsarbetet med realistiska tidsperspektiv. Enklare åtgärder kan ofta genomföras direkt medan mera komplicerade förändringar kan tillåtas ta längre tid att genomföra.

Olika krav kan ställas på skilda arbetsgivare beroende på arbetsplatsens storlek och geografiska belägenhet, arbetsstyrkans sammansättning m.fl. liknande omständigheter. Åtgärderna bör på samma sätt som tidigare vara rimliga från kostnadssynpunkt med hänsyn till företagets omfattning och ekonomiska förhållanden i övrigt. I ett litet företag där enbart familjens medlemmar är verksamma och där det personliga inslaget är tydligare än det formella arbetsgivare- eller arbetstagareförhållandet, har lagens regler i detta hänseende kanske över huvud taget inte någon praktisk betydelse.

Diskrimineringskommittén har föreslagit att bestämmelser om arbetsförhållanden bör utökas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Som framgår av avsnitt 11.1 avser regeringen att närmare utreda frågan om aktiva åtgärder för fler diskrimineringsgrunder.

### *Att förena förvärvsarbete och föräldraskap*

Det finns alltså behov av en regel vars syfte är att stimulera och underlätta för alla kvinnliga och manliga arbetstagare att utnyttja sin rätt till föräldraledighet. Det bör ankomma på arbetsgivaren att underlätta för arbetstagare av båda könen att utnyttja rätten till föräldraledighet. I likhet med *JämO* anser regeringen att det även fortsättningsvis bör stå ”kvinnliga och manliga arbetstagare” i bestämmelsen som en markering av att bestämmelsen syftar till att underlätta även för män att utnyttja sin rätt till föräldraledighet.

Kvinnors och mäns möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap är en viktig jämställdhetsfråga. Arbetsgivaren bör liksom i dag rikta ökad uppmärksamhet mot sådana faktorer i arbetslivet som kan

försvara möjligheterna att samtidigt ta ansvar för hem och barn. Åtgärder som kan vara aktuella är t.ex. att räkna tid för vård av barn som en merit, att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid eller att införa flexibel arbetstid. En konkret åtgärd kan också vara att ge anställda möjlighet att utföra arbetet i hemmet genom att tillhandahålla dator, mobiltelefon och andra tekniska hjälpmedel. Om t.ex. arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna ses över kan möjligheter skapas som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap för såväl kvinnor som män.

En annan viktig åtgärd är att ge föräldralediga möjlighet till kontakt med arbetsplatsen genom att informera om utveckling, möten och utbildning. Detta kan ske genom att information översändes och utvecklingssamtal eller liknande hålls med den föräldralediga personen.

Arbetsgivaren bör såsom tidigare rikta särskilda åtgärder mot männen på arbetsplatsen i syfte att stödja och uppmuntra deras uttag av föräldraledighet. Det måste dock ske på ett sådant sätt att det som var tänkt som aktiva åtgärder (dvs. ”kollektiv stimulans”) inte resulterar i direkt diskriminering av kvinnor, dvs. att kvinnor inte får samma uppskattning för sin föräldraledighet.

Diskrimineringskommittén har föreslagit en ändring av jämställdhetslagens nuvarande bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Enligt kommittén bör arbetsgivare ”vidta åtgärder” för att alla arbetstagare oavsett kön ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap. *JämO* är positiv till förstärkningen av bestämmelsen. Regeringen finner för sin del inte anledning att ta ställning till frågan nu. Regeringen anser att eventuella ändringar av kraven på aktiva åtgärder bör belysas i ett sammanhang med övriga frågor om aktiva åtgärder som ska utredas (se avsnitt 11.1).

### *Skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*

Krav på åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier bör finnas i den nya lagen på motsvarande sätt som i de hittillsvarande bestämmelserna i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Skyldigheten bör alltså gälla i förhållande till diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Vidare bör begreppen trakasserier och sexuella trakasserier användas i den nya lagen. Trakasserier är som *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* uppmärksammar ett inarbetat begrepp i arbetet med aktiva åtgärder och sexuella trakasserier kan, som *JämO* anför, behöva synliggöras. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (se avsnitt 6.4).

Åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är viktiga komplement till diskrimineringsförbuden. De konkreta åtgärder som arbetsgivaren bör



vidta är liksom i dag i första hand att i en policy klart slå fast att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte tolereras på arbetsplatsen. Det kan t.ex. avse information om att affischer med rasistiska motiv, pamfletter eller klotter med rasistiskt innehåll inte accepteras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör göra klart för de anställda vad som händer om någon bryter mot arbetsgivarens policy, t.ex. att omplaceringar eller uppsägningar kan bli aktuella. Arbetsledare och fackliga företrädare bör utbildas så att de lär sig känna igen trakasserier och repressalier. Vidare bör arbetsgivaren utarbeta rutiner för hur eventuella trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska hanteras. Det bör såsom tidigare inte göras någon särskild begränsning av arbetsgivarens skyldigheter med avseende på vem som uppträder trakasserande så länge det är inom ramen för verksamheten. Arbetsgivarens skyldighet att vidta förebyggande och förhindrande åtgärder bör därför även omfatta t.ex. trakasserier mellan arbetstagare.

Diskrimineringskommittén har föreslagit att arbetsgivaren bör vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att arbetssökande, arbetstagare, den som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats eller inhyrd eller inlånad arbetskraft utsätts för diskriminering eller repressalier för samtliga diskrimineringsgrunder. De nuvarande bestämmelserna om förebyggande åtgärder omfattar endast arbetstagare, alltså de som finns på arbetsplatsen som anställda. Det finns, enligt kommittén, ingen anledning att behålla de nuvarande reglernas begränsning till anställda. Kommittén menar vidare att skyldigheten bör avse alla former av diskriminering, alltså även direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktioner att diskriminera som inte kan hänföras till trakasserier. Det kunde naturligtvis övervägas om det finns skäl att skärpa eller på annat sätt ändra den hittillsvarande skyldigheten för arbetsgivare att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och därmed anknyta till föreslagna diskrimineringsförbud. Diskrimineringsförbudet inom arbetslivet föreslås t.ex. gälla även för arbetssökande eller inhyrd personal.

Regeringen anser dock att eventuella ändringar av kraven på aktiva åtgärder bör behandlas i ett sammanhang. I enlighet med regeringens ställningstagande under 11.1 om att tillsätta en utredning om aktiva åtgärder bör även frågor om skärpning av kraven på aktiva åtgärder belysas i en sådan utredning. Detta gäller även frågan om att utöka skyldigheten till övriga diskrimineringsgrunder.

#### 11.2.4 Rekrutering m.m.

**Regeringens förslag:** Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss

kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Detta ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer till viss del med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att alla, oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder i praktiken ska kunna söka lediga anställningar på lika villkor.

Kommittén har också föreslagit att arbetsgivaren ska verka för att arbetstagare ges lika möjlighet till kompetensutveckling och befordran oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Kommittén anser vidare att arbetsgivare också ska se till att det på arbetsplatsen finns arbetstagare med olika etnisk tillhörighet.

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.1. Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslagen i övrigt. *Arbetsdomstolen* anför att kommitténs förslag att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att alla i praktiken ska kunna söka lediga anställningar på lika villkor kan ge intryck av att kraven på en arbetsgivare som avser att genomföra en rekrytering har utökats trots att detta inte var avsikten. Domstolen vill med det anförda peka på att den föreslagna bestämmelsen bör utformas på ett sätt som gör att den bättre ansluter till dess angivna syfte. Enligt *Ombudsmannens mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* är det oklart hur bestämmelsen om att arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt ska anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet förhåller sig till reglerna om positiv särbehandling. *Stockholms universitet* avstyrker kommitténs förslag att arbetsgivare i anställningssituationer bör beakta intresset av en någorlunda blandad sammansättning även när det gäller de anställdas etniska tillhörighet. *HomO* ifrågasätter om inte denna bestämmelse kräver en kartläggning av anställda på arbetsplatsen.

## Bakgrund

### *Jämställdhetslagen*

Enligt 7 § jämställdhetslagen (1991:433) ska en arbetsgivare genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Enligt 8 § jämställdhetslagen ska arbetsgivaren verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Denna bestämmelse bör ses i ett sammanhang med bestämmelsen i 9 § som har följande innehåll. När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det

underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Detta ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

### *Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*

7 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är utformad på motsvarande sätt som 8 § i jämställdhetslagen men omfattar etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. I förarbetena hänvisas till jämställdhetslagens förarbeten.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Möjlighet att söka lediga anställningar*

Arbetsgivaren bör enligt den nya lagen ha skyldighet att verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar på motsvarande sätt som i de hittillsvarande bestämmelserna i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

En första förutsättning för att någon ska kunna söka ett arbete är att han eller hon känner till att det är ledigt. Informella kanaler spelar en stor roll vid rekrytering. Detta kan medföra att möjligheterna för arbetssökande med svag anknytning till arbetsmarknaden att få arbete försämrats ytterligare. En arbetsgivare bör såsom tidigare vid nyrekrytering sträva efter att använda formella kanaler genom att anmäla lediga platser till arbetsförmedlingen eller platsannonsera eller på annat sätt söka nå dem som har en svag anknytning till arbetslivet. Detta gäller oavsett det förhållande att skyldigheten för arbetsgivare att anmäla lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen enligt lagen (1976:157) med samma namn avskaffades den 2 juli 2007. Lagens avskaffande var huvudsakligen ett uttryck för regeringens bedömning att lagen blivit otidsenlig till följd av den tekniska utvecklingen och uppfattningen att det starkaste incitamentet för arbetsgivare att anmäla lediga platser till arbetsförmedlingen är att det finns ett förtroende för förmedlingens effektivitet och professionalitet. Att etablera ett sådant förtroende är, menar regeringen, inte något som låter sig göras via lagstiftning.

För att bredda underlaget vid en rekrytering och få kvalificerade sökanden oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är det nödvändigt att arbetsgivaren ser över rekryteringsprocessen. Härvid bör bl.a. analyseras vilken typ av kompetens som krävs för arbetsuppgiften, hur rekryteringen går till och hur annonsen utformas.

Diskrimineringskommittén har föreslagit att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att alla, oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet,

religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder i praktiken ska kunna söka lediga anställningar på lika villkor. *Arbetsdomstolen* anser att kommitténs förslag till ändringar kan ge intryck av att kraven på en arbetsgivare som avser att genomföra en rekrytering har utökats trots att detta inte var avsikten. Regeringen anser för sin del att eventuella ändringar av kraven på aktiva åtgärder bör belysas i ett sammanhang (se avsnitt 11.1). Det finns mot denna bakgrund ingen anledning att utforma den aktuella bestämmelsen annorlunda jämfört med motsvarande bestämmelser i dag.

### *Kompetensutveckling*

Det finns alltså behov av en regel om utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att nå jämn könsfördelning och för att kvinnor ska bryta in på mansdominerade arbetsområden och vice versa. Här avses sådana tänkbara åtgärder som att diskutera vidareutbildning vid utvecklingssamtal för att aktivera kvinnor att vidareutbilda sig. Med kompetenshöjande åtgärder avses liksom i dag t.ex. arbetscirkulation och arbetsutvidgning. Arbetsgivaren kan vidare upprätta en utbildnings- och kompetensutvecklingsplan för att både kvinnor eller män ska kunna befordras till högre tjänster.

Diskrimineringskommittén har förslagit en ny bestämmelse om att arbetsgivaren ska verka för att arbetstagare ges lika möjlighet till kompetensutveckling och befordran oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Kommitténs förslag i denna del får beaktas i den utredning om aktiva åtgärder som regeringen avser att tillsätta (se avsnitt 11.1).

### *Arbetsgivare bör anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet*

Den hittills gällande regeln i jämställdhetslagen kan sägas innebära att arbetsgivaren steg för steg ska arbeta för att skapa en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Det har inte setts som en skyldighet att arbetsgivaren i ett enskilt fall anställer eller befordrar en arbetstagare av det kön som är underrepresenterat på arbetsplatsen.

Regeringen anser att regeln om särskilda ansträngningar i fråga om kön som i dag finns i jämställdhetslagen bör finnas kvar i sak oförändrad i den nya diskrimineringslagen. Detta gäller båda leden: dels särskilt anstränga sig för att få sökande av underrepresenterat kön, dels försöka se till att efter hand uppnå en jämnare fördelning av kvinnliga och manliga anställda.

Regeringen anser att en så jämn fördelning som möjligt av kvinnor och män i olika yrken är av grundläggande betydelse för verkliga resultat i jämställdhetssträvandena på arbetslivets område och i samhället i allmänhet. En jämn könsfördelning på arbetsplatserna är ett uttryck för att både kvinnor och män är lika delaktiga och har lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

I det enskilda fallet är inte arbetsgivaren skyldig att anställa den som tillhör det underrepresenterade könet. Men strävan bör vara att efter hand ändra på sammansättningen. Om det över tid inte går att utläsa en sådan strävan i arbetsgivarens faktiska handlande, kan frågan resas om bristande uppfyllelse av de aktiva åtgärderna. Om arbetsgivaren vill använda sig av positiv särbehandling för att anställa den som tillhör det underrepresenterade könet är det inte denna bestämmelse om aktiva åtgärder som ska tillämpas. I stället ska arbetsgivaren då tillämpa positiv särbehandling, med det ganska smala utrymme som den erbjuder (se närmare avsnitt 8.1.4). I likhet med Diskrimineringskommittén anser regeringen att positiv särbehandling i arbetslivet inte förutsätter att den som ges försteg har sämre meriter eller andra kvalifikationer än den som får stå tillbaka. Även när den aktuella egenskapen – t.ex. kön – får falla avgörandet vid lika meriter innebär hänsynstagandet att positiv särbehandling tillämpas.

Kraven på arbetsgivaren bör ställas i relation till arbetsplatsens storlek. Även andra faktorer som arbetets särskilda art, behovet av omplaceringar vid strukturförändringar m.m. bör vägas in i sammanhanget.

Enligt *HomO* är det oklart hur den föreslagna bestämmelsen förhåller sig till reglerna om positiv särbehandling. Några remissinstanser avstyrker vidare Diskrimineringskommitténs förslag att arbetsgivare i anställningssituationer ska beakta intresset av en någorlunda blandad sammansättning även när det gäller de anställdas etniska tillhörighet och ifrågasätter om det inte skulle kräva en etnisk kartläggning av arbetsplatsen. Regeringen finner inte anledning att nu ändra den aktuella bestämmelsen. *HomO*:s och övriga remissinstansers synpunkter bör beaktas i den översyn av aktiva åtgärder som regeringen avser att tillsätta (se avsnitt 11.1).

### 11.2.5 Planer för arbetet med jämställdhet

**Regeringens förslag:** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete (jämställdhetsplan) och en handlingsplan för jämställda löner.

Skyldigheten att upprätta sådana planer gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer inte med regeringens. Kommittén har föreslagit ett krav på årliga planer i arbetslivet (likabehandlingsplan) och att kravet – som i dag enbart gäller kön – bör omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Skyldigheten att upprätta sådana planer bör, enligt kommitténs förslag, inte gälla arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio arbetstagare.

**Remissinstanserna:** Ett flertal remissinstanserna avstyrker kommitténs förslag om införandet av likabehandlingsplaner för samtliga diskrimineringsgrunder. *Arbetsgivarverket*, *Rikspolisstyrelsen*, *Statskontoret*, *Arbetsgivaralliansen*, *LO m.fl.* kan inte godta införandet av likabehandlingsplaner. *Sveriges advokatsamfund* är tveksamt till kravet på upprättandet av en plan med tanke på risken för ökad administration

utan att detta kommer att leda till några direkta konkreta resultat. Inom minst för mindre företag kan dessa krav innebära stora kostnader och besvär. *Svenskt Näringsliv* har i tidigare sammanhang avstyrkt reglerna i jämställdhetslagen om lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. Denna kritiska inställning kvarstår, varför föreningen motsätter sig att dessa regler förs över till den nya lagen. *Nutek och Helsingborgs tingsrätt* föreslår att frekvensen på årliga planer omprövas för att kunna skapa utrymme och ett reellt värde i de åtgärder som genomförs. Enligt tingsrätten visar tidigare erfarenheter att arbetsgivare nödgas lägga ner ett stort arbete på formalia. Enligt tingsrättens mening borde det därför vara tillräckligt om arbetsgivarna ålades en skyldighet att upprätta en plan av angivet slag samt att därefter vid behov göra en översyn av plan.

## Skälen för regeringens förslag

### *Planer endast för diskrimineringsgrunden kön*

Diskrimineringskommittén bedömer att ett krav på årliga planer kan utgöra ett effektivt påtrycknings- och kontrollmedel för att de aktiva åtgärderna genomförs. Flera remissinstanser har ifrågasatt denna bedömning.

Frågan om aktiva åtgärder och upprättande av planer bör utökas till fler diskrimineringsgrunder bör enligt regeringens mening utredas ytterligare (se avsnitt 11.1).

Till skillnad från *Svenskt Näringsliv* anser regeringen att kravet på planer för diskrimineringsgrunden kön bör behållas och föras över till den nya lagen. Som regeringen konstaterar i avsnitt 11.1 finns det ett flertal frågor om aktiva åtgärder som behöver belysas närmare. Regeringen avser att ta ett samlat grepp på dessa frågor. Det vore mot denna bakgrund olämpligt och inkonsekvent att nu göra stora ändringar i bestämmelserna. Till detta kommer att många av bestämmelserna om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen har EG-rättsliga förebilder och uppfyller EG-rättsliga förpliktelser. Enligt artikel 141.1 i EG-fördraget ska varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas. Enligt likalönedirektivet (direktiv 75/117/EEG) ska all lönediskriminering på grund av kön för lika eller likvärdigt arbete avskaffas. Även likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG) förbjuder all lönediskriminering på grund av kön (artikel 3). Direktivens fullständiga beteckningar redovisas i avsnitt 4.3. I förarbetena till införandet av bestämmelserna om lönekartläggning anges att EU-kommissionen år 1996 publicerade skriften ”Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet”. Skriften är avsedd att ge konkreta råd till arbetsgivare och till kollektivavtalsparter om hur rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete ska kunna upprätthållas i praktiken (prop. 1999/2000:143 s. 61). I skriften föreslås i huvudsak två åtgärder; dels att förhandlare såväl på arbetsgivar- som arbetstagar sidan ska analysera lönesystemen och deras tillämpning och därvid gå igenom alla uppgifter som behövs för att upptäcka lönediskriminering, dels att arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för att eliminera all

lönediskriminering, tillämpa denna handlingsplan samt utvärdera resultatet av planens tillämpning vid lämpliga tidpunkter.

Det aktiva åtgärdsarbetet bör därför tills vidare i huvudsak bedrivas utifrån de krav som gäller i dag. Vad gäller upprättande av planer kan också nämnas att JämO har utvecklat verktyg i syfte att underlätta för företagen att upprätta de handlingar företagen enligt lag har skyldighet att redovisa.

### *Frekvensen av planer*

Regeringen anser dock att frekvensen av planer och vilka arbetsgivare som ska undantas från skyldigheten att upprätta planer bör ändras. Som *Helsingborgs tingsrätt* anför kan det inte uteslutas att kravet på årliga planer har lett till att arbetsgivare nödgas lägga ner ett stort arbete på formalia i stället för på sakfrågorna.

Enligt regeringens mening är det viktiga att arbetsgivare faktiskt upprättar planer men inte att planerna nödvändigtvis revideras eller uppdateras varje år. Det är knappast troligt att det blir så mycket förändringar av upprättade planer efter bara ett år. Att överlämna helt åt arbetsgivare att vid behov göra en översyn av planerna, som tingsrätten anför, är dock inte en framkomlig väg. En sådan ordning skulle enligt regeringens mening kunna försvåra ombudsmannens tillsyn och därmed kunna leda till en minskad effektivitet i arbetet med aktiva åtgärder. Periodiciteten på planerna finns det olika uppfattningar om men regeringen anser att kravet att upprätta årliga planer bör ändras så att det i stället ska ske vart tredje år. Detta bör skapa bättre förutsättningar för arbetsgivare att planera långsiktigt och bedöma vad åtgärderna resulterat i. Detta hindrar naturligtvis inte att arbetsgivare och arbetstagare ändå kan komma överens om att revidera planerna oftare. Det är regeringens bedömning att det angelägna jämställdhetsarbetet i arbetslivet inte blir lidande av att kravet på årliga planer tas bort. Det är viktigt att understryka att planerna ska vara ”levande” i den meningen att de ständigt ska vara aktuella i det vardagliga arbetet. Det är processen och inte dokumentet i sig som är avgörande för resultatet.

Även JämO har i en skrivelse till regeringen varit inne på en ändring av periodiciteten när det gäller kravet på upprättande av en jämställdhetsplan som ett led i regelförenklingsarbetet (se ärendenummer IJ2007/806/JÄM). JämO anser dock att en regelförenkling vad gäller periodiciteten bör kopplas till en verkkningsfull sanktion för den som underlåter att efterfölja kravet på att upprätta en jämställdhetsplan. Regeringen saknar dock beredningsunderlag för att nu överväga någon annan sanktion än vite. Även frågan om sanktionen bör emellertid belysas i en sådan utredning om aktiva åtgärder som behandlats under avsnitt 11.1.

### *Fler företag undantas*

Undantaget från skyldigheten att upprätta planer bör också ändras, från färre än tio arbetstagare, till att gälla arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare. Denna åtgärd bör

minska många företagens administrativa börda. Det gäller inte minst i fråga om kravet på handlingsplan för jämställda löner. Regeringen kan inte se att åtgärden skulle ha några större negativa effekter på arbetet med jämställdhet på arbetsplatser i praktiken. Resultat från en enkätundersökning bland företag och myndigheter våren 2005, genomförd av Statiska centralbyrån på uppdrag av JämO, visar att bland företagen hade endast drygt 30 procent en aktuell jämställdhetsplan. Storleken på företag hade en stor betydelse för om arbetsgivaren hade en aktuell jämställdhetsplan. Företag med 10–49 anställda hade i betydligt mindre utsträckning än övriga en jämställdhetsplan. JämO har också i sin tillsyn över aktiva åtgärder prioriterat främst de större företagen.

Det faktum att många arbetsgivare, särskilt i små företag, inte följt jämställdhetslagens krav på upprättande av planer utgör naturligtvis i sig inte tillräckligt skäl för att undanta fler arbetsgivare. Inte desto mindre väcker undersökningen flera frågor som behöver utredas och analyseras. Varför upprättas t.ex. planerna i mycket mindre utsträckning av små företag jämfört med de stora företagen och hur kan tillsynen över aktiva åtgärder förbättras? Det är viktigt att de bestämmelser som finns efterlevs. I avvaktan på ytterligare underlag om skälen till att efterlevnaden är så låg bland små företag samt att det inte finns någon klar och entydig bild på vilket sätt jämställdheten har påverkats av arbetet med jämställdhetsplaner anser regeringen att det är rimligt att undanta ytterligare små företag. Genom att undanta fler arbetsgivare från skyldigheten att upprätta planer kan dessutom ombudsmannamyndigheten bättre anpassa sina resurser och sannolikt få större genomslag för att lagens krav på planer verkligen uppfylls.

Det är viktigt att framhålla att de arbetsgivare som är undantagna från att upprätta planer fortfarande är skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt att göra en kartläggning och en analys av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor enligt förslaget i avsnitt 11.2.6.

I övrigt bör bestämmelser om plan för jämställdhetsarbete och en handlingsplan för jämställda löner utan ändring i sak flyttas över till den nya lagen. Eventuella andra förändringar får övervägas i annat sammanhang. Innebörden av handlingsplanerna framgår under avsnitt 11.2.7 och 11.2.9.

### 11.2.6 Lönekartläggning

**Regeringens förslag:** I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

– bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och  
– löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan



- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens. Diskrimineringskommittén har dock föreslagit att skyldigheten att kartlägga och analysera lönefrågor ska ske varje år.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget.

## Bakgrund

### *EG-rätten*

Enligt skäl 11 recastdirektivet (direktiv 2006/54/EG) bör medlemsstaterna tillsammans med arbetsmarknadens parter söka lösa problemet med att kvinnor fortfarande har lägre löner än män och att det finns en könssegregerad arbetsmarknad med hjälp av system för flexibel arbetstid som gör det lättare för såväl män som kvinnor att förena familjeliv och arbetsliv (se avsnitt 11.2.1).

Direktivets fullständiga beteckning finns angiven i avsnitt 4.3.

### *Jämställdhetslagen*

Enligt 10 § jämställdhetslagen (1991:433) ska arbetsgivaren, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vidare ska arbetsgivaren bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

### *Effekterna av 2001 års bestämmelser*

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) överlämnade i november 2005 till regeringen rapporten ”Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning” (JämO:s ärendenummer 812/2005). Rapporten är en uppföljning och fördjupning av den rapport om lönekartläggningar som JämO överlämnade till regeringen 2003. Av rapporten framgår bl.a. följande. Lagens bestämmelser om lönekartläggning infördes 1994. Men det är först nu som bestämmelserna kan sägas fungera som lagstiftaren

hade avsett. Framför allt under de senaste två åren har skärpningen av bestämmelserna börjat få ett tydligt genomslag. När bestämmelserna skärptes 2001 fanns det farhågor att lagstiftningen skulle krocka med den svenska avtalsmodellen och att rättsliga processer skulle försvåra förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter. Men farhågorna har inte besannats. Lönekorrigeringar till följd av tvisteförfaranden har inte fått något nämnvärt genomslag. Reglernas utformning gör också att det svenska arbetet för jämställda löner i huvudsak sker genom förebyggande arbete, i stället för genom tvisteförhandlingar och rättsprocesser. Bestämmelserna om lönekartläggning är ett instrument för att nå jämställda löner på enskilda arbetsplatser. De har varit framgångsrika i den bemärkelsen att ett stort antal enskilda människor och grupper av kvinnodominerade arbeten har fått sina löner korrigerade. På lokal nivå råder dock fortfarande stor osäkerhet om hur lagen ska tillämpas. JämO ser ett behov av förstärkt information och rådgivning om lönekartlägningsbestämmelserna, och särskilt av branschanpassat informationsmaterial.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Lönekartläggning*

Regeringen anser att bestämmelserna om lönekartläggning för kön är viktiga och bör flyttas över till den nya lagen.

I avsnitt 11.2.5 föreslås att en plan för jämställda löner och en plan för jämställdhetsarbetet (jämställdhetsplan) – till skillnad från nuvarande krav på årliga planer – ska upprättas vart tredje år. Bestämmelserna om lönekartläggning har en tydlig koppling till dessa planer.

För att anknyta till den avgränsning som enligt den nya lagen föreslås gälla i fråga om skyldigheten att upprätta en plan för jämställda löner bör arbetsgivarens skyldighet att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män också ske vart tredje år. Därmed åstadkoms samma periodicitet i fråga om arbetet med löneskillnader. Skälen till ändringen är densamma som för planerna (se avsnitt 11.2.5). Treårsgränsen bör skapa bättre förutsättningar för arbetsgivare att kartlägga och analysera löneskillnader, planera långsiktigt och bedöma vad åtgärderna resulterat i. Det väsentliga är att de eventuella lönejusteringar som upptäcks i kartläggningen och analysen kan åtgärdas snarast möjligt. Detta bör inte innebära någon större förändring i förhållande till hittillsvarande regler. Redan i dag gäller att lönejusteringar ska kostnadsberäknas och tidsplaneras med målet att de ska vidtas så snart som möjligt och senast inom tre år (se avsnitt 11.2.7). Det är fortfarande utifrån denna målsättning som arbetet med lönejusteringar bör bedrivas. Men själva kartläggningen och analysen behöver inte ske varje år.

För den arbetsgivare som väl har kartlagt, analyserat och åtgärdat eventuella löneskillnader sker troligen inte så stora förändringar att årliga kartläggningar är motiverade. Detta gäller särskilt i förhållande till kravet att kartlägga om lika lön betalas för likvärdigt arbete, där en jämförelse av lönerna görs mellan grupper som anses utföra likvärdigt arbete. På

arbetsplatser med stor personalomsättning kan det förstås ske förändringar av löner för arbetstagare vars arbete kan betraktas som lika och som skulle motivera årliga kartläggningar. Samtidigt förutsätts inom många kollektivavtalsreglerade områden att lokala parter inför lönerrevision kartlägger och analyserar lönebildningen för att tillse att inte osaklig lönesättning uppstår på grund av bl.a. kön vid lika arbete. Eventuella osakliga löneskillnader som en stor personalomsättning medför skulle därmed kunna upptäckas i ett tidigare skede. Att kartläggningen ska genomföras vart tredje år förändrar inte heller en arbetstagares möjlighet att när som helst göra gällande brott mot lönediskrimineringsförbudet. Reglerna om lönekartläggning bör i övrigt tillämpas på samma sätt som motsvarande bestämmelse i jämställdhetslagen. Av tidigare förarbeten framgår sammanfattningsvis följande (prop. 1999/2000:143 s. 102 f.).

Skyldigheten för arbetsgivare att göra en kartläggning och en analys av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor bör gälla alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda. Ansvaret för kartläggningen och analysen av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor är arbetsgivarens, men arbetet bör ske i samverkan med arbetstagarna. Det är naturligt att arbetsgivaren samverkar med de lokala fackliga organisationerna. I de fall det saknas facklig verksamhet på arbetsplatsen innebär dock inte skyldigheten att arbetsgivaren kan underlåta att samverka. Samverkan bör då ske med de anställda.

Lönekartläggningens syfte är att ge möjlighet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Kartläggningen och analysen bör med andra ord präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Lönekartläggningen bör innefatta både en granskning av själva lönesystemet och en genomgång av arbetstagarnas löner. När regelsystemet har granskats bör arbetsgivaren, i samverkan med företrädare för de anställda, kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En bedömning bör göras om de löneskillnader man då finner, direkt eller indirekt, har samband med kön.

För att kunna bedöma om löneskillnaderna är sakliga vid lika eller likvärdigt arbete måste arbetstagarna grupperas på ett sådant sätt att man kan göra lönejämförelser mellan arbetstagare vars arbete kan betraktas som lika eller likvärdigt.

### 11.2.7 Handlingsplan för jämställda löner

**Regeringens förslag:** I handlingsplanen för jämställda löner ska arbetsgivaren redovisa resultatet av lönekartläggningen och analysen av den. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i den efterföljande handlingsplanen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock utgått från ett krav på årliga planer i arbetslivet (likabehandlingsplaner).

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.2.5. Ingen har invänt mot förslaget i övrigt.

**Bakgrund:** I 11 § jämställdhetslagen (1991:433) finns bestämmelser om den årliga handlingsplanen för jämställda löner. Bestämmelsen innebär att en arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte tio arbetstagare eller fler varje år ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av lönekartläggningen och analysen av lönekartläggningen. I planen ska

- anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

- finnas med en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års handlingsplan.

**Skälen för regeringens förslag:** Arbetsgivaren bör som regeringen föreslagit i avsnitt 11.2.5 vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner med redovisning av resultaten av kartläggningen och analysen som arbetsgivaren föreslås att göra enligt avsnitt 11.2.6.

Reglerna om handlingsplan för jämställda löner bör i övrigt tillämpas på samma sätt som motsvarande bestämmelse i jämställdhetslagen. Av tidigare förarbeten framgår sammanfattningsvis följande (prop. 1999/2000:143 s. 104–105).

En handlingsplan för jämställda löner bör innehålla en tydlig målsättning. De åtgärder som planeras bör vara konkreta så att det blir möjligt att genomföra en utvärdering. Målsättningen bör handla om den tid inom vilken lönesystemet ska korrigeras och lönejusteringarna vara genomförda och vad man vill uppnå med dessa insatser. Åtgärderna bör avse de förändringar arbetsgivaren tänker vidta i fråga om lönesystemet och de lönejusteringar som planeras för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. När det gäller åtgärder av det senare slaget innehåller lagen ett särskilt krav på att handlingsplanen bör innehålla dels en kostnadsberäkning, dels en tidsplanering med en viss längsta tid angiven för genomförandet, nämligen tre år. Grundprincipen är dock att de lönejusteringar som behöver göras bör planeras in så snart som möjligt och t.ex. kunna prioriteras vid närmast kommande lönerevision. För arbetsgivare med ett stort antal arbetstagare inom kvinnodominerade yrkesområden, som t.ex. landstingen, är det realistiskt att lönejusteringarna planeras in under en längre period. Lönejusteringarna kan då följa en viss ordning, som arbetsgivaren efter samråd med de fackliga organisationerna finner lämplig, och planeras äga rum vid olika tidpunkter under en tidrymd om sammanlagt tre år. De tre åren bör räknas från den tidpunkt då kartläggningen och analysen av lönerna är eller enligt lagen senast borde ha varit klar. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts bör tas in i en efterföljande handlingsplan. Utvärderingen är mycket viktig eftersom det

är genom denna som arbetsgivaren kan kontrollera att planeringen följs och analysera vilka orsakerna till eventuella avvikelser har varit.

Det kan också bli fråga om att planera andra typer av åtgärder som befrämjar en jämställd löneutveckling. Kanske vill man satsa på kompetensutveckling för vissa arbetstagare i avsikt att ge dem möjligheter att påverka sin löneutveckling. Det kan också handla om initiativ eller utredningar som syftar till att på olika sätt förändra löneformer eller lönerutiner som man funnit anledning att kritisera ur jämställdhetssynpunkt.

Handlingsplanen för jämställda löner betraktas som en del av jämställdhetsplanen. Den ska översiktligt redovisas i jämställdhetsplanen. Det är alltså fråga om två olika dokument. Att en arbetsgivare upprättar en (generell) jämställdhetsplan befriar inte från skyldigheten att upprätta den plan som gäller lönerna; och vice versa. Arbetsgivare som så önskar kan bifoga handlingsplanen för jämställda löner till jämställdhetsplanen.

### 11.2.8 Information till arbetstagarorganisationer

**Regeringens förslag:** Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget.

**Bakgrund:** Enligt 12 § jämställdhetslagen (1991:433) gäller i dag följande. Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

## Skälen för regeringens förslag

### *Information till arbetstagarorganisationen*

Informationsregeln är jämte handlingsplanen en förutsättning för att lönekartläggningen ska kunna fungera praktiskt. På samma sätt som beträffande den övriga regleringen som gäller lönekartläggning bör nu bestämmelsen om information utan ändring i sak flyttas över till den nya lagen.

Arbetsgivaren bör vid kartläggning och analys av löner m.m. ha en skyldighet att informera arbetstagersidan. Informationen bör liksom i dag avse den information som kollektivavtalsbärande fackliga organisationer behöver för att kunna samverka vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader och upprättande av handlingsplanen för jämställda löner. Informationsskyldigheten innebär inte något krav på att komma överens med arbetstagersidan.

Informationsskyldigheten bör såsom tidigare inte innebära en generell rättighet för arbetstagarorganisation att under arbetet med jämställdhetsanalysen av löner få del av allas löner. Skyldigheten för arbetsgivare att informera om viss arbetstagers lön bör vara begränsad till de fall där man inte på ett meningsfullt sätt kan genomföra analysen utan uppgiften i fråga. Ytterst blir det ombudsmannen som i detta ärende om vitesföreläggande får ta ställning till om sådant behov finns.

### *Tystnadsplikt*

Den nuvarande bestämmelsen i jämställdhetslagen om vad som gäller vid informationen som avser uppgift om lön eller andra förhållanden som berör enskild arbetstagar bör utan ändring i sak flyttas över till den nya lagen.

Av tidigare förarbeten framgår sammanfattningsvis följande om innebörden (prop. 1999/2000:143 s. 105–106). Om informationen avser uppgift om lön eller andra förhållanden som berör enskild arbetstagar bör reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ medbestämmandelagen (1976:580) respektive 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100) gälla. Medbestämmandelagens regler innebär att arbetsgivaren har rätt till förhandling om tystnadsplikt och att arbetsgivaren ytterst kan få tystnadsplikt för organisationen ålagd av domstol. Den som bryter mot tystnadsplikten blir skadeståndsskyldig. I förekommande fall svarar den fackliga organisationen för skada som orsakats av en företrädare för organisationen. Medbestämmandelagens regler är dock inte tillämpliga på myndigheter. I stället gäller föreskrifter om sekretess i det allmännas verksamhet. Av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen framgår att sekretess enligt vissa paragrafer i lagen inte utgör hinder mot att en myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för en arbetstagarorganisation.

## 11.2.9 Jämställdhetsplan

**Regeringens förslag:** Jämställdhetsplanen ska innehålla en översikt över de aktiva åtgärder som behövs på arbetsplatsen och som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Vidare ska planen innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i den efterföljande planen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock utgått från ett krav på årliga planer i arbetslivet (likabehandlingsplaner).

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.2.5. Ingen har invänt mot förslaget i övrigt.

**Bakgrund:** Enligt 13 § jämställdhetslagen (1991:433) ska jämställdhetsplanen innehålla en översikt över de åtgärder enligt lagen som behövs på arbetsplatsen och som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Vidare ska planen innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 § samma lag.

**Skälen för regeringens förslag:** Arbetsgivaren bör som framgår av avsnitt 11.2.5 vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen bör upprättas i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Planens närmare innehåll och omfattning måste givetvis bli beroende av arbetsplatsens storlek och karaktär.

Diskrimineringskommittén anser att en plan bör omfatta bl.a. följande huvudmoment. Planen bör till en del vara framåtsyftande. Den ska för det första innehålla en översikt över åtgärder om arbetsförhållanden och rekrytering m.m. som enligt arbetsgivarens bedömning behövs på arbetsplatsen. För det andra bör anges vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren, i förekommande fall i samverkan med de fackliga organisationerna. Planen bör till en del blicka bakåt. Den efterföljande planen bör innehålla en redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts.

Regeringen delar denna bedömning. Normalt bör en plan liksom i dag innefatta en översikt över de aktiva åtgärder som behövs på arbetsplatsen inom områden arbetsförhållanden, förena förvärvsarbete och föräldraskap, förebygga och förhindra trakasserier och repressalier samt rekrytering. Därutöver kan också andra åtgärder som arbetsgivaren finner lämpliga och behövliga för att främja jämställdhet anges i planen.

För att planen ska fylla sin funktion krävs att arbetsgivaren sätter upp mål för jämställdhetsarbetet och att dessa mål anges klart och tydligt i planen. Målen bör anges på ett sådant sätt att det är möjligt att läsa av resultatet.

Det är inte möjligt att i lagen närmare ange hur en plan ska utformas eller vad den ska innehålla. Det bör i stället ankomma på den nya ombudsmannen att inom ramen för sin informations- och rådgivningsverksamhet i mån av behov hjälpa till att utforma lämpliga mönster för hur jämställdhetsplaner bör arbetas fram. En första

förutsättning för att ta fram en plan bör dock vara att de rådande förhållandena på arbetsplatsen inventeras. Med utgångspunkt i den bild man då får kan t.ex. strategiskt viktiga områden inringas. Exempel på sådana områden kan vara lönepolitik, rekryteringspolitik, riktade utbildningsinsatser, riktad kompetensutveckling, förändring av arbetsorganisationen för att få en jämnare könsfördelning eller översyn av arbetstider för att underlätta för arbetstagare att förena föräldransvar och förvärvsarbete.

Genom uppföljningen av planen får arbetsgivare och arbetstagare en möjlighet till självkontroll. Uppföljningen kan också ge besked om de planerade åtgärderna varit rätt utformade och dimensionerade. Genom uppföljningen får man också ett bättre underlag för den kommande planeringen.

Planen bör också på samma sätt som tidigare innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner mellan kvinnor och män som arbetsgivaren föreslås göra (se avsnitt 11.2.7).

### 11.2.10 Vite

**Regeringens förslag:** Arbetsgivare som inte följer lagens föreskrifter om aktiva åtgärder kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Föreläggande kan riktas även mot staten som arbetsgivare.

Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen eller, om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. Enligt *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* hade ett system med sanktionsavgift som, efter framställning av ombudsmannen, beslutas av Nämnden mot diskriminering, varit en intressant metod värd att ta upp till diskussion. Liknande sanktions-system finns i dag på arbetsmiljöområdet och skulle innebära att avgiften kan beslutas så snart en arbetsgivare, skola eller myndighet som utbildar eller rekryterar totalförsvarspliktiga brutit mot reglerna om aktiva åtgärder. Beslutet om sanktionsavgift skulle kunna överklagas till tingsrätten. *HomO och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* anser att en arbetstagarorganisations möjlighet att göra framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering när det gäller aktiva åtgärder i vart fall inte bör vara subsidiär till ombudsmannens. *Svenskt Näringsliv m.fl.* anser att ett vitesbeslut kan få kännbara ekonomiska konsekvenser för ett företag. Rättssäkerheten kräver att sådana beslut kan överklagas till förvaltningsdomstol.



## Bakgrund

### *Jämställdhetslagen*

Enligt 35 § jämställdhetslagen (1991:433) kan en arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna om aktiva åtgärder i 4–13 §§ vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Jämställdhetsnämnden på framställning av Jämställdhetsombudsmannen eller, om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggande kan riktas även mot staten som arbetsgivare. I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

### *Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*

I 26 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning finns en motsvarande bestämmelse med följande lydelse. En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 5–7 §§, kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering eller, om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggande kan riktas även mot staten som arbetsgivare. I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

## Skälen för regerings förslag

### *Vitesföreläggande mot arbetsgivare*

För att understryka vikten av att aktiva åtgärder vidtas bör arbetsgivares skyldigheter i detta hänseende även i fortsättningen vara sanktionerade.

En arbetsgivare som inte följer det som krävs enligt föreslagna bestämmelser om aktiva åtgärder kan slutligen vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant beslut bör tas av Nämnden mot diskriminering efter ansökan av i första hand Diskrimineringsombudsmannen. I andra hand bör en kollektivavtalsbärande central facklig organisation ha rätt att begära vite hos nämnden såvitt avser aktiva åtgärder i arbetslivet. Organisationens talerätt bör alltså, liksom i dag, vara subsidiär i förhållande till ombudsmannens och bli aktuell endast i de fall ombudsmannen förklarar sig inte vilja utnyttja sin primära talerätt.

Frågor om eventuella förändringar av sanktionssystemet och arbetstagarorganisationers möjlighet att göra framställning om

vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering bör – i enlighet med vad regeringen tidigare anfört i avsnitt 11.1 – belysas av den utredning om aktiva åtgärder som regeringen avser att tillsätta.

I framställningen till nämnden bör det anges vad som bör åläggas arbetsgivaren med precisering av vilka åtgärder det ska röra sig om, sättet för deras genomförande, tidsfrister m.m. Vidare bör anges vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Även den nya lagen bör bygga på att arbetsgivaren i första hand bör förmås att följa lagen frivilligt (se avsnitt 12.2.2). Det förutsätts härvid att försök för att få arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder på frivillig väg först prövats. Att gå till nämnden är avsett som en sista utväg.

### *Vitesföreläggande mot staten*

Möjligheten att rikta vitesföreläggande mot statliga arbetsgivare framgår uttryckligen av både jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Av förarbetena till jämställdhetslagen (prop. 1999/2000:143 s. 95) framgår följande: ”Som princip gäller att staten inte kan föreläggas vite. I viteslagens förarbeten anges att det ska krävas ”att ett helt speciellt undantagsfall är för handen” för att ett vitesföreläggande mot staten skall kunna komma i fråga utanför det marknadsrättsliga området (prop. 1984/85:96 s. 100). Lagrådet har avstyrkt förslaget om att staten skall kunna föreläggas vite. Som Lagrådet påpekat har det varit en vedertagen princip att staten inte föreläggs vite. Emellertid anser regeringen att frågorna om jämställdhet och mångfald i arbetslivet är av sådan vikt att denna allmänt restriktiva inställning nu bör frångås. En ordning där statliga arbetsgivare hålls utanför området där viten kan föreläggas skulle innebära att mer förmånliga regler gällde för dessa än för kommunala eller privata arbetsgivare. En sådan skillnad är inte motiverad. Intresset av ett väl fungerande aktivt arbete för jämställdhet och mångfald även i förhållande till statliga arbetsgivare är så starkt att det finns skäl att nu markera att även staten skall kunna föreläggas vite. Som Lagrådet påpekat bör emellertid möjligheten att rikta vitesförelägganden mot statliga arbetsgivare framgå uttryckligen av lagtexten. Att utdömda viten tillfaller staten skall gälla även för de fall staten har vitesförelagts.”

Regeringen delar denna bedömning och anser att möjligheten att rikta vitesföreläggande mot statliga arbetsgivare bör, liksom tidigare, uttryckligen framgå av lagen.

Nämndens beslut bör inte kunna överklagas. *Svenskt Näringsliv m.fl.* anser att rättssäkerheten kräver att sådana beslut kan överklagas till förvaltningsdomstol. Regeringen gör här samma bedömning som vid införandet av bestämmelserna om aktiva åtgärder i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Av förarbetena till det lagstiftningsärendet framgår följande. ”Mot bakgrund av att talan om utdömande av vite skall föras vid allmän domstol, vilket innebär ett moment av domstolsprövning i verksamheten även om nämndens beslut om viten inte kan överklagas

samt att regeringens avsikt är att nämndens ordförande skall vara lagkunnig och ha erfarenhet som domare anser vi att en sådan ordning inte är nödvändig. Även processekonomiska skäl talar för att nämndens beslut inte bör kunna överklagas.”. Se prop. 1997/98:177 s. 47.

### 11.3 Aktiva åtgärder i fråga om utbildning

**Regeringens förslag:** Krav på aktiva åtgärder ska finnas för utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Kravet ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning och gälla i förhållande till den som deltar i eller söker till verksamheten.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att kravet på aktiva åtgärder bör utvidgas till alla utbildningsområden och omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder.

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.1. Ingen har invänt mot förslaget i övrigt.

**Skälen för regeringens förslag:** Som framgår av avsnitt 11.1 vill regeringen inte nu utöka kravet på aktiva åtgärder inom utbildningsområdet till nya verksamheter och till diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Kravet på aktiva åtgärder bör därför liksom i dag gälla utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet som avses i skollagen (1985:1100), utbildning som avses i högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Vidare får kommitténs förslag till ändringar i bestämmelserna om aktiva åtgärder i fråga om utbildning – med undantag för nödvändiga följdändringar – övervägas i annat sammanhang. Regeringen föreslår dock ändringar redan nu när det gäller sanktionsmöjligheter inom utbildningsområdet för aktörer som inte lever upp till sina skyldigheter om aktiva åtgärder (se avsnitt 11.3.4).

Kravet på aktiva åtgärder ska alltså omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. I lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan används begreppet könstillhörighet i stället för kön. Enligt förarbetena ska även en person som diskrimineras på grund av transsexualism omfattas av lagens förbud mot diskriminering på grund av könstillhörighet (prop. 2001/02:27 s. 29). I den nya lagen föreslås en definition av begreppet kön. Med diskrimineringsgrunden kön avses i den nya diskrimineringslagen även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet (se avsnitt 7.2). Med den föreslagna definitionen av begreppet kön avses alltså inte

någon saklig skillnad jämfört med begreppet könstillhörighet i nuvarande lagen om likabehandling av studenter i högskolan. En fråga är dock hur bestämmelserna om aktiva åtgärder i utbildningsverksamhet bör utformas. Regler om aktiva åtgärder inom utbildningsområdet finns i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och i lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Det materiella innehållet om aktiva åtgärder i lagarna mot diskriminering på utbildningsområdet är i huvudsak likartade. Lagarna innehåller krav på aktiva åtgärder som innebär en skyldighet för de berörda att bl.a. bedriva ett målinriktat arbete, förhindra och förebygga trakasserier och upprätta likabehandlingsplaner. Den senare lagen innehåller dock även andra bestämmelser, t.ex. förbud mot ”annan kränkande behandling” och en skadeståndssanktion för skolor som underlåtit att upprätta en likabehandlingsplan eller brustit i skyldigheten att förebygga och förhindra trakasserier, som inte bör omfattas av den nya lagen mot diskriminering (se avsnitt 5.3 och 11.3.4). Vidare bör enligt regeringens mening en utbildningsanordnares skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om trakasserier i samband med verksamheten inte vara en form av aktiva åtgärder (se avsnitt 9).

Det bedöms mot denna bakgrund rimligt att låta bestämmelserna om aktiva åtgärder i fråga om utbildning utformas med lagen om likabehandling av studenter i högskolan som förebild. Även Diskrimineringskommittén synes ha utgått från bestämmelserna i denna lag.

Samtidigt är det viktigt att kravet på aktiva åtgärder inte försämras i den gemensamma lagen jämfört med kraven i de nuvarande lagarna. Arbetet med aktiva åtgärder bör därför till skillnad från lagen om likabehandling av studenter i högskolan – men i likhet med lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever – omfatta även sökande till verksamheten.

Reglerna bör tillämpas på samma sätt som motsvarande bestämmelser i dag. Innebörden av dessa bestämmelser behandlas nedan och i författningskommentaren till regeringens förslag till ny diskrimineringslag (se avsnitt 19.1).

### 11.3.1 Målinriktat arbete

**Regerings förslag:** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att kravet på målinriktat

arbete bör utvidgas till alla utbildningsområden och omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder.

**Remissinstanserna:** Se avsnitt 11.1. Ingen har invänt mot förslaget i övrigt.

## **Bakgrund**

### *Lagen om likabehandling av studenter i högskolan*

I 3 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan finns en grundläggande bestämmelse om att en högskola inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter. Denna skyldighet omfattar samtliga på det samhällsområdet nu gällande diskrimineringsgrunder, dvs. könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

### *Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*

Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever innehåller krav på aktiva åtgärder som omfattar bl.a. målinriktat arbete. Enligt 5 § ska huvudmannen för verksamheten se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de ändamål som anges i 1 § första stycket. Av 1 § framgår att lagen har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling än diskriminering.

### *Skollagen*

Vad skolväsendet angår, ska enligt 1 kap. 2 § skollagen (1985:1100), alla barn och ungdomar oberoende av kön, geografiskt hemvist samt sociala och ekonomiska förhållanden ha lika tillgång till utbildning i det offentliga skolväsendet för barn och ungdom. Vidare sägs bl.a. att verksamheten i skolan ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar; var och en som verkar inom skolan ska bl.a. främja aktning för varje människas egenvärde. Särskilt ska jämställdhet mellan könen främjas och alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden aktivt motverkas. Motsvarande bestämmelser om verksamhetens utformning finns beträffande skolväsendet för vuxna (1 kap. 9 §). Vissa regler i läroplanerna inskräper att alla elever och barn ska behandlas lika (se Lpo 94 och Lpf 94).

## *Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter*

Det finns ett omfattande regelverk om arbetsmiljön som gäller för alla arbetsplatser. I det regelverkets mening utgör skolan en arbetsplats i likhet med andra och arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller också elevernas arbetsmiljö. Elever i förskoleklass och skola jämsställs i flera avseenden med arbetstagare. Barn i förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg omfattas däremot inte.

Arbetsmiljölagen likställer en arbetstagare med en person som genomgår en utbildning, bl.a. när det gäller reglerna om arbetsmiljön. Lagen innehåller bestämmelser om arbetsmiljön och föreskriver allmänna skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare för att åstadkomma en god arbetsmiljö samt om samverkan mellan parterna i detta syfte. Skolans personal, dit eleverna i detta sammanhang räknas, och arbetsgivaren ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Rektor har dock huvudansvaret.

Även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) är tillämpliga i skolan och omfattar både personal och elever.

**Skälen för regeringens förslag:** En skyldighet för en utbildningsanordnare, som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, att inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning bör också gälla enligt den nya lagen. Denna skyldighet bör gälla i förhållande till den som deltar i eller söker till utbildningen eller verksamheten.

Det målinriktade arbetet för de berörda utbildningarna och verksamheterna enligt skollagen bör ta sikte på att ge barnen och eleverna en säker och trygg miljö och härigenom höja verksamhetens kvalitet. När det gäller utbildning efter fullgörande av den obligatoriska skolgången bör det målinriktade arbetet ta sikte på att främja möjligheterna för alla personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning att fullgöra olika typer av utbildning. Detta kan ske genom att åtgärder vidtas bl.a. i form av information för att bredda rekryteringen till olika typer av utbildningar.

I praktiken bör det målinriktade arbetet liksom i dag ta sikte på dels att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier, dels att årligen upprätta en likabehandlingsplan.

Diskrimineringskommitténs förslag är att kravet på målinriktat arbete ska utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Som framgår av avsnitt 11.1 avser regeringen närmare utreda frågan om aktiva åtgärder för fler diskrimineringsgrunder.

### 11.3.2 Skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier

**Regeringens förslag:** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att den som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer till viss del med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att skyldigheten att förebygga och förhindra trakasserier ska utvidgas till alla former av diskriminering och repressalier. Vidare anser kommittén att skyldigheten bör utvidgas till alla utbildningsområden och omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. *Jämställhetsombudsmannen* vill uppmärksamma att det med kommitténs förslag om att en skola bör vidta åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, som bl.a. innefattar sexuella trakasserier, finns en risk för att sexuella trakasserier osynliggörs.

#### Bakgrund

##### *Lagen om likabehandling av studenter i högskolan*

Sedan 2003 har 4 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan följande lydelse. En högskola ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier. Med trakasserier avses i lagen ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier).

##### *Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*

Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever innehåller krav på aktiva åtgärder som omfattar bl.a. förebyggande arbete. Enligt 7 § ska huvudmannen för verksamheten eller den huvudmannen bestämmer vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för trakasserier och annan kränkande behandling.

Det finns ett omfattande regelverk om arbetsmiljön som gäller för alla arbetsplatser. I det regelverkets mening utgör skolan en arbetsplats i likhet med andra och arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller också elevernas arbetsmiljö (se under avsnitt 11.3.1).

Även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) är tillämpliga i skolan och omfattar både personal och elever.

### **Skälen för regeringens förslag:**

#### *Utbildningsanordnares skyldighet att förebygga trakasserier*

Kraftfulla åtgärder bör vidtas för att förhindra att barn, elever och studenter utsätts för trakasserier. I likhet med vad som gäller i dag bör det finnas en skyldighet för den som bedriver verksamhet enligt skollagen eller högskoleutbildning att aktivt arbeta för att förebygga och förhindra att barn, elever, studenter eller sökande utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier. Skyldigheten bör på samma sätt som i dag omfatta sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (se avsnitt 6.4).

Som framgår av avsnitt 11.1 avser regeringen att närmare utreda frågan om aktiva åtgärder för fler diskrimineringsgrunder. Även frågor om eventuella ändringar av kraven på aktiva åtgärder bör belysas i en sådan utredning. Kommitténs förslag om att skyldigheten att förebygga och förhindra trakasserier ska utvidgas till alla former av diskriminering och repressalier bör därför hanteras i det sammanhanget.

De konkreta åtgärder som den som bedriver utbildning kan vidta är, i likhet med vad som gäller i dag, att i en policy klart slå fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Vidare bör upprättas en beredskapsplan för hur eventuella trakasserier ska hanteras.

Utbildningsanordnaren bör t.ex. vara uppmärksam på den jargong och beteendemönster som råder mellan deltagarna och se till att miljön i verksamheten inte inbjuder till trakasserier. Vilka åtgärder som behöver vidtas beror naturligtvis till stor del av omständigheterna i det enskilda fallet, t.ex. dels barnens, elevernas och studenternas ålder och möjligheterna i övrigt att kontrollera deras förehavanden, dels i vad mån trakasserier kan förutses och hur pass allvarliga de kan väntas bli.

Det bör liksom i dag inte göras någon särskild begränsning av utbildningsanordnarens skyldigheter med avseende på vem som uppträder trakasserande så länge det är inom ramen för verksamheten. Utbildningsanordnarens skyldighet att vidta förebyggande och förhindrande åtgärder bör omfatta exempelvis det fallet att en student trakasserar en annan student. Det kan också vara fråga om att en lärare eller någon annan anställd trakasserar en elev eller student. Skyldigheterna sträcker sig dock längre än så och tar sikte även på konsulter och andra som utbildningsanordnaren anlitar i sin verksamhet.



Vilka åtgärder som utbildningsanordnaren bör vidta måste dock bedömas mot bakgrund av de skilda rättsliga och faktiska förutsättningar som kan föreligga i olika situationer.

Uppträdande av privat karaktär bör på samma sätt som tidigare inte omfattas av skyldigheten. Detta innebär att utbildningsanordnaren inte bör ha någon skyldighet att motverka och förebygga trakasserier som kan inträffa exempelvis när en lärare och en student eller två studenter träffas privat eller när studenter träffas på en studentkårs pub.

### 11.3.3 Årlig likabehandlingsplan

**Regeringens förslag:** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten och för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och sådana trakasserier som avses i avsnitt 11.3.2. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att kravet på likabehandlingsplaner bör utökas till alla utbildningsområden och omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder. Eftersom förbudet skulle gälla alla utbildningsområden föreslog kommittén också ett undantag från skyldigheten att upprätta en likabehandlingsplan om det finns särskilda skäl med hänsyn till verksamhetens ringa omfattning eller omständigheterna i övrigt.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. Enligt *Statens skolverks* bedömning måste förslaget om likabehandlingsplan tolkas som en skärpning i förhållande till den nuvarande lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever då den tydliggör vikten av utvärdering och uppföljning och det faktum att skolan varje år ska upprätta en plan. I och med att krav ställs på huvudmannen att upprätta en likabehandlingsplan både i diskrimineringslagen och i skollagen, med i stort sett samma syfte, kan detta komma att uppfattas som krångligt och betungande. Skolverket utgår ifrån att en huvudman i det konkreta arbetet ska kunna föra samman de olika frågorna i en likabehandlingsplan utan att göra sig skyldig till regelbrott.

## **Bakgrund**

### *Lagen om likabehandling av studenter i högskolan*

Enligt 5 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan ska en högskola årligen upprätta en plan för sitt arbete med att främja studenters lika rättigheter. Planen ska innehålla en översikt över de aktiva åtgärder som behövs och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

### *Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*

Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever innehåller krav på likabehandlingsplan. Enligt 6 § ska huvudmannen för verksamheten eller den huvudmannen bestämmer se till att det finns en likabehandlingsplan för varje enskild verksamhet. Planen ska syfta till att främja barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. I planen ska planerade åtgärder redovisas. Planen ska årligen följas upp och ses över.

### *Annat förebyggande arbete*

Sedan november 1997 är skolorna och kommunerna skyldiga att årligen upprätta en skriftlig kvalitetsredovisning enligt förordningen (1997:702) om kvalitetsredovisning inom skolväsendet. Redovisningen ska innehålla en bedömning i vilken mån man nått upp till målen när det t.ex. gäller kränkande behandling. Redovisningen ska också beskriva vilka åtgärder som behöver vidtas om målen inte nås.

I kvalitetsredovisningen ska också uppföljning och utvärdering av en sådan likabehandlingsplan som avses i lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever redovisas.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Utbildningsanordnares skyldighet att upprätta en likabehandlingsplan*

Skyldighet att upprätta en årlig plan bör alltså gälla de utbildningar och verksamheter som i dag har en motsvarande skyldighet enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, dvs. all utbildning som avses i högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina eller för verksamhet som avses i skollagen (se avsnitt 11.3).

Utbildningsanordnaren bör årligen upprätta en plan som bör innehålla en översikt över de aktiva åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten och för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier. En likabehandlingsplan bör, liksom i dag, finnas för varje enskild verksamhet. Med verksamhet avses här den verksamhet som en särskild förskola, skola eller högskola etc. bedriver.

Regeringen vill, som tidigare nämnts, inte nu genomföra kommitténs förslag om att utöka kravet på aktiva åtgärder inom utbildningsområdet till diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder (se avsnitt 11.3). Kravet på en plan är därför inte aktuell för dessa grunder.

För att planen ska kunna fylla en funktion krävs det att utbildningsanordnaren sätter upp mål för sitt arbete att aktivt främja likabehandling och att dessa mål anges klart och tydligt i planen. Planen bör innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Hur planen närmare bör utformas och vad den bör innehålla bör liksom i dag ankomma på respektive utbildningsanordnare att arbeta fram. Allmänt kan sägas att planen dels bör ta sikte på ingripanden i akuta situationer, dels avse både förebyggande och uppföljande verksamhet. Den bör innehålla rutiner för hur personalen i verksamheten ska agera, ansvarsfördelningen samt hur händelser och åtgärder ska dokumenteras m.m. Vidare bör det ankomma på ombudsmannamyndigheten som föreslås utöva tillsynen över lagen (se avsnitt 12.1), att inom ramen för sin informations- och rådgivningsverksamhet i mån av behov hjälpa till att utforma lämpliga mönster för hur planer bör utformas. Dessutom bör arbetet bedrivas i nära samarbete med barn, elever, studenter och deras organisationer (prop. 2001/02:27 s. 32 f. och prop. 2005/06:38 s. 88 f.).

Regeringen föreslår att en plan bör – i likhet med bestämmelser i hittillsvarande lagen om likabehandling av studenter i högskolan – upprättas årligen. Regeringen anser att det är viktigt att kravet på aktiva åtgärder inte försämras i den gemensamma lagen jämfört med kravet i de nuvarande lagarna. Kravet på upprättande av planer är, som *Statens skolverk* konstaterar, något mer långtgående i lagen om likabehandling av studenter i högskolan jämfört med lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Enligt den förstnämnda lagen ska en likabehandlingsplan upprättas – inte bara följas upp och ses över – årligen och genomförandet av planerade åtgärder ska redovisas. Regeringen anser det vara av stor vikt att de planerade åtgärder som har genomförts kan redovisas i efterföljande års plan. Detta skulle inte minst underlätta den nya myndighetens tillsyn över efterlevnaden av aktiva åtgärder.

Planen bör benämnas likabehandlingsplan. En sådan plan bör behandla var och en av de aktuella diskrimineringsgrunderna och de åtgärder som omfattas för var och en av dessa. Det finns inget hinder för att en utbildningsanordnare, som Statens skolverk påpekar, för samman de planer som en utbildningsanordnare är skyldig att upprätta enligt förslaget till den nya lagen och förslaget till ändringar i skollagen. Det

finns heller inget hinder för att likabehandlingsplanen för vissa verksamheter ingår i den årliga kvalitetsredovisning som verksamheterna ska lämna enligt förordningen (1997:702) om kvalitetsredovisning inom skolväsendet.

Diskrimineringskommittén har föreslagit en bestämmelse om undantag från skyldigheten att upprätta en likabehandlingsplan. Som exempel nämns verksamheter i ideella utbildningsorganisationer av olika slag, såsom studieförbund och pensionärsuniversitet. Eftersom regeringen inte avser att utöka kravet på aktiva åtgärder till samtliga de verksamheter som omfattas av förbudet mot diskriminering i utbildningsverksamhet är kommitténs förslag i denna del inte aktuellt.

#### 11.3.4 Vite

**Regeringens förslag:** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina och som inte följer lagens föreskrifter om aktiva åtgärder kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter.

Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggande kan riktas även mot staten som huvudman för utbildningsverksamhet.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas utbildningsanordnaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. *Läraryrket m.fl.* välkomnar utredarens förslag att aktiva åtgärder kan åtföljas av vite även inom utbildningsområdet. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* anför att en arbetsgivares skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier bör göras skadeståndssanktionerad på motsvarande sätt som i dag för skolhuvudmännen och att en motsvarighet till den särskilda bevisregeln då behövs i den nu föreslagna lagen. *Sveriges förenade studentkårer* anser att den stora och mycket avgörande skillnaden jämfört med dagens situation är att universitet och högskolor kan beläggas med vite om de inte lever upp till sina skyldigheter. Förhoppningsvis gör denna ändring att arbetet mot diskriminering och för en jämlikare högskola kommer att få högre prioritet. *Friskolornas Riksförbund* ifrågasätter att ett vitesbeslut som fattats av Nämnden mot diskriminering inte ska kunna överklagas. Förbundet anser att rättssäkerheten kräver att ett sådant beslut kan överklagas till förvaltningsdomstol.

**Skälen för regeringens förslag:** Skyldigheten att årligen upprätta en plan är i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever inte kopplad till någon vitessanktion.

Erfarenheterna från de nuvarande ombudsmännen när det gäller tillsynen över efterlevnaden av den först nämnda lagen talar dock för att kraven på aktiva åtgärder, för att kunna bli effektiva, bör förenas med en vitessanktion på samma sätt som gäller i arbetslivet. En sådan sanktionsmöjlighet kan få det förebyggande antidiskrimineringsarbetet att fungera bättre. Vite är också ett bra verktyg för tillsynsmyndigheterna att hantera aktörer som inte lever upp till sina skyldigheter enligt diskrimineringslagstiftningen. Dessutom har möjligheten att utkräva vite ett viktigt symbolvärde då den skickar kraftfulla signaler om att diskrimineringslagstiftningen ska tas på allvar.

Regeringen föreslår därför att en utbildningsanordnare som underlåter att följa lagens föreskrifter om aktiva åtgärder bör vid vite kunna föreläggas att fullgöra dem. Ingen remissinstans har avstyrkt förslaget. Ett sådant föreläggande bör meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Det förutsätts härvid att försök för att få en utbildningsanordnare att vidta aktiva åtgärder på frivillig väg först prövats. I framställningen till nämnden bör det anges vad som bör åläggas utbildningsanordnaren med precisering av vilka åtgärder det ska röra sig om, sättet för deras genomförande, tidsfrister m.m. Vidare bör anges vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Regeringen anser att möjligheten att rikta vitesföreläggande mot statliga utbildningsanordnare på samma sätt som för statliga arbetsgivare uttryckligen bör framgå av lagen. Skälen för detta utvecklas närmare under avsnitt 11.2.10. Talan om utdömande av vite förs av ombudsmannen vid tingsrätt.

Den gällande skadestandsregeln för skolor, som underlåter att upprätta en likabehandlingsplan eller brister i skyldigheten att förebygga och förhindra trakasserier, bör alltså som bl.a. *Läraryrket* påpekar ersättas med vite som påföljd för att uppnå ett enhetligt regelverk. Skadeståndspåföljden för bristande aktiva åtgärder är, som Diskrimineringskommittén utvecklat, något problematiskt då åtgärderna är av kollektivt slag. Regler om aktiva åtgärderna syftar inte till rättvisa eller upprättelse för den enskilde individen på det sätt som skadeståndspåföljden gör. Praktiskt sett uppkommer också frågan hur mycket en skola ska betala i skadestånd om den bristande uppfyllelsen av lagen påtalas av alla eller många elever i en skola. En motsvarande skadestandsregel för arbetsgivare såsom *HomO* förespråkar och en särskild bevisregel för detta är därför inte aktuell.

Nämndens beslut bör inte kunna överklagas. *Friskolornas Riksförbund* anser att rättssäkerheten kräver att ett beslut av Nämnden mot diskriminering bör kunna överklagas till förvaltningsdomstol. Regeringen gör här samma bedömning som under avsnitt 11.2.10 om vite avseende aktiva åtgärder i arbetslivet.

## 12 Tillsynen

### 12.1 En ny sammanslagen ombudsmannamyndighet

**Regeringens förslag:** Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) avvecklas och en ny myndighet – Diskrimineringsombudsmannen – bildas. Den nya ombudsmannen ska ha tillsyn över diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

**Regeringens bedömning:** Diskrimineringsombudsmannen bör vara en myndighet under regeringen som leds av en myndighetschef, som även är ombudsman. Vid myndigheten bör det finnas ett råd som kan tillföra myndigheten sakkunskap i diskrimineringsfrågor och andra frågor som har betydelse för verksamheten.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer till viss del med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att regeringen utser minst fem personer som ombudsmän för en bestämd tid. En av dessa ska vara chefsombudsman. Chefsombudsmannen ska vara administrativ chef.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanserna tillstyrker eller lämnar kommitténs förslag utan erinran. Några remissinstanser, bl.a. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)*, anser dock att JämO bör kvarstå som separat myndighet för att arbetet med jämställdhet inte ska tappa kompetens och tempo vid sammanslagning med övriga ombudsmän. *Försvarshögskolan, Landsorganisationen i Sverige* och några få andra remissinstanser anser att det bör finnas en ombudsman för varje diskrimineringsgrund i den nya ”sammanslagna myndigheten”. Detta för att bibehålla ombudsmännens upparbetade sakkunskap och särart.

Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på frågan om huvudmannaskapet för den nya myndigheten. Det är endast *Statskontoret* som tydligt anger att ombudsmannamyndigheten ska ligga under riksdagen under förutsättning att ombudsmännens verksamhet renodlas till tillsyn av lagstiftningen. Enligt *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* är det inte av avgörande betydelse huruvida den nya ombudsmannamyndigheten är underställd regering eller riksdag. Däremot är det av stor vikt för oavhängigheten att ombudsmannens ställning grundlagsregleras. HomO anser därför att regeringen bör ge i uppdrag till Grundlagsutredningen att utreda denna fråga närmare.

*Uppsala universitet* anser att det inte framgår varför myndigheten bör ledas av just ett kollektiv på minst fem ombudsmän. Givet att den nya myndigheten bör vara funktionellt organiserad är det inte givet att antalet ombudsmän måste vara detsamma som eller fler än i dag. Universitetet

anser att en djupare diskussion om denna fråga saknas i betänkandet och efterlyser en sådan. *Riksdagens ombudsmän* anför att det av utredningen inte framgår vilka uppgifter chefsombudsmannen ska ha och förhållandet mellan chefsombudsmannen och de övriga ombudsmännen och att det bör klargöras i det fortsatta arbetet.

## **Skälen för regeringens förslag och bedömning**

### *Företsättningarna för en sammanslagning har ändrats*

Diskrimineringslagstiftningen har varit ett växande rättsområde. Bara under de senaste åren har det införts flera nya lagar mot diskriminering och flera ändringar har gjorts i diskrimineringslagarna. Inriktningen har varit att skyddet mot diskriminering ska vara så lika som möjligt, både i fråga om innehåll och form. Dagens diskrimineringslagar är i stort sett harmoniserade och uppgifterna är i stort likadant utformade för Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Redan i dag har samtliga ombudsmän tillsyn över tre lagar; lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Tillsynen över de arbetsrättsliga lagarna är inte gemensam men den är beträffande diskrimineringsförbudet likadant utformad enligt de olika lagarna. Vidare har HO:s uppgifter – genom avvecklingen av tillgänglighetscentret vid HO – renodlats till att i huvudsak gälla tillsyn över diskrimineringslagstiftningen. Med regeringens förslag till en gemensam lag i avsnitt 5.2 blir skyddet mot diskriminering oavsett diskrimineringsgrund än mer likartat. En gemensam ombudsmannainstitution är därför en logisk konsekvens av en gemensam lag mot diskriminering.

### *Naturlig hemvist för nya diskrimineringsgrunder*

Med den nya lagen mot diskriminering tillkommer ytterligare två diskrimineringsgrunder, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Frågan är vem som ska utöva tillsyn över efterlevnaden av en sådan diskrimineringslag. Det är inte rimligt att så fort en ny diskrimineringsgrund tillkommer också inrätta en ny ombudsman. Genom att inrätta nya ombudsmän riskerar man att på sikt undergräva ombudsmännens auktoritet. Det är dessutom kostsamt och tidskrävande att inrätta nya myndigheter. Dessa problem kan undvikas genom en gemensam myndighet som har tillsyn över samtliga diskrimineringsförbud oavsett diskrimineringsgrund. På samma sätt skulle eventuella nya diskrimineringsgrunder kunna tillföras en sådan myndighet. Genom en samlad myndighet kan kompetens och erfarenheter för en diskrimineringsgrund komma andra diskrimineringsgrunder till godo, inte minst för de nya diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och

ålder. En sammanslagning kan även antas medföra organisatoriska samordningsvinster. Genom en samlad myndighet undviks dessutom de problem som kan uppstå med små och sårbara myndigheter.

### *Större genomslagskraft, tyngd och auktoritet*

En sammanslagen myndighet för alla diskrimineringsgrunder och samhällsområden får större genomslagskraft, tyngd och auktoritet än en separat myndighet för varje diskrimineringsgrund. En sammanslagen myndighet kan agera med större tyngd i förhållande till arbetsgivare och andra som lagstiftningen riktar sig mot. Myndigheten kan också agera mer kraftfullt i förhållande till olika aktörer t.ex. om missförhållanden behöver uppmärksammas och åtgärdas eller om lagstiftningen har brister.

En sammanslagen myndighet utgör dessutom en tydligare markering att alla människor är lika i värde och rättigheter och att det inte finns några hierarkier mellan olika diskrimineringsgrunder.

### *Underlättar för den som har rättigheter och skyldigheter enligt den nya lagen*

En sammanslagning bör underlätta för den som utsatts för diskriminering, särskilt om en diskriminerande handling kan hänföras till mer än en diskrimineringsgrund. Den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering ska inte behöva fundera över på vilken grund han eller hon är mest diskriminerad och välja ombudsman därefter.

En sammanslagning underlättar även för den som diskrimineringsförbuden, skyldigheten att vidta aktiva åtgärder m.m. riktar sig mot. Med en sammanslagen myndighet behöver arbetsgivare, utbildningsanordnare och andra berörda bara vända sig till en myndighet i stället för till flera. En arbetsgivare som vill få råd om hur han eller hon bör gå tillväga för att inte riskera att diskriminera någon i t.ex. en anställningssituation ska inte behöva vända sig till flera olika ombudsmän för att få ett svar på den frågan. En sammanslagen myndighet bör också leda till större tydlighet i tillsynsarbetet och underlätta en enhetlig tillämpning av regelverket och därmed minska den administrativa bördan för dem som är föremål för tillsynen. Detta gäller inte minst i förhållande till ombudsmannens tillsyn över de aktiva åtgärderna. En utbildningsanordnare som ska upprätta en likabehandlingsplan behöver endast kommunicera med en myndighet i stället för med de fyra nu befintliga myndigheterna.

*Regeringen* anser således att JämO, DO, HO och HomO bör avvecklas och att en ny myndighet bildas. Den nya myndighetens namn bör vara Diskrimineringsombudsmannen. Namnet beskriver på ett tydligt sätt vad myndigheten ansvarar för och arbetar med. Den nya ombudsmannen bör ha tillsyn över efterlevnaden av samtliga diskrimineringsförbud, dvs. även såvitt avser de nya diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder, liksom över reglerna om aktiva åtgärder. Till skillnad från *JämO* anser regeringen inte att frågan om kompetens och tempo i arbetet med jämställdhet är avhängig av om JämO kvarstår som en separat myndighet eller inte. Avgörande för att en förändring av



detta slag blir framgångsrik är i stället hur den nya ombudsmannamyndigheten organiseras och hur verksamheten genomförs (se vidare nedan under avsnittet om Ledningsformen för myndigheten).

### *Barnombudsmannen*

Diskrimineringskommittén har bedömt att Barnombudsmannen (BO) inte bör slås samman med de övriga ombudsmännen. Kommittén konstaterar att en grundläggande skillnad mellan BO och övriga ombudsmän är att BO inte har tillsyn över någon diskrimineringslagstiftning och inte har rätt att handlägga ärenden om diskriminering och föra talan i domstol.

Kommittén anför att barn i och för sig berörs av alla diskrimineringsgrunder som omfattas av lagstiftningen. Barn kan diskrimineras på grund av deras tillhörighet till någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Men det finns inte några regler som tar sikte på diskriminering av just barn. Inte heller diskrimineringsgrunden ålder är enligt kommittén specifik eller i första hand avsedd för barn.

Kommittén anser vidare att huvudmannskapet för BO bör ligga kvar under regeringen.

BO delar kommitténs bedömning att BO inte bör slås samman med de övriga ombudsmännen av i princip de skäl som kommittén anför, bl.a. att BO inte har tillsyn över någon diskrimineringslagstiftning, inte handlägger enskilda ärenden om diskriminering och inte för talan i domstol. BO instämmer i kommitténs bedömning av huvudmannskapet för BO. Rädda Barnen tillstyrker också förslaget att BO inte bör slås samman med de övriga ombudsmännen i en ny ombudsmannamyndighet. Anledningen är främst att Rädda Barnen är oroligt för att en sammanslagning skulle innebära att BO tappar en viktig del av sitt mandat att bevaka alla barns rättigheter utifrån hela barnkonventionen.

Regeringen konstaterar att varken kommittén eller remissinstanserna har anförts några skäl till att BO:s verksamhet bör slås samman med de övriga ombudsmännens. Eftersom det inte finns en diskrimineringslagstiftning som specifikt gäller barn blir en sammanslagning som även innefattar BO:s verksamhet inte en logisk konsekvens av en gemensam diskrimineringslag.

Statskontoret har nyligen genomfört en översyn av myndighetsstrukturen för barnpolitiken. Statskontoret har analyserat hur barnpolitiken styrs och organiseras och lämnar olika alternativ på hur genomförandet av barnkonventionen kan utvecklas i dessa avseenden. Rapporten bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Regeringen delar mot bakgrund av vad ovan nämnts kommitténs bedömning att BO:s verksamhet inte bör ingå i den nya myndighetens uppgifter. Samtidigt är det viktigt att påpeka att den nya ombudsmannen bör uppmärksamma att diskriminering kan drabba barn och vuxna på olika sätt och att ett barnperspektiv tillgodoses i arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna.

### *Huvudmannaskapet för den nya ombudsmannamyndigheten*

Frågan om huvudmannaskapet för ombudsmannamyndigheten, dvs. om den föreslagna ombudsmannen bör vara underställd regering eller riksdag, har analyserats av Diskrimineringskommittén. Kommittén anser att ett slutgiltigt ställningstagande till denna fråga kräver mer ingående konstitutionella överväganden än vad som kunnat göras inom ramen för kommitténs uppdrag. Kommittén anför vidare att starka skäl talar för en grundlagsreglering av ombudsmannens ställning och att en utredning av denna fråga bör övervägas.

Det finns inte tillräckligt underlag för att nu kunna ta ställning. Frågan om huvudmannaskapet får övervägas i annat lämpligt sammanhang. Den nya myndigheten bör därför vara en förvaltningsmyndighet under regeringen.

### *Ledningsformen för myndigheten*

Diskrimineringskommittén anser att den nya myndigheten bör ledas av ett ombudsmannakollektiv om minst fem personer. Som *Uppsala universitet* anger framgår det inte varför kommittén valt just detta antal och skälen till förslaget.

Flera remissinstanser ger uttryck för att kommitténs förslag skulle innebära att befintliga ombudsmän samordnas med bibehållet ansvar. Det skulle enligt regeringens mening i princip vara samma sak som att behålla dagens struktur med olika myndigheter för olika diskrimineringsgrunder. En sådan ändring av myndighetsstrukturen skulle visserligen medföra vissa effektivitets- och synergieffekter, men framstår ändå som så marginell att den knappast är meningsfull.

Det är självklart att specialkunskaper beträffande olika diskrimineringsgrunder och samhällsområden måste bevaras och vidareutvecklas inom ramen för en samlad myndighet. Utgångspunkten måste vara att arbetet med jämställdhet och mot diskriminering inte får tappa kompetens eller tempo samtidigt som erfarenheter hos de olika ombudsmännen i arbetet mot diskriminering tas till vara för andra diskrimineringsgrunder.

Regeringen anser att detta behov kan säkerställas utan ett s.k. ombudsmannakollektiv, vilket dessutom skulle avvika från den ledningsform som är normal för förvaltningsmyndigheter. Regeringen har beslutat om en ny myndighetsförordning (2007:515) som träder i kraft den 1 januari 2008. Myndighetsförordningen kommer att bli direkt tillämplig på alla förvaltningsmyndigheter under regeringen. I förordningen anges att en myndighet leds av en myndighetschef, en styrelse eller en nämnd. Förordningen syftar till att klargöra vem inom myndigheten som är ytterst ansvarig för myndighetens verksamhet, dvs. att ålagda uppgifter fullgörs och att detta sker författningsenligt och effektivt, att detta redovisas på ett tillförlitligt sätt samt att det hushållas väl med statens medel. Kommittén har, som *Riksdagens ombudsmän* konstaterar, inte närmare berört hur ansvarfördelningen i det föreslagna ombudsmannakollektivet skulle kunna se ut. Regeringen anser för sin del att det är viktigt att ansvaret blir tydligt och att en tillsynsmyndighet av nu aktuellt slag därför bör ledas av en myndighetschef, tillika

ombudsman. Det finns också ett värde i att ha en ombudsman som är myndighetens ansikte utåt. I ombudsmannens uppgift ligger bl.a. att sätta frågor om diskriminering på agendan, göra myndigheten känd och skapa ett förtroende för myndigheten. Ett ombudsmannakollektiv riskerar att bli anonymt.

Ett sätt att skapa förutsättningar för att kompetens och kunskap avseende olika diskrimineringsgrunder och samhällsområden tas till vara är att knyta ett särskilt råd till den nya myndigheten. Representanterna i rådet bör ha kompetens som kan tillföra myndigheten sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor och i andra frågor som har betydelse för verksamheten. Det handlar bl.a. om frågor som rör jämställdhet, barns rättigheter, nya diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden. Det ska understrykas att rådets funktion bör vara att ge ombudsmannen råd och stöd. Rådet ska däremot inte ha något avgörande inflytande över ombudsmannens verksamhet eller vilka fall som ombudsmannen bör föra till domstol. Myndigheten bör dessutom ha möjlighet att själv knyta till sig de samråds-, referens eller expertgrupper av olika slag som myndigheten anser behövs för att få del av utomståendes erfarenheter och kunskaper.

Den nya myndigheten bör alltså ledas av en myndighetschef. Till myndigheten bör knytas ett rådgivande organ. Regeringen anser dock, till skillnad från kommittén, att ledningsformen för den nya myndigheten inte behöver regleras i lag. Med anledning av myndighetens ställning som en ombudsmannainstitution och vikten av en självständig ställning för sådana institutioner bör emellertid ledamöterna i rådet inte utses av regeringen utan av myndighetschefen. På detta sätt kan myndigheten, för att effektivt kunna utföra sina uppgifter, själva bedöma behovet av kompetens och kunskap och ändra sammansättningen när det bedöms lämpligt.

Behovet av reglering av myndighetens organisation bör övervägas av den organisationskommitté som regeringen avser att tillsätta.

### *Tillsynsansvar på regional nivå*

Diskrimineringskommitténs slutsats är att ett ökat regionalt tillsynsansvar för länsstyrelserna för arbetet med aktiva åtgärder inte bör införas nu. Regeringen delar kommitténs bedömning, inte minst med hänsyn till frågan om aktiva åtgärder och tillsynen av aktiva åtgärder kommer att utredas i särskild ordning (se avsnitt 11.1). Ett eventuellt tillsynsansvar för länsstyrelserna för arbetet med aktiva åtgärder bör därför prövas i det sammanhanget.

## 12.2 Ansvarsområden och uppgifter för den nya ombudsmannamyndigheten

### 12.2.1 Ansvarsområden och uppgifter ska vara reglerade i lag

**Regeringens förslag:** Den nya ombudsmannamyndighetens ansvarsområden och uppgifter ska vara reglerade i lag, dels i den nya diskrimineringslagen, dels i en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen.

Samtidigt upphävs lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget att den nya myndighetens ansvarsområden och uppgifter ska vara reglerade i lag.

## Bakgrund

### *Nuvarande ombudsmän*

Ansvarsområden och uppgifter är i dag reglerade på olika sätt för Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Medan ansvarsområden och uppgifter för DO och HO till största delen är reglerade i lag är ansvarsområden och uppgifter för JämO och HomO däremot till största delen reglerade i förordning. För samtliga ombudsmän gäller att deras uppgifter att utöva tillsyn över olika diskrimineringslagar är lagreglerade. (Se närmare om regleringen i avsnitt 12.2.3).

### *EG-rätten m.m.*

Enligt artikel 13 i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etnisk ursprung. Medlemsstaterna ska säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering och att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering. När det gäller kön finns en motsvarande artikel (8a) i likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG) och en annan motsvarande artikel (12) i direktivet om varor och tjänster (direktiv

2004/113/EG). Direktivens fullständiga beteckningar finns angivna i avsnitt 4.3.

Regeringen har tidigare gjort bedömningen att DO och JämO uppfyller dessa krav (se prop. 2002/03:65 s. 162 och prop. 2004/05:147 s. 119).

I de av FN:s generalförsamling antagna s.k. Parisprinciperna 1993 understryks vikten av en självständig ställning för nationella institutioner med uppgift att bevaka frågor om mänskliga rättigheter. Där rekommenderas bl.a. att en sådan nationell institution ska ha ett så brett mandat som möjligt och att mandatet ska vara reglerat i grundlag eller annan författning. Detta mandat bör bl.a. omfatta befogenheten att ge regeringen eller andra organ synpunkter och förslag i frågor som rör de mänskliga rättigheterna, bidra med synpunkter på författningsförslag, ta fram lägesrapporter, bidra till de rapporter staten lämnar till internationella organisationer angående efterlevnaden av konventioner om de mänskliga rättigheterna och, när så är nödvändigt, uttrycka sin egen uppfattning, samt samarbeta med internationella organisationer och nationella institutioner för mänskliga rättigheter i andra länder (*A/RES/48/134 National institutions for the promotion and protection of human rights*).

År 1997 antog European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) grundläggande principer för nationella institutioner som arbetar mot rasism, främlingsfientlighet, antisemitism och intolerans (*ECRI general policy recommendation No 2 Specialised bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at national level*). I dokumentet rekommenderas bl.a. att institutionernas uppgifter och befogenheter klart ska framgå av grundlag eller annan författning. Vid utarbetandet av principerna har Parisprinciperna beaktats.

**Skälen för regeringens förslag:** En viktig fråga är huruvida den nya ombudsmannamyndighetens ansvarsområden och uppgifter ska vara reglerade i lag eller i förordning. Enligt regeringens uppfattning är det viktigt för ombudsmannens självständighet och oberoende att myndighetens grundläggande ansvarsområden och uppgifter regleras i lag. Det bör alltså vara riksdagen som bestämmer mandatet. Därigenom garanteras en hög grad av självständighet och oberoende i förhållande till regeringen eftersom eventuella ändringar av ombudsmannens grundläggande ansvarsområden och uppgifter måste beslutas av riksdagen. Genom att ombudsmannens ansvarsområden och uppgifter regleras i lag betonas också vikten av ombudsmannens verksamhet dels för den som utsatts för diskriminering, dels för statsmakterna. Myndighetens ansvarsområden och uppgifter bör regleras dels i den nya diskrimineringslagen, dels i en ny särskild lag om Diskrimineringsombudsmannen. Samtidigt bör lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen upphävas.

## 12.2.2 Tillsynsuppgifter

**Regeringens förslag:** Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att den nya diskrimineringslagen följs.

Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder, att frivilligt följa lagen.

Ombudsmannens beslut får överklagas endast om det är särskilt föreskrivet.

Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder ska vara skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,

2. lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild att få ut uppgifter om meriter (arbetslivet och utbildningsanordnaren),

3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och

4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Uppgiftsskyldigheten enligt 1 och 2 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Den som inte rättar sig efter en begäran enligt ovan får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vite får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att det i lagen om Ombudsmannen ska anges att ombudsmannens beslut om anställningar får överklagas hos regeringen och att andra beslut inte får överklagas.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslagen. *Arbetsgivarverket* motsätter sig förslaget om att införa en möjlighet för ombudsmannen att vitesförelägga en arbetsgivare som inte kommer till överläggning. Enligt verkets uppfattning redovisar kommittén inte tillräckligt vägande och övertygande skäl för att återinföra en så ingripande sanktion som vitesföreläggande.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Ombudsmannens tillsyn*

Diskrimineringsombudsmannen bör svara för tillsynen av diskrimineringslagen. Detta innebär bl.a. att ombudsmannen bör kunna föra talan i tvister enligt lagen. Förslaget härom behandlas i avsnitt 14.2.

Av intresse för frågan om ombudsmannens tillsyn över huvud taget är Tillsynsutredningens slutbetänkandet *Tillsyn - Förslag om en tydligare*

*och effektivare offentlig tillsyn (SOU 2004:100).* Enligt utredningen avses med tillsyn en oberoende och självständig granskning av tillsynsobjekt som syftar till att kontrollera om tillsynsobjektet uppfyller de krav och villkor som följer av lag, EG-förordning eller annan föreskrift och av särskilda villkor som har meddelats i anslutning till sådana föreskrifter samt beslut om åtgärder som syftar till att vid behov åstadkomma rättelse av den objektsansvarige.

Regeringen uttalade följande i budgetpropositionen för 2007 om tillsyn: ”För att se till att de regler som riksdag och regering har beslutat får genomslag utför vissa statliga myndigheter och alla kommuner tillsyn. Det är i dag svårt för medborgare och företag att veta vad de kan förvänta sig av en tillsynsmyndighet, eftersom reglerna för tillsynen skiljer sig åt mellan olika samhällsområden. På många områden är tillsynen svag på grund av bristande resurser, få möjligheter till sanktioner eller oklara organisationslösningar. Samtidigt ökar behovet av tillsyn och samarbete över organisationsgränser inte minst som en följd av EG:s kommande tjänstedirektiv. Regeringen avser att i en riktlinjeproposition under 2007 presentera grundläggande och tydliga principer för tillsyn. Syftet är att komma tillrätta med dagens generella problem. Avsikten är att regler för tillsyn även i fortsättningen ska finnas i för varje samhällssektor specifika lagar. Den tillsyn som utförs inom olika sektorer skall bli tydligare och effektivare. Tillsyn, som innebär myndighetsutövning, skall avgränsas från myndigheters information och rådgivning.” (prop. 2006/07:1, bilaga till UO 2 Samhällsekonomi och förvaltning).

Tillsynsutredningens slutbetänkande bereds inom Regeringskansliet och regeringen avser att i en riktlinjeproposition presentera grundläggande och tydliga principer för tillsyn.

Regeringen kan dock redan nu konstatera att den nya ombudsmannamyndighetens uppgifter enligt diskrimineringslagen omfattas av utredningens definition av tillsyn ovan. Ombudsmannen ska bl.a. granska hur arbetsgivare, företag m.fl. följer sina skyldigheter enligt lagen och det ska finnas en möjlighet för ombudsmannen att vid vite förelägga arbetsgivare, utbildningsanordnare, näringsidkare eller annan ansvarig att fullgöra sina skyldigheter. Vitet kan komma att dömas ut av domstol, om den begärda åtgärden inte vidtas.

Definitionen av tillsyn hindrar dock inte att myndigheter som svarar för tillsyn samtidigt har till uppgift att arbeta främjande och förebyggande, för att effektivt uppnå lagstiftningens mål (se vidare under avsnitt 12.2.3).

### *Förmå andra att frivilligt följa lagen*

I likhet med vad som hittills gällt för ombudsmännen anser regeringen att den nya ombudsmannen främst bör sträva efter förlikningar och uppgörelser utom rätta samt att förmå arbetsgivare eller utbildningsanordnare att frivilligt följa lagens föreskrifter om aktiva åtgärder. Först när möjligheten till frivillig samverkan är uttömd bör ombudsmannen initiera domstolsprövning eller förelägga vite.

## *Överklagande*

Diskrimineringskommittén har också föreslagit att ombudsmannens beslut om anställningar får överklagas hos regeringen och att andra beslut inte får överklagas.

Frågan om överklagande av anställningsbeslut regleras i anställningsförordningen (1994:373). Eftersom anställningsförordningen blir tillämplig även på den nya myndigheten finns det inget behov av att reglera denna fråga i lag.

Regeringen anser att det däremot behövs en särskild bestämmelse om vad som ska gälla i fråga om överklagande av beslut i andra ärenden än anställningsärenden hos den nya diskrimineringsombudsmannen. Sådana ärenden kan bl.a. gälla ombudsmannens tillsyn över den nya diskrimineringslagen. Ombudsmannens beslut i t.ex. frågor som rör talans väckande bör inte få överklagas, eftersom de överväganden som ligger till grund för ett sådant beslut bör få ankomma på myndigheten själv att göra. Myndighetens handlingsutrymme i denna del skulle bli alltför begränsat om en överprövning var möjlig. Andra tillsynsärenden som kan vara aktuella är Diskrimineringsombudsmannens bedömning att inte utreda en anmälan eller att det saknas anledning att verka för någon form av uppgörelse mellan anmälaren och den som utpekats som ansvarig för diskriminering. De av ombudsmannens uppgifter som är av främjande karaktär och som föreslås framgå av en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen bör inte kunna resultera i beslut och därmed inte heller kunna överklagas (se avsnitt 12.2.3). Det behövs därför ingen reglering om överklaganden i den lagen.

Diskrimineringsombudsmannens beslut ska dock kunna överklagas om det är särskilt föreskrivet. Regeringen föreslår i detta ärende att det i den nya diskrimineringslagen införs en bestämmelse om att ombudsmannens beslut om vitesföreläggande kan överklagas till Nämnden mot diskriminering (se avsnitt 12.2.2).

## *Uppgiftsskyldighet – allmänt*

Bestämmelser om uppgiftsskyldighet finns i jämställdhetslagen (1991:433), 1999 års lagar, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Med stöd av dessa lagar kan ombudsmännen infordra alla slags uppgifter som kan vara av betydelse för ombudsmännens tillsyn enligt respektive lag. Någon sådan möjlighet finns inte i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

En uppgiftsskyldighet kan antas ha stor betydelse för ombudsmannens praktiska förutsättningar att utöva en effektiv tillsyn. Inte minst kan den antas ha betydelse som påtryckningsmedel. Även den nya diskrimineringslagen bör därför innehålla en bestämmelse om uppgiftsskyldighet till ombudsmannen för arbetsgivare och andra som omfattas av lagen. På begäran av ombudsmannen bör den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder eller skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier vara skyldiga att lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn.



Bestämmelsen bör vara generellt utformad och gälla inom alla samhällsområden som omfattas av lagen. I avsnitt 14.5 behandlas frågan om sekretess hos ombudsmannen.

Genom att skyldigheten tar sikte på uppgifter om förhållandena i en ”verksamhet” omfattas inte privatpersoner av skyldigheten. Denna begränsning har relevans endast såvitt avser förbudet i fråga om varor, tjänster och bostäder där förbudet även omfattar privatpersoner som vänder sig till allmänheten.

### *Uppgiftsskyldighet – meriter*

I avsnitt 8.1.6 och 8.2.5 föreslår regeringen en rätt för den enskilde att få ut uppgifter om meriter i vissa situationer. En enskild arbetssökande, arbetstagarare eller en sökande till viss högskoleutbildning ska därmed kunna vända sig direkt till arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren och begära att få ut uppgifter om t.ex. vilka meriter den har som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet.

Liksom enligt nuvarande ordning bör en arbetsgivare eller en utbildningsanordnare som vägrar att lämna ut begärda uppgifter till en enskild inte drabbas av någon sanktion. Redan uppgiftsskyldigheten som sådan får anses vara tillräcklig för att få ut uppgifterna. Om arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren vägrar att lämna ut uppgifterna ska den enskilde däremot kunna vända sig till ombudsmannen för biträde. Ombudsmannen bör, liksom i dag, infordra dessa uppgifter i den mån ombudsmannen, oberoende av den enskildes åsikt, bedömer att de har betydelse för tillsynen.

Diskrimineringsombudsmannen kan använda sig av vite som påtryckningsmedel då ombudsmannen begär in sådana uppgifter som en enskild behöver för att bedöma om han eller hon blivit diskriminerad och som en arbetsgivare eller en utbildningsanordnare inte har lämnat ut på ombudsmannens begäran.

### *Uppgiftsskyldighet – begränsning vid särskilda skäl*

I 1999 års lagar finns en begränsning i arbetsgivares uppgiftsskyldighet på så sätt att denne inte är skyldig att lämna ut uppgifter till DO, HO respektive HomO om det finns särskilda skäl. Motsvarande begränsning av uppgiftsskyldigheten finns inte i jämställdhetslagen. Det finns inget sakligt skäl för att regleringen är olika för olika diskrimineringsgrunder och bestämmelsen om särskilda skäl bör därför antingen gälla för alla diskrimineringsgrunder eller tas bort. Begränsningsregeln har sannolikt mycket liten praktisk betydelse. Men det kan ändå inte uteslutas att det i något undantagsfall kan uppkomma behov av att ombudsmannens rätt till uppgifter bör vika därför att ett annat intresse väger starkare. En möjlighet till begränsning bör därför gälla, oavsett diskrimineringsgrund, för uppgifter som gäller utrikestjänsten, försvaret, affärs- eller driftförhållanden eller andra uppgifter där motstående intressen kan vara så starka att uppgiften inte bör lämnas ut. Regeln kommer i praktiken att tillämpas vid prövning av en begäran om vitesföreläggande av ombudsmannen. Det ligger i sakens natur att regeln – inskränkningen av

huvudregeln om insyn – bör tillämpas restriktivt. Även i de fall den medför begränsningar i insynen bör sådana upplysningar kunna lämnas till ombudsmannen så att ett tillräckligt bakgrundsmaterial finns för behandlingen av ärendet.

Uppgiftsskyldigheten bör gälla också på andra samhällsområden än arbetslivet. Även på dessa områden bör uppgiftsskyldigheten begränsas om det finns särskilda skäl.

#### *Tillträde till arbetsplatser m.m.*

I jämställdhetslagen finns en skyldighet för arbetsgivare att på uppmaning av JämO ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen för undersökningar som kan vara av betydelse för tillsynen. Även den nya lagen bör innehålla en sådan bestämmelse. En bestämmelse om rätt till tillträde till arbetsplatser och andra lokaler där verksamheten bedrivs kan antas ha betydelse vid ombudsmannens tillsyn över aktiva åtgärder. Den kan också antas ha betydelse för frågan om en arbetsgivare har vidtagit skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. Den kan vidare antas ha betydelse i ombudsmannens utredning av enskilda anmälningar, t.ex. för att kunna höra presumtiva vittnen eller för att bedöma påståenden om olika händelseförlopp som har betydelse för bevisprövningen. Bestämmelsen bör därför inte som nu gälla bara i fråga om kön utan för alla diskrimineringsgrunder i arbetslivet. En bestämmelse om rätt för ombudsmannen att få tillträde till lokaler där en verksamhet bedrivs bör även gälla på de andra områden som omfattas av den nya diskrimineringslagen men där det i dag inte finns några bestämmelser om rätt till tillträde för ombudsmännen, dvs. utbildningsområden, områdena enligt 2003 års lag samt civilplikt och värnplikt etc.

#### *Komma till överläggningar*

I de nuvarande diskrimineringslagarna finns ingen skyldighet för dem som omfattas av förbud och andra bestämmelser i lagarna att komma till överläggningar med ombudsmännen. En sådan skyldighet fanns dock i såväl 1986 som 1994 års lagar mot etnisk diskriminering (se avsnitt 4.5 om lagarnas fullständiga namn). En arbetsgivare var på uppmaning av ombudsmannen skyldig att komma till sådana överläggningar och lämna sådana upplysningar som berörde arbetsgivarens förhållande till arbetsökande och arbetstagare och som behövdes för ombudsmannens verksamhet på arbetslivets området (6 § i de dåvarande lagarna). Regeringen anser i likhet med Diskrimineringskommittén att det är en fördel om påstådda fall av diskriminering kan få sin lösning efter överläggningar mellan ombudsmannen och den arbetsgivare, utbildningsanordnare, näringsidkare eller annan som pekats ut som ansvarig för diskrimineringen. För att underlätta sådana lösningar utanför rättssystemet kan en skyldighet att medverka i överläggningar vara av värde. Det finns därför skäl att åter införa den bestämmelse om skyldighet att medverka i överläggningar med ombudsmannen som tidigare fanns i de ovan nämnda lagarna. Ombudsmannen bör därmed få möjlighet att vitesförelägga en arbetsgivare som inte kommer till

överläggning. Skyldigheten att komma till överläggningar bör som kommittén föreslagit gälla alla som omfattas av den nya lagens förbud mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder. Något skäl att begränsa skyldigheten att komma till överläggningar när det är fråga om privatpersoner finns inte.

### *Vite*

Enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar ska JämO, DO, HO respektive HomO i första hand försöka få arbetsgivare att frivilligt följa lagarna. Om en arbetsgivare inte rättar sig efter en uppmaning från JämO, DO, HO respektive HomO att lämna ut uppgifter, eller såvitt avser JämO att lämna tillträde till en arbetsplats, får ombudsmännen vid vite förelägga arbetsgivaren att göra det. Till skillnad mot jämställdhetslagen och 1999 års lag mot etnisk diskriminering finns ingen vitesmöjlighet enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan, lagen om förbud mot diskriminering eller lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever om skolan etc. vägrar att lämna ut uppgifter till ombudsmannen.

Enligt 1999 års lagar är en arbetsgivare vidare skyldig att lämna uppgifter när DO, HO respektive HomO biträder en begäran från en enskild arbetssökande eller arbetstagare att få ut uppgifter om meriter. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en uppmaning att lämna sådana uppgifter får DO, HO respektive HomO vid vite förelägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet. Motsvarande bestämmelser om vitesföreläggande finns inte i de övriga lagarna mot diskriminering.

I likhet med gällande ordning bör ombudsmannen i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa sina skyldigheter enligt lagen. Som en yttersta åtgärd bör dock ombudsmannen, vilket redan nu gäller enligt de arbetsrättsliga lagarna mot diskriminering, kunna förelägga vite. Till skillnad från *Arbetsgivarverket* anser regeringen att ombudsmannen behöver ett verktyg för att hantera aktörer som inte lever upp till sina skyldigheter enligt diskrimineringslagstiftningen. Dessutom har möjligheten att utkräva viten ett viktigt symbolvärde som signalerar allvaret i diskrimineringslagstiftningen.

Det som är nytt är således möjligheten för ombudsmannen att vid vite förelägga arbetsgivare, utbildningsanordnare, näringsidkare eller annan ansvarig

- att fullgöra sin uppgiftsskyldighet på alla områden som omfattas av den nya diskrimineringslagen,

- att till ombudsmannen lämna uppgifter om meriter till arbetssökande och arbetstagare för samtliga aktuella diskrimineringsgrunder och som utsträcks till att också gälla när ombudsmannen biträder en begäran från en enskild arbetssökande eller sökande till utbildning om att få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren om vilka meriter den eller dem har som togs ut till anställningsintervjun eller blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

- att fullgöra sin skyldighet att ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för

undersökningar som kan vara av betydelse för tillsynen för samtliga aktuella diskrimineringsgrunder, och

– att skyldigheten att komma till överläggningar gäller alla som omfattas av den nya lagens förbud mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder.

Ombudsmannens beslut om vite bör som hittills kunna överklagas till en särskild nämnd, Nämnden mot diskriminering (se förslaget i avsnitt 12.3).

### 12.2.3 Övriga uppgifter enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen

**Regeringens förslag:** Diskrimineringsombudsmannen ska

1. verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet,

2. också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

3. genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter,

4. inom sitt verksamhetsområde

– informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,

– följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,

– följa forsknings- och utvecklingsarbete,

– hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och

– ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att det i lagen ska anges att ombudsmannen ska verka för jämställdhet mellan kvinnor och män, förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och homofobi samt inom sitt verksamhetsområde bilda opinion.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslagen. *Forum för levande historia* anser att förslaget om att ombudsmannen också ska förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och homofobi har flera beröringspunkter med forums verksamhet. *Forum för levande historia* anser att det är viktigt att det finns en bodelning mellan olika myndigheters uppdrag för att på så sätt borga för resurseffektiva samarbeten och synergieffekter. Vissa remissinstanser anför att uppgiften att förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och homofobi även bör inkludera andra former av intolerans. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* anser att lagen om ombudsmannens uppgifter inte bör ange en detaljerad

beskrivning av ombudsmannens möjligheter att agera eftersom det då finns en risk att viktiga frågor hamnar utanför mandatet. Uppräkningen av arbete mot rasism, homofobi o.s.v. är t.ex. inte heltäckande. DO ifrågasätter också varför det i lag särskilt lyfts upp att ombudsmannen ska verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. På samma sätt skulle man kunna säga att ombudsmannen ska verka för jämlikhet mellan de olika etniska grupperna. DO anser att 1 § tredje stycket omfattar även dessa uppgifter. *Handikappombudsmannen* anser att om Sverige vill visa att vi även nationellt tar frågor om mänskliga rättigheter på allvar så måste den nya ombudsmannen komplettera regeringens bild med en egen självständig rapportering till internationella organ som övervakar efterlevnaden av konventioner om mänskliga rättigheter.

## Bakgrund

### *Nuvarande ombudsmän*

De nuvarande ombudsmännen – Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) – huvuduppgifter är att utöva tillsyn över diskrimineringslagstiftningen. Därutöver har ombudsmännen mer eller mindre detaljerat reglerade uppgifter. Såvitt avser JämO finns regleringen i förordningen (1991:1438) med instruktion för JämO, såvitt avser DO i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, såvitt avser HO i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen samt såvitt avser HomO i förordningen (1999:170) med instruktion för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Med stöd av bestämmelserna kan ombudsmännen dels agera på ett individuellt plan genom att ge råd, stöd och upplysningar till dem som utsatts för diskriminering, dels agera på ett mer generellt plan genom att ta initiativ till olika former av åtgärder mot diskriminering såsom överläggningar och andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer samt genom opinionsbildning, utbildning, information och liknande. Vissa av ombudsmännen är uttryckligen ålagda att föreslå regeringen författningsändringar och andra åtgärder, att följa den internationella utvecklingen och att följa forsknings- och utvecklingsarbete.

### *EG-rätten m.m.*

Enligt artikel 13 i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etnisk ursprung. Medlemsstaterna ska säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering och att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i

frågor som rör sådan diskriminering. När det gäller kön finns en motsvarande artikel (8a) i likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG) och en annan motsvarande artikel (12) i direktivet om varor och tjänster (direktiv 2004/113/EG). Direktivens fullständiga beteckningar finns angivna i avsnitt 4.3. Som tidigare nämnts har regeringen tidigare gjort bedömningen att DO och JämO uppfyller dessa krav (se avsnitt 12.2.1).

Enligt de s.k. Parisprinciperna som tidigare berörts ska nationella institutioner med uppgift att bevaka frågor om mänskliga rättigheter ges ett så brett mandat som möjligt och mandatet ska vara reglerat i grundlag eller annan författning (se avsnitt 12.2.1).

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Mandatet för den nya myndigheten*

Regeringens utgångspunkt vid utformningen av bestämmelser om den nya ombudsmannens uppgifter är att mandatet för den nya myndigheten bör vara så brett som möjligt och i huvudsak vara reglerat i lag. Detta är i linje med vad som framgår av EG-direktiven och de s.k. Parisprinciperna om mandatet för ombudsmannalikhande institutioner. Redan i dag har vissa ombudsmän, t.ex. DO, ett långtgående uppdrag som är reglerat i lag. Ombudsmannens insatser bör därför inte inskränkas till endast tillsynsarbete. Detta är också motiverat med beaktande av att det för de flesta diskrimineringsgrunderna inte finns någon annan myndighet som uttryckligen har till uppgift att främja lika rättigheter och möjligheter.

Som framgår av avsnitt 12.2.2 avser regeringen att i en riktlinjeproposition presentera grundläggande och tydliga principer för tillsyn. Syftet är bl.a. att tillsyn, som innebär myndighetsutövning, ska avgränsas från myndigheters informations- och rådgivningsuppgifter. De av ombudsmannens uppgifter som är av främjande karaktär kan inte resultera i beslut om åtgärder och skulle därmed skilja sig från tillsynsuppgiften.

Regeringen anser att det bör skapas en tydligare skillnad mellan granskning och främjande verksamheter. Denna åtskillnad är viktig för att garantera rättsäkerheten för dem som tillsynen riktas mot. Enligt regeringens mening handlar det ytterst om hur den nya myndigheten bör organiseras för att skapa en tydligare skillnad mellan den granskande och främjande verksamheten. Detta bör lämpligen närmare övervägas av den organisationskommitté som regeringen avser att tillsätta.

### *Verka för att diskriminering inte förekommer på några områden av samhällslivet, m.m.*

Den nya ombudsmannen bör – utöver det som följer av tillsynen över den nya lagens diskrimineringsförbud – ha till uppgift att verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder över huvud taget inte förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannens

verksamhet bör således inte bara gälla de områden som omfattas av diskrimineringslagen utan även situationer och områden som inte omfattas av lagen. Detta är i linje med de uppgifter som i dag åligger DO, HO och HomO. Inom verksamhetsområdet faller t. ex. föreningslivet eller om det finns en diskriminerande policy hos ett företag.

Med stöd av bestämmelserna bör ombudsmannen, som fallet är för ombudsmännen i dag, dels agera på ett individuellt plan genom att ge råd, stöd och upplysningar till dem som utsatts för diskriminering, dels agera på ett mer generellt plan genom att ta initiativ till olika former av åtgärder mot diskriminering, såsom överläggningar och andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer samt genom utbildning, information och liknande. Överläggningar av här angivet slag bygger på frivillighet till skillnad från den skyldighet att komma till överläggningar som föreslås vitessanktioneras för dem som omfattas av lagens förbud mot diskriminering och repressalier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder eller skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier (se avsnitt 12.2.2).

### *Verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund*

Ombudsmannen bör också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

Ombudsmannen bör bidra till att skapa ett samhälle där människors mänskliga rättigheter och individens möjligheter inte begränsas eller hindras på grund av deras kön, etniska tillhörighet, funktionshinder, sexuella läggning m.m. I och med avvecklingen av Integrationsverket bör den nya myndigheten få en viktigare roll för att följa utvecklingen av diskriminering, rasism, främlingsfientlighet och andra former av intolerans inom olika samhällsområden. Myndigheten bör vidare fungera som en pådrivande kraft och en kunskapsbas för andras arbete med dessa frågor. I detta ligger att ombudsmannen bör agera för att initiera och medverka till kunskapsöverföring och upplysning och att goda exempel sprids. Det handlar också om att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Den erfarenhet som ombudsmannen får av arbetet med individuella fall bör utnyttjas i den generellt inriktade verksamheten.

Diskrimineringskommittén har föreslagit att det i lagen om ombudsmannen mot diskriminering särskilt bör anges att ombudsmannen ska verka för jämställdhet mellan kvinnor och män samt förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och homofobi.

Att verka för lika rättigheter och möjligheter är att motverka intolerans och värna demokratiska och humanistiska värden. Det förefaller därför naturligt att låta kommitténs förslag om att ombudsmannen ska förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och homofobi omfattas av uppgiften att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Dessutom stämmer det bättre överens med regeringens bedömning att ombudsmannen ska arbeta med alla former av

intolerans som har kopplingar till de föreslagna diskrimineringsgrunderna. Som flera remissinstanser påpekat är det viktigt att ombudsmannens mandat inte begränsas till vissa former av intolerans. Av grundläggande betydelse i kampen mot olika former av intolerans är det långsiktiga arbetet med kunskaps- och medvetandehöjande insatser. En del av arbetet handlar om att förändra människors föreställningar, attityder och beteenden. Om ombudsmannens uppdrag i denna del har beröringspunkter med Forum för levande historias uppgifter ser regeringen inte det som en nackdel. Tvärtom bör det vara till fördel för arbetet att fler aktörer finns som kan komplettera varandra. På så sätt kan arbetet mot främlingsfientlighet, homofobi och andra former av intolerans förstärkas.

Enligt förordningen (1991:1438) med instruktion för Jämställdhetsombudsmannen är en av JämO:s uppgifter att informera allmänheten och på andra sätt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet och på andra områden som avses i lagen om förbud mot diskriminering. JämO ska också genom rådgivning och information verka för jämställdhet inom skolväsendet, högskolan, arbetsmarknadsutbildningen och andra utbildningsformer. Diskrimineringskommittén har föreslagit att JämO:s nuvarande uppgift att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män bör komma till uttryck i lagen och skiljas ut från den närliggande uppgiften att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Liksom *DO* anser regeringen att uppgiften att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män omfattas av uppgiften att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Beskrivningen ovan om vad som skulle kunna ingå i uppgiften att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund omfattar i högsta grad det som, enligt regeringens mening, bör gälla arbetet med att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Det handlar bl.a. om att informera allmänheten och på andra lämpliga sätt medverka i strävandena att främja jämställdhet. Det handlar också om att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön.

Den nya myndigheten bör därför inte i lagen ges ett explicit uppdrag att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Det är dock viktigt att den nya sammanslagna myndigheten beaktar de speciella förutsättningar som gäller för de olika diskrimineringsgrunderna. Andra åtgärder kan exempelvis behövas för att främja jämställdhet än för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Det är också viktigt att uppmärksamma att diskriminering kan ta sig olika uttryck och kräva olika åtgärder beroende på om det är barn eller vuxna som drabbas.

### *Följa den internationella utvecklingen m.m.*

Det ligger i sakens natur att en ombudsman för att kunna fullgöra sina uppgifter måste följa den internationella utvecklingen och forskningen inom verksamhetsområdet. Detta bör också uttryckligen anges i lagen.

För att följa utvecklingen bör myndigheten ha en överblick över kunskapsläge och forskning i Sverige och i andra länder samt aktivt delta i såväl nationellt som internationellt samarbete. Kontakter med



myndigheter och institutioner som har liknande uppgifter i andra länder kan vara värdefulla i detta sammanhang. Myndigheten bör också initiera konferenser och möten och verka för ömsesidigt erfarenhetsutbyte mellan forskare och brukare av forskning.

Som *HO* framför är det viktigt att ombudsmannainstitutionen i olika sammanhang har möjlighet att kommunicera med de internationella konventionsorganen på ett självständigt sätt. En sådan möjlighet kan behöva tydliggöras direkt i lagtexten. Även om det är regeringen som företräder riket finns det inget hinder för ombudsmännen att ta kontakt med berörda internationella organ eller att olika internationella organ tar initiativ till att inhämta ombudsmännens synpunkter i frågor om diskriminering. Av inriktningen att ombudsmannens mandat så långt möjligt bör framgå av lag följer att det av lagen om ombudsmannen uttryckligen bör framgå att ombudsmannen kan kommunicera direkt med för verksamheten berörda internationella organisationer, t.ex. FN:s kommittéer för övervakning av hur länder lever upp till sina förpliktelser beträffande skyddet mot diskriminering.

### *Föreslå regeringen åtgärder*

Det ligger också i sakens natur att en ombudsman inom sitt verksamhetsområde måste ha möjlighet att kunna föreslå regeringen författningsändringar och andra åtgärder som kan motverka diskriminering. Detta bör, vilket det redan gör i dag för DO och HO, uttryckligen anges i lagen. För HomO finns bestämmelsen i instruktionen och för JämO finns ingen sådan bestämmelse alls.

### *Ta initiativ till andra lämpliga åtgärder*

Den nya ombudsmannen bör även kunna ta initiativ till andra lämpliga åtgärder mot diskriminering. För att arbetet ska bli framgångsrikt måste nya arbetsformer och metoder prövas. Vidare bör arbetet ske offensivt och utåtriktat. I uppgiften ligger det självklara att myndigheten som det uttrycks i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG) ska kunna offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering. Direktivens fullständiga beteckningar finns angivna i avsnitt 4.3.

### *Opinionsbildning*

Diskrimineringskommittén har föreslagit att den nuvarande författningsreglerade uppgiften för DO, HO och HomO att bilda opinion bör anges i den nya lagen.

För DO är frågan om opinionsbildning lagreglerad. Enligt 3 § andra stycket lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering ska DO genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot diskriminering. För HO och HomO är frågan om opinionsbildning reglerad i förordning. För JämO är frågan om opinionsbildning inte uttryckligen reglerad.

Det är oklart om vad som avses med ombudsmännens arbete med att bilda opinion. Diskrimineringskommittén har, utan någon särskild motivering, föreslagit att ombudsmannen inom sitt verksamhetsområde ska genom opinionsbildning, utbildning, information och på andra sätt ta initiativ till åtgärder. Lagen om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering innehåller inte någon definition av begreppet opinionsbildning. I förarbetena till bestämmelsen anges att DO genom många olika medel på det generella planet kan få en bred kontaktyta i samhället. Opinionsbildning och informationsverksamhet är i det sammanhanget naturliga inslag. Dit hör t.ex. att delta i utbildning, konferenser, möten och i massmediasammanhang. Öppenhet från ombudsmannens sida i förhållande till massmedia, folkrörelser, föreningslivet och utbildningsväsendets organ bör enligt förarbetena vara en av hörnstenarna i verksamheten (se prop. 1985/86:98 s. 70).

Regeringen anser att nu nämnda uppgifter redan omfattas av den nya myndighetens uppgift att informera, utbilda, överlägga och ha kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer samt att ta initiativ till andra lämpliga åtgärder. Uttrycket att "bilda opinion" har alltså i detta sammanhang ingen självständig betydelse. Den nya myndigheten bör därför inte ges ett explicit "opinionsbildande" uppdrag.

Det är dock viktigt att understryka inte minst i ljuset av de s.k. Parisprinciperna om ombudsmännens ställning som oberoende myndighet att detta inte innebär en inskränkning av de uppgifter som i dag åligger ombudsmännen. Den nya ombudsmannen bör, på samma sätt som i dag, kunna uttrycka sin uppfattning offentligt, informera, sprida kunskap och ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

### 12.3 En sammanslagen nämnd

**Regeringens förslag:** Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering avvecklas och en ny nämnd – Nämnden mot diskriminering – bildas. Nämnden ska pröva ärenden om vitesförelägganden och överklagandeärenden på samma sätt som de nuvarande nämnderna. Däremot ska nämnden inte åläggas någon rådgivande verksamhet i förhållande till den nya ombudsmannamyndigheten eller ha i uttryckligt uppdrag att föreslå regeringen författningsändringar eller andra åtgärder.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslaget. *Tjänstemännens Centralorganisation* anser att Jämställdhetsnämnden bör vara kvar. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* anser att nämnderna mot diskriminering bör avskaffas. JämO anser att den nya ombudsmannamyndigheten själv bör utfärda vitesföreläggande och jämför tillsynen över bestämmelserna om de aktiva åtgärderna i nuvarande jämställdhetslag med Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt arbetsmiljölagen. *Nämnden mot diskriminering* och

*Jämställdhetsnämnden* anser att den nya nämnden bör vara helt frikopplad från ombudsmannamyndigheten.

**Skälen för regeringens förslag:** Jämställdhetsnämnden har till uppgift att pröva vissa frågor om vitesföreläggande enligt jämställdhetslagen (1991:433) och överklaganden av Jämställdhetsombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt samma lag. Nämnden mot diskriminering har till uppgift att pröva vissa frågor om vitesföreläggande enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och överklaganden av Ombudsmannens mot etnisk diskriminering (DO) beslut om vitesföreläggande enligt samma lag. Nämnden har även i uppgift att pröva Handikappombudsmannens och Ombudsmannens mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) beslut om vitesförelägganden enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Nämnden ska vidare ge DO råd i principiellt viktiga frågor om tillämpningen av lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och föreslå regeringen de författningsändringar eller andra åtgärder som är ägnade att motverka etnisk diskriminering.

Det antal ärenden som handlagts av Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering är högst begränsat.

Den ringa arbetsbördan reser frågan om det är rimligt att alls behålla nämnderna. Redan Jämställdhetsutredningen resonerade i sådana termer när Jämställdhetsnämndens existens sattes i fråga i betänkandet Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag (SOU 1990:41). Svårigheterna att finna en annan lämplig myndighet som kunde anförtros uppgiften att meddela vitesförelägganden ledde dock till att utredningen ansåg att nämnden borde bibehållas (bet. s. 331).

Diskrimineringskommittén anser att den verksamhet som nämnderna bedriver inte bör avskaffas. Som skäl för detta anger kommittén bl.a. följande. Till att börja med måste de arbetsuppgifter som i dag åvilar nämnderna utföras av någon. Det gäller framför allt hanteringen av vitesärenden. Ingen annan instans är i praktiken tänkbar. Möjligheten att lägga uppgiften på domstol prövades redan vid tillkomsten av den äldre jämställdhetslagen. Bland annat Arbetsdomstolen vände sig då mot en sådan ordning och ansåg att uppgifter av den arten är främmande för en domstol och olämpliga att handläggas i en formlig rättegång (jfr prop. 1978/79:175 s. 35). Att den nya ombudsmannamyndigheten själv ska utfärda vitesföreläggande är, enligt kommittén, inte heller lämpligt. Ombudsmannen ska regelmässigt uppträda som part i vitesärenden och kan därmed inte också vara beslutsfattande myndighet.

*Jämställdhetsombudsmannen* anser att nämnderna mot diskriminering bör avskaffas och att den nya ombudsmannamyndigheten själv ska kunna utfärda vitesföreläggande mot den arbetsgivare och utbildningsanordnare som inte följer lagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

Det finns visserligen redan i dag möjlighet för ombudsmännen att själva utfärda vissa vitesförelägganden (se avsnitt 12.2.2). I den utredning om aktiva åtgärder som regeringen anser behövs kommer dock ett flertal frågor behöva ses över som kan ha bäring på nämndernas verksamhet. Det gäller framför allt frågor om eventuella förändringar av

sanktionssystemet, vem som bör utöva tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder och arbetstagarorganisationernas möjlighet att göra framställning om vitesföreläggande. Regeringen anser därför att nämndernas verksamhet inte bör avskaffas.

I stället bedömer regeringen att det i likhet med vad kommittén föreslagit är lämpligt att de båda verksamheterna slås samman. Det är i princip samma skäl som talar för en sammanslagen ombudsmannamyndighet som talar för en sammanslagen nämnd. En gemensam beslutsinstans skulle bl.a. underlätta för den som ska vända sig till nämnden och underlätta en enhetlig tillämpning av lagstiftningen. Nämnden bör pröva ärenden om vitesförelägganden och överklagandeärenden på samma sätt som de nuvarande nämnderna. Förutom ärenden om aktiva åtgärder beträffande diskrimineringsgrunden kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning bör nämnden även pröva ärenden om vitesföreläggande inom utbildningsområdet. Som föreslås i avsnitt 12.2.2 får den nya ombudsmannen dessutom utökade möjligheter att vitesförelägga arbetsgivare, näringsidkare m.fl. som inte fullgör sina skyldigheter enligt lagen. Ombudsmannens beslut om vite bör för samtliga aktuella områden och diskrimineringsgrunder kunna överklagas till nämnden.

Reglerna för handläggningen av ärenden i Nämnden mot diskriminering bör ha samma innebörd som enligt de nuvarande lagarna. Innebörden av reglerna redovisas i författningskommentaren (avsnitt 19.1).

I likhet med *Nämnden mot diskriminering* och *Jämställdhetsnämnden* anser även regeringen att den nya nämnden bör vara helt frikopplad från ombudsmannamyndigheten. Det är därför inte lämpligt att nämnden ger råd till ombudsmannen som ju i allmänhet är den som för talan i nämnden. Från ombudsmannahåll har också kritik riktats mot den nuvarande regleringen på den punkten. Det är inte heller motiverat att nämnden ska ha ett särskilt uppdrag att föreslå regeringen författningsändringar eller andra åtgärder. Inget bör i och för sig hindra nämnden att framföra sina synpunkter om den så önskar, men det bör inte vara en uttrycklig uppgift för nämnden.

Frågor om Nämndens sammansättning m.m. bör behandlas av den organisationskommitté som regeringen avser att tillsätta.

## 13 Ersättning och ogiltighet

### 13.1 Ersättning vid diskriminering

#### 13.1.1 En ny påföljd behövs

**Regeringens bedömning:** Det behövs en ny påföljd vid överträdelse av den nya diskrimineringslagen – diskrimineringsersättning. Påföljden bör både utgöra ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och avskräcka från diskriminering.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Kommittén har utgått från att påföljden vid diskriminering enligt den nya lagen alltså ska vara skadestånd.

**Förslaget i departementspromemorian *Skadeståndsfrågor vid kränkning (Ds 2007:10)*:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning. Enligt promemorians förslag ska diskrimineringsersättning utgå för den kränkning som överträdelsen av diskrimineringslagen innebär. Härutöver föreslås att syftet att motverka sådan diskriminering som har skett särskilt ska beaktas när diskrimineringsersättningen bestäms och att detta ska betonas i lagtexten.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser har tillstyrkt eller inte haft något att erinra mot förslaget i departementspromemorian att införa diskrimineringsersättning som påföljd vid diskriminering. Bland dessa finns *Svea hovrätt, Åklagarmyndigheten, Rikspolisstyrelsen, Brottsförmyndigheten, Barnombudsmannen* och *Sveriges Advokatsamfund*. Förslaget i promemorian om att den preventiva funktionen ska framgå direkt i lagtexten tillstyrks av *Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot Handikappombudsmannen*. Dessa remissinstanser avstyrker dock den föreslagna ändringen av påföljd från skadestånd till diskrimineringsersättning. *Arbetsgivarverket, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation* avstyrker promemorians förslag i sin helhet.

## Bakgrund

### *EG-rätten*

Enligt artikel 8d i likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), artikel 15 i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG), artikel 17 i arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG), och artikel 14 i direktivet om varor och tjänster (direktiv 2004/113/EG) ska medlemsstaterna, om skadestånd väljs som

påföljd för brott mot de nationella bestämmelser som genomför direktiven, se till att skadeståndet är effektivt, avskräckande och proportionerligt. Direktivens fullständiga beteckning redovisas i avsnitt 4.3.

EG-domstolen har i praxis slagit fast att om en medlemsstat väljer att ingripa mot överträdelser av förbudet mot diskriminering genom en sanktion i form av skadestånd, ska detta vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd, ha en reell avskräckande verkan och under alla omständigheter stå i rimlig proportion till skadan (se t.ex. mål C-180/95 Draehmpaehl mot Urania Immobilienservice OHG, REG 1997 I-02195).

### *Ideellt och ekonomiskt skadestånd*

Inom skadeståndsrätten skiljer man mellan ideell och ekonomisk skada. Ideell skada utgörs av skador av icke-ekonomisk natur. En form av ideell skada är kränkning av en persons integritet. Det kan vara fråga om verbala och fysiska handlingar med kränkande innebörd som medför psykiskt lidande, obehag m.m. och som påverkar en människas livsföring negativt. Ersättningen kompenserar här inte någon faktisk ekonomisk förlust utan fungerar främst som ett sätt att få upprättelse, men även som en hjälp att kunna inrätta sitt liv efter en traumatisk händelse. Inom arbetsrätten kallas ersättning för ideell skada för allmänt skadestånd. Med ekonomisk skada menas ekonomiska förluster som uppkommer för den skadelidande. Ekonomiskt skadestånd utgör ersättning för den ekonomiska förlust som uppkommit, t.ex. ersättning för utebliven lön eller andra förmåner eller för faktiska utlägg.

### *Skadestånd med anledning av kränkning enligt skadeståndslagen*

Skadeståndslagen (1972:207) tillämpas om det inte finns särskilda bestämmelser eller avtal som reglerar ansvaret för skada i en viss situation. För att skadestånd ska utgå enligt skadeståndslagen krävs att skadan orsakats av uppsåt eller oaktsamhet.

Enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen ska den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära ersätta den skada som kränkningen innebär. Skadestånd med anledning av kränkning bestäms enligt 5 kap. 6 § skadeståndslagen enligt vad som är skäligt med hänsyn till handlingens art och varaktighet. Det ska särskilt beaktas om handlingen haft förnedrande eller skändliga inslag, varit ägnad att framkalla allvarlig rädsla för liv eller hälsa, riktat sig mot någon med särskilda svårigheter att värja sin personliga integritet, inneburit missbruk av ett beroende- eller förtroendeförhållande eller varit ägnad att väcka allmän uppmärksamhet.

### *Skadestånd för kränkning enligt diskrimineringslagstiftningen*

Enligt jämställdhetslagen (1991:433) och 1999 års diskrimineringslag ska en arbetsgivare som brutit mot något av diskrimineringsförbuden

betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen inneburit. Sådan kränkingsersättning ska också betalas om arbetsgivaren bryter mot förbudet mot repressalier eller om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

En skyldighet att betala skadestånd vid diskriminering gäller också enligt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering vid arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m. i organisationer, yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, studiestöd samt hälso- och sjukvård liksom annan medicinsk verksamhet. På alla dessa områden medför diskriminering skadeståndsansvar, omfattande också principalansvar, för den kränkning som diskrimineringen innebär. Liknande regler gäller enligt lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Även lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever föreskriver en skyldighet att betala skadestånd för kränkning. Skadeståndsskyldigheten gäller vid överträdelse av lagen, såväl vid överträdelse av diskriminerings- eller repressalieförbuden som vid annan kränkande behandling. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid diskriminering eller repressalier utgår dock inte om kränkningen är ringa.

#### *Förarbetsuttalanden om skadestånd vid diskriminering*

I förarbetena till den äldre jämställdhetslagen från 1979 uttalades att utgångspunkten när det gäller storleken på allmänt (ideellt) skadestånd skulle vara den skadeståndspraxis som förekommer i föreningsrätts- och anställningsskyddsmål. I propositionen *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.* (prop. 1999/2000:143) framhölls emellertid att utvecklingen i Sverige och internationellt mot en ökad medvetenhet om likabehandling som en mänsklig rättighet kan påkalla att ett annorlunda synsätt anläggs. Det påtalades att EG-domstolen i flera mål förklarar att principen om likabehandling och avskaffande av könsdiskriminering ingår i de grundläggande mänskliga rättigheter som utgör en del av EG-rättens allmänna principer. Överträdelse av diskrimineringslagstiftningen ska därför, enligt vad som uttalades i propositionen, ses som en allvarlig kränkning. Regeringen gjorde härefter bedömningen att detta i rättstillämpningen borde leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister (a. prop. s. 58).

Ovanstående synsätt, att överträdelse av diskrimineringslagstiftningen ska ses som en allvarlig kränkning vilket i rättstillämpningen borde leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister, har framhållits även i förarbetena till lagen om likabehandling av studenter i högskolan (prop. 2001/02:27 s. 71 f). Detsamma anfördes i förarbetena till lagen om förbud mot diskriminering, varvid också noterades att skadeståndsnivåerna vid överträdelse av lagen (1982:80) om anställningsskydd ligger väsentligt högre än i mål om skadestånd på grund av brott (prop. 2002/03:65 s.159 f).

Också förarbetsuttalanden till lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever ger vid handen att överträdelse av diskrimineringslagstiftningen ska ses som en allvarlig kränkning; något som är av betydelse vid beräkningen av skadeståndet (prop. 2005/06:38 s. 114).

### *Kränkningersättningens storlek i praxis*

Högsta domstolen (HD) har i ett par fall från senare år tagit ställning till frågor om ideellt skadestånd på grund av diskriminering. Det uppmärksammade fallet NJA 2006 s. 170 gällde en kvinna som jämte sin flickvän av en restaurangägare uppmanats att sluta pussas och kramas samt därefter avvisats från restaurangen. HD fann att hon diskriminerats på grund av sin homosexuella läggning och utdömde 15 000 kronor i skadestånd i stället för yrkade 120 000 kronor. HD framhöll att skadestånd för diskriminering enligt vad som uttalats i förarbetena visserligen förutsatts ligga på högre nivå än vad som gäller enligt skadeståndslagen; diskrimineringslagen omfattade dock vitt skilda situationer och ersättningen kunde vara högst varierande beroende på kränkningens art och omfattning samt andra omständigheter i det enskilda fallet. I det aktuella fallet fick kränkningen enligt HD utan tvivel anses som allvarlig, men utan särskilt lagstöd borde ersättningen inte fjärmas alltför mycket från ersättningsnivåerna enligt skadeståndslagen i jämförbara fall. HD nämnde som en jämförelse att kränkningersättning vid mordförsök enligt praxis normalt låg på nivån 100 000 kronor och vid våldtäkt 75 000 kronor.

I ett annat avgörande av HD har sökande som på grund av otillåten särbehandling av etniska skäl inte antagits till juristutbildning tilldömts 75 000 kronor i skadestånd vardera. HD anslöt sig till hovrätten i fråga om skadeståndets storlek utan att närmare diskutera frågan (NJA 2006 s. 683).

Vidare förekommer en rad andra domar av allmän domstol både före och efter 2006 års HD-dom om diskriminering på restaurang. Som exempel kan nämnas att en tingsrätt före HD:s avgörande i ett fall dömt ut 5 000 kr och i ett annat 1 000 kr (till fem olika målsägande) för etnisk diskriminering, också detta på en restaurang, medan efter HD-domen detta motiverat skadestånd om 15 000 kr i två fall och 40 000 kr i ett annat fall. Efter HD-domen har 20 000 kr utdömts av en tingsrätt till en person som på grund av homosexualitet vägrats att köpa en hund. I ett fall där en man med rullator nekats entré på restaurang har 15 000 kr utdömts, också av en tingsrätt, i oktober 2006.

Arbetsdomstolen (AD) har för lönediskriminering enligt jämställdhetslagen dömt ut allmänt skadestånd bl.a. med 40 000 kronor (AD 1995 nr 158) och 20 000 kronor (AD 1996 nr 79). En gravid kvinna som förbigåtts vid anställning har, med hänvisning till likabehandlingsdirektivet, tilldömts allmänt skadestånd med 50 000 kronor (AD 2002 nr 45). En arbetsgivare som inte uppfyllt sina skyldigheter enligt jämställdhetslagen att utreda påstådda sexuella trakasserier och vidta åtgärder i anledning av detta ålades att utge 80 000 kronor i allmänt skadestånd (AD 2002 nr 102). En kvinna som vägrats



anställning med motiveringen att hon inte uppfyllde företagets krav på viss kroppslängd fick 40 000 kronor i allmänt skadestånd; indirekt könsdiskriminering ansågs ha förekommit (AD 2005 nr 87).

För andra typer av diskriminering ålades en arbetsgivare, som avbrutit rekryteringen av en arbetssökande på grund av ett krav att denne skulle tala tydlig svenska, att utge allmänt skadestånd med 40 000 kronor på grund av etnisk diskriminering (AD 2002 nr 128). En diabetiker som vägrats anställning ansågs diskriminerad på grund av funktionshinder och tilldömdes 30 000 kronor i allmänt skadestånd (AD 2003 nr 47). En arbetstagare med multipel skleros som avskedats sedan arbetsgivaren fått reda på diagnosen ansågs diskriminerad på samma grund och fick 100 000 kronor i allmänt skadestånd (AD 2005 nr 32).

## Skälen för regeringens bedömning

### *Det ska kosta att diskriminera*

Diskriminering går på tvärs mot ett demokratiskt samhälles grundprincip om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. För att ge diskrimineringsförbuden på alla samhällsområden ett verksamt genomslag fordras att det finns effektiva sanktioner mot diskriminering. Vid övervägandena kring hur påföljderna vid diskriminering bör utformas i den nya diskrimineringslagen måste dessa aspekter särskilt beaktas. Principen om likabehandling och avskaffande av diskriminering ingår i de grundläggande mänskliga rättigheter som var och en ska tillförsäkras. Överträdelser av diskrimineringslagstiftningen bör därför ses som en allvarlig kränkning. När diskriminering förekommit, ska påföljden vara kännbar för den skyldige. Regeringen anser att den nya diskrimineringslagen bör skapa förutsättningar för kraftfulla och avskräckande påföljder vid diskriminering. Valet av påföljd bör ske med utgångspunkt i detta ställningstagande.

I nuvarande diskrimineringslagar har skadestånd valts som påföljd vid överträdelser av lagstiftningen. Skadeståndet har här en dubbel funktion; det ska dels ge kompensation åt den som drabbas, dels avhålla från överträdelser. Genom denna preventiva funktion fyller skadestånd vid diskriminering delvis andra ändamål än vanligt skadestånd. Vid skadestånd med anledning av brott uppfylls den preventiva funktionen även av de påföljder som föranleds av brottet i fråga, t.ex. fängelse eller böter för den skyldige. I de flesta fall av överträdelser av den svenska diskrimineringslagstiftningen är skadeståndet däremot den enda preventiva sanktion som förekommer vid dessa kränkningar.

Påföljden vid överträdelser av den nya diskrimineringslagen bör, jämte ogiltighet och jämkning, alltså vara ekonomisk ersättning. Regeringen anser att det är av stor vikt att den påföljd som väljs tydligt markerar att en dubbel funktion ska upprätthållas, dvs. att påföljden utöver att ersätta den kränkning som överträdelser innebär också ska avskräcka från diskriminering. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* har ifrågasatt varför prevention på just detta område ska tillerkännas sådan ”övertygandekraft”. Regeringen anser emellertid att det finns goda skäl

att ha tilltro till effekterna av höga ersättningsnivåer. Diskriminering i näringsverksamhet kan ha sin grund i rent företagsekonomiska överväganden där den verksamhetsansvarige anser sig ha något att vinna på att diskriminera en viss grupp. Ett exempel på detta kan vara ett företag som inte anställer en homosexuell man, eftersom man tror sig veta att företagets kunder har en fördomsfull inställning till homosexuella. Även i fall när diskrimineringen kan ha exempelvis rent rasistiska förtecken bör en tillräckligt hög kostnad förenad med diskrimineringen kunna leda till att ett sådant förhållningssätt motverkas. I andra fall, när diskrimineringen inte utgör ett medvetet ställningstagande, hade den kanske kunnat undvikas om det i ett tidigare skede hade avsatts resurser i verksamheten för ett förebyggande arbete mot diskriminering. Gemensamt för samtliga dessa situationer är att det finns anledning att tro att diskriminering kan undvikas om kostnaden för diskriminering anses tillräckligt avskräckande.

#### *Kopplingar till skadeståndslagen bör undvikas*

Som framgår av redogörelsen av rättspraxis ovan har Högsta domstolen i ett avgörande rörande diskriminering på en restaurang gjort vissa jämförelser med de ersättningsnivåer som tillämpas vid ersättning för kränkning genom brott enligt allmän skadeståndsrätt. Domstolen har därefter stannat vid att kränkingsersättningen i diskrimineringsmålet ska bestämmas till 15 000 kronor (se NJA 2006 s. 170). Regeringen anser att sådana kopplingar till den allmänna skadeståndsrätten är mindre lämpliga eftersom kränkingsersättning vid diskriminering fyller delvis andra ändamål än skadestånd vid brott. För att tydliggöra att påföljden vid överträdelse av den nya diskrimineringslagen också ska avskräcka från diskriminering bör, som föreslagits i departementspromemorian, en ny form av påföljd införas i lagen. Denna påföljd bör benämnas diskrimineringsersättning. Diskrimineringsersättningen ska både utgöra ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och avskräcka från diskriminering.

#### *Bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer*

Syftet med en ny påföljd i den nya diskrimineringslagen är att domstolarna fortsättningsvis inte ska göra direkta jämförelser med de ersättningsnivåer som tillämpas i mål om kränkingsersättning enligt skadeståndslagen. Diskrimineringen kan därmed bedömas för sig, med beaktande av allvaret i denna form av kränkning och vikten av att avskräcka från diskriminering (se närmare nedan om principerna för bestämmandet av storleken på diskrimineringsersättningen). Det kan på goda grunder antas att påföljden vid diskriminering i många fall kommer att skärpas i och med att diskrimineringsersättning införs i stället för ideellt skadestånd. Som en följd av högre ersättningsnivåer i domstol kan också ersättningsnivåerna vid förlikningar komma att höjas.

Några remissinstanser, däribland *Justitiekanslern*, är tveksamma till om ersättningen vid diskriminering kan anses vara för låg i jämförelse med t.ex. ersättning för kränkning vid brott. Regeringens utgångspunkt är

emellertid att diskrimineringsersättningen generellt bör ligga på betydligt högre nivå än de nivåer som tillämpas för kränkingsersättning i brottmål. I detta sammanhang bör på nytt understrykas att diskrimineringsersättning också ska tillgodose en preventiv funktion. I brottmål döms en gärningsman till exempelvis ett fängelsestraff, som i första hand ska tillgodose den preventiva funktionen av brottspåföljden. Vid sidan om detta kan brottsoffret också få ersättning för kränkning. Vid diskriminering enligt den civilrättsliga diskrimineringslagstiftningen utdöms dock inga andra påföljder vid sidan om ersättningen, varför denna normalt sett måste bestämmas till ett högre belopp för att den preventiva effekten ska säkerställas. Den högre nivån på diskrimineringsersättning kan också motiveras av att en diskrimineringsstalan i de flesta fall riktar sig mot en juridisk person med betydligt större ekonomiska resurser än en enskild gärningsman i ett brottmål, och som därmed har en annan inställning till vilka kostnader som är avskräckande.

Majoriteten av remissinstanserna har varit positivt inställda till en skärpning av sanktionerna vid överträdelser av diskrimineringslagstiftningen, men även bland dessa finns kritik mot införandet av begreppet diskrimineringsersättning. *Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* och *Handikappombudsmannen* anser samtligen att det bör vara tillräckligt att införa en betoning av den preventiva effekten i lagtexten för att kunna uppnå skärpta sanktioner. Regeringen vill dock framhålla att i det ovan berörda avgörandet från Högsta domstolen (NJA 2006 s. 170) uttalade domstolen att ersättning för kränkning i det fallet, dvs. vid diskriminering, inte utan särskilt lagstöd bör fjärras alltför mycket från de ersättningsnivåer som gäller när skadestånd döms ut enligt skadeståndslagen i jämförbara fall. Mot den bakgrunden anser regeringen att det finns en påtaglig risk för att domstolarna, om påföljden vid diskriminering allttjämt skulle benämnas skadestånd, skulle anse att det saknas förutsättningar att döma ut en så hög ersättning vid diskriminering som krävs för att uppnå det preventiva syftet. Regeringen anser att om diskrimineringsersättning införs som ny påföljd vid diskriminering bör den risken vara undanröjd.

### *Diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd*

Ett antal remissinstanser har avstyrkt förslaget att införa diskrimineringsersättning som påföljd vid diskriminering i arbetslivet. De argument som förts fram mot en ny påföljd på detta område är bl.a. att det redan finns en fast rättspraxis avseende allmänt skadestånd samt att det kommer att innebära svårigheter i den praktiska rättstillämpningen att införa en ny ersättningsform. Regeringens skäl för införandet av diskrimineringsersättning som ny påföljd har redovisats i det föregående. Enligt regeringens mening ligger det ett värde i att överträdelser av diskrimineringslagen sanktioneras med samma form av ersättning oavsett vilket samhällsområde det rör sig om. Någon särreglering för diskriminering inom arbetslivet, på så sätt att kränkning ersätts med

allmänt skadestånd, bör därför inte införas. *Landsorganisationen i Sverige* och *Tjänstemännens Centralorganisation* har i sina remissvar pekat på att införandet av en begreppsmässigt ny ersättningsform kan medföra svårigheter i den praktiska rättstillämpningen i mål där ersättning ska utgå på grund av såväl överträdelse av diskrimineringslagstiftningen som av arbetsrättslig lagstiftning. Regeringen kan för sin del inte se att en ny ordning kommer att innebära problem i detta avseende. De olika ersättningsformerna diskrimineringsersättning och skadestånd kan utdömas parallellt då de i praktiken kommer att utgå på olika grunder. Skulle en domstol exempelvis finna att en uppsägning både varit diskriminerande och skett utan att formföreskrifterna i lagen (1982:80) om anställningsskydd iakttagits ska dels diskrimineringsersättning utgå med anledning av uppsägningen, dels allmänt skadestånd utgå på grund av formfelet.

### 13.1.2 Diskrimineringsersättning och ersättning för förlust

**Regeringens förslag:** Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt lagen ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

En arbetsgivare som bryter mot förbudet mot diskriminering eller repressalier ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.

**Regeringens bedömning:** Den begränsning av ersättningsskyldigheten för ekonomisk skada som följer av bestämmelserna i 38 och 39 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd bör inte finnas med i den nya diskrimineringslagen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Kommittén har utgått från att påföljden vid diskriminering enligt den nya lagen alltså ska vara skadestånd. Kommittén har med denna utgångspunkt föreslagit att den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller underlåter att fullgöra sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, i samtliga fall ska betala såväl ideellt (allmänt) som ekonomiskt skadestånd. Kommittén har inte i slutbetänkandet föreslagit att hänvisningen till den s.k. takregeln i 38 § andra stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) ska tas bort. Ett sådant förslag har dock lämnats i kommitténs delbetänkande *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering* (SOU 2004:55). Kommittén har inte föreslagit att

hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen endast ska avse första stycket första meningen i denna paragraf.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser som yttrat sig om Diskrimineringskommitténs förslag om skadestånd som påföljd vid diskriminering har gjort det utifrån förhållandena inom arbetslivet och då särskilt om förslaget att arbetssökande m.fl. ska kunna få ekonomiskt skadestånd. Flertalet remissinstanser avstyrker eller är tveksamma till det förslaget, däribland *Arbetsdomstolen*, *Försvarsmakten*, *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*. Däremot är bl.a. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)*, *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* och *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* positiva till eller har ingen invändning mot förslaget om ekonomiskt skadestånd till arbetssökande. *Lärarnas Riksförbund* har vad gäller förslaget om ekonomiskt skadestånd utanför arbetslivet ansett att frågan är otillfredsställande utredd. Också *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att förslaget i denna del varken är underbyggt eller tillräckligt analyserat. I frågan om jämkning av skadestånd anser bl.a. *Svenskt Näringsliv* att det bör finnas stora möjligheter till jämkning, varför föreningen motsätter sig förslaget att jämkningsmöjligheten begränsas.

Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig särskilt över förslaget att ta bort hänvisningen till den s.k. takregeln i lagen om anställningsskydd, däribland *DO*, *HomO* och *JämO* som samtliga tillstyrker förslaget. Några remissinstanser, t.ex. *LO*, *SACO* och *Lärarnas Riksförbund*, avstyrker emellertid förslaget, bl.a. med motiveringen att brott mot diskrimineringslagstiftningen och brott mot annan arbetsrättslig lagstiftning ska behandlas lika.

## Bakgrund

### *EG-rätten*

EG-domstolen har, som närmare redogjorts för i föregående avsnitt, i praxis slagit fast att om en medlemsstat väljer att ingripa mot överträdelse av förbudet mot diskriminering genom en sanktion i form av skadestånd, ska detta vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd, ha en reell avskräckande verkan och under alla omständigheter stå i rimlig proportion till skadan. Nationell lagstiftning som innebär att skadeståndet är begränsat till ett rent symboliskt belopp eller i förväg begränsat till ett visst maximibelopp uppfyller, enligt EG-domstolens praxis i mål om könsdiskriminering, inte kravet på att skadeståndet ska vara effektivt, avskräckande och proportionerligt (se mål 14/83 Von Colson och Kamann mot Land Nordrhein-Westfalen, REG 1984 I-01891, mål C-271/91 Marshall mot Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, REG 1993 I-04367, samt mål C-180/95 Draehmpaehl mot Urania Immobilienservice OHG, REG 1997 I-02195). Principen att skadeståndet inte får begränsas av en i

förfväg fastställd övre gräns har numera också införts i likabehandlingsdirektivet (artikel 6).

### *De arbetsrättsliga diskrimineringslagarna*

Den som bryter mot bestämmelserna i jämställdhetslagen (1991:433) eller 1999 års lagar kan bli skyldig att betala såväl allmänt (ideellt) skadestånd som ekonomiskt skadestånd. Bestämmelserna om skadestånd finns i 25, 27, 27 a och 28 §§ jämställdhetslagen, 16–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 12–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder respektive 11–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Allmänt skadestånd kan bli aktuellt i alla de situationer som omfattas av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarnas förbudsbestämmelser. En arbetsgivare kan också bli skyldig att betala allmänt skadestånd om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier.

En arbetsgivare kan däremot endast i vissa fall bli skyldig att betala ekonomiskt skadestånd, nämligen om arbetsgivaren bryter mot diskrimineringsförbuden i fråga om utbildning eller yrkesvägledning, löne- eller andra anställningsvillkor, arbetsledning, uppsägning, avskedande, permittering eller andra ingripande åtgärder mot en arbetstagare. Arbetsgivaren kan också bli skyldig att betala ekonomiskt skadestånd om arbetsgivaren bryter mot förbuden mot repressalier. Av denna uppräknning följer att ekonomiskt skadestånd inte kan komma i fråga om arbetsgivaren bryter mot diskrimineringsförbuden i fråga om beslut i en anställningsfråga, uttagning till anställningsintervju eller annan åtgärd under anställningsförfarandet, beslut om befordran eller uttagning till utbildning för befordran eller i fråga om yrkespraktik. Skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd finns heller inte om arbetsgivaren brister i sin skyldighet när det gäller stöd- och anpassningsåtgärder eller om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier.

Om det är skäligt, kan skadeståndet – såväl allmänt skadestånd som ekonomiskt skadestånd – sättas ned eller helt falla bort.

### *Särskilt om tak för ekonomiskt skadestånd*

I 53 § jämställdhetslagen samt i 40, 28 respektive 27 § 1999 års diskrimineringslagar anges att om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska bestämmelserna om skadestånd i 38 § andra stycket andra meningen och 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) tillämpas. Denna hänvisning till anställningsskyddslagen innebär att den lagens regler om s.k. normerat skadestånd blir tillämpliga även i tvister enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar som gäller en uppsägning eller ett avskedande. Enligt 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen får ersättningen för ekonomisk skada som avser

tid efter anställningens upphörande bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § samma lag, den s.k. takregeln. Bestämmelsen i 39 § innebär en begränsning av det ekonomiska skadeståndet; det får bestämmas till högst ett visst antal (mellan sex och 32) månadslöner som i sin tur fastställs utifrån anställningens längd, ett s.k. normerat skadestånd.

*Kommissionens motiverade yttrande samt formella underrättelser angående den s.k. takregeln*

Kommissionen har i juli 2007 riktat ett s.k. motiverat yttrande mot Sverige angående felaktigt genomförande av rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering). Den rättsliga grunden för yttrandet är artikel 226 i Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen, enligt vilken kommissionen om den anser att en medlemsstat har underlåtit att uppfylla en skyldighet enligt fördraget ska avge ett motiverat yttrande i ärendet efter att ha gett den berörda staten tillfälle att inkomma med synpunkter. Om den berörda staten inte rättar sig efter yttrandet inom den tid som angetts av kommissionen får kommissionen föra ärendet vidare till EG-domstolen.

Av det motiverade yttrandet framgår bl.a. följande. Artikel 15 i direktivet kräver att de sanktioner medlemsstaten väljer är effektiva, proportionerliga och avskräckande. Artikeln måste tolkas mot bakgrund av EG-domstolens ovan nämnda domar i Marshall II-målet (mål C-271/91) och Draehmpaehl-målet (mål C-180/95). I 40 § lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning hänvisas till bl.a. 39 § lagen om anställningsskydd. I sistnämnda bestämmelse anges maximibelopp för skadestånd som kan utbetalas vid diskriminering i samband med uppsägning. Kommissionen drar slutsatsen att Sverige, genom att föreskriva maximibelopp för skadestånd som kan utbetalas vid diskriminerande uppsägning, inte har föreskrivit effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner i enlighet med EG-domstolens praxis och därför inte har införlivat artikel 15 i direktivet på ett korrekt sätt.

Kommissionen har i mars 2007 även riktat två s.k. formella underrättelser – den åtgärd som vidtas innan ett motiverat yttrande avges – till Sverige angående felaktigt genomförande av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) respektive direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet). Kommissionen har i båda fallen ansett att Sverige inte har genomfört direktiven på ett korrekt sätt med anledning av den hänvisning som görs i de svenska diskrimineringslagarna till 38–39 §§ anställningsskyddslagen, vilken enligt kommissionen innebär ett maximibelopp för skadestånd som kan utbetalas vid diskriminering.

### *Lagen om likabehandling av studenter i högskolan*

Den som bryter mot bestämmelserna i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan kan bli skyldig att betala ideellt skadestånd. Någon skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd finns däremot inte enligt lagen. Enligt skadeståndsbestämmelserna i 13 § ska staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina betala skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har brutit mot förbuden mot diskriminering, förbudet mot diskriminering i fråga om anpassningsåtgärder, förbudet mot repressalier eller skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

### *Lagen om förbud mot diskriminering*

Den som bryter mot bestämmelserna i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering kan bli skyldig att betala ideellt skadestånd. Någon skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd finns däremot inte enligt lagen. Enligt skadeståndsbestämmelserna i 16–18 §§ ska den som bryter mot lagens diskrimineringsförbud eller mot förbudet mot repressalier betala ideellt skadestånd till den som diskriminerats eller utsatts för repressalier för den kränkning som diskrimineringen eller repressalierna innebär. Om en arbetstagarare diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska skadeståndet betalas av den som har arbetstagararen i sin tjänst. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

### *Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*

Den som bryter mot bestämmelserna i lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever kan bli skyldig att betala såväl ideellt (allmänt) som ekonomiskt skadestånd. I förarbetena till lagen konstaterades att övrig diskrimineringslagstiftning föreskriver skadestånd bara vid kränkning. Regeringen ansåg dock att den föreslagna lagen borde ha en vidare räckvidd än övrig diskrimineringslagstiftning. Det framhölls att ”skolmobbing”, förutom kränkningar, kan resultera i förstörda kläder och annan egendom. När det gäller mobbing och den typen av kränkande behandling kan följden bli inte bara kränkningar utan även person- och sakskador liksom rena förmögenhetsskador, dvs. ekonomisk förlust utan samband med fysisk skada, varför det bör finnas möjlighet till skadestånd för alla typer av skada i dessa sammanhang (jfr prop. 2005/06:38 s. 111).

Enligt skadeståndsbestämmelserna i 15 § gäller att om huvudmannen för verksamheten, rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion eller annan personal har åsidosatt sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder (likabehandlingsplan och skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling), skyldigheten att utreda



och vidta åtgärder mot trakasserier och annan kränkande behandling, förbuden mot diskriminering, förbudet mot annan kränkande behandling eller förbudet mot repressalier, så ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för kränkning, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning som avser andra fall än diskriminering eller repressalier ska inte utgå om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort. Det ekonomiska skadeståndet kan däremot inte jämkas. Vid lagens tillkomst var förslaget till jämkningsbestämmelse annorlunda utformad. Enligt förslaget i regeringens lagrådsremiss skulle jämkning av kränkningsskadeståndet kunna ske om det var ”skäligt”, dvs. samma lokution som används i övriga diskrimineringslagar. *Lagrådet* anmärkte dock att det kunde ifrågasättas om inte förutsättningen att det ska vara ”skäligt” gav alltför stora möjligheter att sätta ned en kränkningssättning eller låta den helt falla bort. Enligt *Lagrådet* var det lämpligare att knyta an till Skolansvarsutredningens lagförslag (SOU 2004:50) och kräva att det ska finnas ”särskilda skäl”. Regeringen följde *Lagrådets* förslag och ersatte skäligt med särskilda skäl (jfr prop. 2005/06:38 s. 114 och 206 f.).

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Diskrimineringsersättning*

Som närmare redogjorts för i föregående avsnitt anser regeringen att ersättning för ideell skada i den nya diskrimineringslagen ska utgöras av diskrimineringsersättning. Diskrimineringskommittén har föreslagit att skyldigheten att ersätta ideell skada bör gälla den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som underlåter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Ingen remissinstans har invänt mot omfattningen som sådan när det gäller ersättning för ideell skada. Regeringen anser att skyldigheten att betala diskrimineringsersättning enligt den nya diskrimineringslagen bör gälla i motsvarande mån.

Diskrimineringsersättningen kan systematiskt beskrivas som en påföljd där ersättningen ska avse den kränkning som överträdelsen innebär. Att påföljden även har en preventiv funktion bör framgå av lagen på så sätt att det där anges att syftet att motverka sådana överträdelser särskilt ska beaktas när ersättningen bestäms. Av lagen bör vidare framgå att ersättningen ska betalas till den som kränkts av lagöverträdelsen.

### *Hur diskrimineringsersättningen bör bestämmas*

Utgångspunkten vid beräkningen av diskrimineringsersättningen bör vara allvaret i den överträdelse av lagens bestämmelser om diskriminerings- eller repressalieförbud, utredningsskyldighet m.m. som skett. Flera omständigheter är av betydelse vid den bedömningen. Överträdelsens art och omfattning bör beaktas, vari både den drabbades intresse av att reglerna upprätthålls och den personliga upplevelsen av kränkning som

överträdelsen innebär bör vägas in. Även avsikten hos den som diskriminerat bör kunna beaktas. Typiskt sett bör det betraktas som försvårande om det har funnits en vilja att kränka någon på grund av tillhörigheten till de skyddade grupperna. Överträdelsen bör vidare vara allvarligare när ett åsidosättande av lagen får mer ingripande konsekvenser, t.ex. om den som diskriminerats därigenom förlorar ett arbete eller en bostad eller möjlighet till utbildning. Ju allvarligare överträdelse, desto högre bör diskrimineringsersättningen vara. Ytterst måste sammanvägningen av de olika faktorerna göras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Vid bedömningen av hur stor diskrimineringsersättningen ska vara bör vidare det allmänna intresset av att diskriminering inte förekommer i samhället särskilt beaktas. Diskrimineringsersättningen ska effektivt motverka överträdelser av lagen. Omständigheter som här kan ha betydelse är t.ex. omsättningen i en näringsverksamhet i vilken någon har diskriminerats. En verksamhet med hög omsättning torde i normalfallet kräva ett högre ersättningsbelopp för att den avskräckande effekten ska uppnås. En annan faktor som kan inverka är i vilken mån tidigare överträdelser av diskrimineringslagstiftningen förekommit i verksamheten.

I varje enskilt fall ska alltså diskrimineringsersättningen bestämmas så att den utgör en rimlig compensation till den drabbade – utifrån allvaret i den överträdelse av lagstiftningen som han eller hon utsatts för – och dessutom bidrar till att på ett effektivt sätt motverka förekomsten av diskriminering i samhället.

#### *Allmänt om ersättning för förlust*

Utöver diskrimineringsersättning bör den som brutit mot lagen i vissa fall också bli skyldig att ersätta den förlust som uppkommit på grund av lagöverträdelsen. Det rör sig således om ersättning för ekonomisk skada, t.ex. för förlust i form av mistad lön och andra förmåner. Denna ersättning bör motsvara sådant ekonomiskt skadestånd som regleras i nuvarande diskrimineringslagstiftning. För att tydliggöra att påföljden innebär en skyldighet att betala ersättning och för att få en enhetlig terminologi bör påföljden benämnas ersättning för förlust. Av redogörelsen nedan framgår i vilka situationer en skyldighet att ersätta förlust bör förekomma.

#### *Anställning och befordran*

Diskrimineringskommittén har föreslagit att arbetsgivares skyldighet att ersätta ekonomisk skada ska gälla i samtliga situationer som omfattas av den nya lagen. Förslaget innebär bl.a. att den som blivit diskriminerad under ett anställningsförfarande eller vid beslut om befordran ska kunna få sådan ersättning för ekonomisk skada, något som i dag inte är möjligt enligt vare sig jämställdhetslagen eller 1999 års diskrimineringslagar. Flertalet av de remissinstanser som yttrat sig i denna fråga avstyrker eller är tveksamma till att förslaget genomförs, däribland *Arbetsdomstolen*, *Försvarmakten*, *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv*,

*Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges Akademikers Centralorganisation.* I många av svaren från dessa remissinstanser anges de skäl som i tidigare lagstiftningssammanhang framförts mot ekonomiskt skadestånd till arbetsökande. Dessa skäl är sammanfattningsvis att det inte finns någon principiell rätt till en viss anställning eller till de förmåner som följer av anställningen och därmed ingen rätt till ekonomisk gottgörelse för att ha förbigåtts vid ett anställnings- eller befordringsbeslut. Det har också ansetts svårt att med rimlig precision uppskatta storleken av den framtida skada den arbetsökande kan komma att lida redan av det skäl att det saknas överenskommelse om vilken lön den förbigångne skulle ha fått om han eller hon blivit anställd.

Regeringen anser att dessa principiella och praktiska skäl alltjämt är starka. Härutöver finns det ytterligare omständigheter som bidrar till svårigheterna med att införa en rätt till ersättning för ekonomisk skada också i anställnings- och befordringsfallen. T.ex. synes i kommitténs resonemang utgångspunkten för beräkningen av ersättningen vara den månadslön som den arbetsökande eller den som inte blivit befordrad gått miste om. Regeringen anser att en arbetsgivare rimligen bör ha någon möjlighet att förutse vilka ersättningsbelopp som kan bli aktuella. Det är därför svårt att tänka sig en modell som kommittén föreslagit utan någon form av begränsning eller normering av de belopp som kan komma i fråga. Att begränsa ersättningen i dessa situationer, men inte i andra fall av diskriminering (se närmare nedan om att kopplingen till den s.k. takregeln i lagen [1982:80] om anställningsskydd [anställningsskyddslagen] bör tas bort i den nya diskrimineringslagen) är emellertid inte en lämplig ordning. En annan aspekt som bör beaktas är om arbetsgivarens ersättningsansvar ska gälla samtliga sökande till en anställning, eller bara den eller de som haft bättre meriter än den som fått anställningen för det fall att flera valts bort på diskriminerande grund. Samma resonemang gör sig gällande när flera personer funnits tillgängliga för befordran. Det är inte svårt att föreställa sig de tillämpningsproblem som kan uppstå för domstolarna i sådana situationer. Det kan också befaras att kommitténs förslag, om det genomförs, ger falska förespeglningar om vad man kan få för ersättning om man lidit skada vid diskriminering. Detta skulle vara en olycklig utveckling, inte minst för den enskilde och hans eller hennes motpart, men också problematisk för de domstolar som har att ta hand om de ersättningsanspråk som förs fram.

Sammantaget anser regeringen att såväl principiella som praktiska skäl talar emot en rätt till ersättning för ekonomisk skada för den som diskriminerats vid anställning eller befordran. I detta sammanhang bör också nämnas regeringens övergripande ambition att stimulera företag till ökad rekrytering. Det är angeläget att undvika lagregler som utsätter t.ex. småföretagare för svåröverskådlig risk varje gång de anställer någon. Med hänsyn till dessa omständigheter anser regeringen att det i den nya diskrimineringslagen inte bör införas en rätt till ersättning för ekonomisk skada i anställnings- och befordringsfallen, inbegripet beslut om utbildning till befordran.

### *Utrednings- och åtgärdsskyldighet mot trakasserier*

Diskrimineringskommittén har vidare föreslagit att arbetsgivaren ska vara skyldig att ersätta ekonomisk skada om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Detta är också något nytt i förhållande till vad som i dag gäller enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar. Frågan om ersättning för ekonomisk skada vid brott mot utrednings- och åtgärdsskyldigheten diskuterades i förarbetena till de lagarna (se t.ex. prop. 1997/98:55 s. 120 f). Regeringen uttalade där att det är den trakasserande handlingen som är den direkta orsaken till den ekonomiska förlust som den som trakasserats kan råka ut för, t.ex. på grund av sjukskrivning eller i form av vårdkostnader. Arbetsgivarens underlåtenhet att utreda saken och att vidta lämpliga åtgärder kan dock, som regeringen anförde i propositionen, förvärra situationen och indirekt vara orsaken till den ekonomiska förlusten. Huruvida den ekonomiska skadan uteblivit om arbetsgivaren hade agerat är dock enligt propositionen oftast mycket osäkert. Regeringen stannade därför för att ersättning för ekonomisk skada inte skulle utgå. Även i detta lagstiftningsärende anser regeringen att arbetsgivaren inte bör kunna bli skyldig att ersätta ekonomisk skada vid underlåtenhet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Någon sådan bestämmelse bör därför inte införas i den nya diskrimineringslagen.

### *Diskriminering m.m. av arbetstagare i övrigt*

Arbetstagare bör i andra situationer än de som redogjorts för ovan kunna få ersättning för ekonomisk skada om arbetsgivaren bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier. Omfattningen av denna möjlighet till ersättning bör vara densamma som i nuvarande jämställdhetslagen och 1999 års lagar. Som närmare behandlats i avsnitt 8.1.2 föreslår regeringen att regleringen om stöd- och anpassningsåtgärder i 1999 års lag, inklusive de ändringar som trädde i kraft hösten 2006, införs i den nya diskrimineringslagen. Regeringen anser att arbetsgivarens ersättningsansvar i dessa fall bör motsvara nuvarande reglering. En arbetsgivare bör därför i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder vara skyldig att betala diskrimineringsersättning, men inte bli skyldig att ersätta förslut.

Sammanfattningsvis anser regeringen således att en arbetsgivare bör kunna bli skyldig att ersätta ekonomisk skada, dvs. ersätta förlust, om en arbetstagare diskriminerats i utbildning, vid yrkesvägledning, genom löne- eller andra anställningsvillkor, vid arbetsledning eller genom uppsägning, avskedande, permittering eller andra ingripande åtgärder. Arbetsgivaren bör också kunna bli skyldig att ersätta ekonomisk skada om arbetsgivaren bryter mot förbudet mot repressalier.

### *Ersättning för förlust vid diskriminering inom övriga samhällsområden*

Diskrimineringskommittén har föreslagit att ersättning för ekonomisk skada ska kunna förekomma i samtliga fall när någon bryter mot lagens

föbudsbestämmelser eller underlåter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Ett argument som skulle kunna föras fram för att införa en rätt till ersättning för ekonomisk skada också inom dessa samhällsområden är att påföljden vid diskriminering i dessa fall skapar förutsättningar för en mer avskräckande sanktion. Regeringen kan konstatera att den nya diskrimineringslagen omfattar många skilda verksamhetsområden och gäller inom såväl offentlig som privat verksamhet. *Lärarnas Riksförbund* har ansett att frågan om ersättning för ekonomisk skada ska utgå vid diskriminering på andra samhällsområden än arbetslivet är otillfredsställande utredd. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att kommitténs argument i denna del varken är underbyggt eller tillräckligt analyserat. Även regeringen anser att frågan om ersättning för ekonomisk skada vid diskriminering på andra samhällsområden än arbetslivet kräver en djupare analys än vad Diskrimineringskommittén har gjort. Det bör i detta sammanhang också beaktas att införandet av diskrimineringsersättning som påföljd vid diskriminering skapar förutsättningar för höga ersättningsnivåer och därmed en mer avskräckande sanktion. Mot bakgrund av detta, och då de EG-rättsliga direktiven mot diskriminering inte heller kan anses kräva en sanktion i form av ersättning för ekonomisk skada, är regeringen inte beredd att nu utvidga möjligheterna till ersättning för ekonomisk skada vid diskriminering på de samhällsområden som ligger vid sidan om arbetslivet.

#### *Särskilt om ersättning för förlust vid diskriminering i verksamhet enligt skollagen*

Enligt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever kan såväl ideellt som ekonomiskt skadestånd utgå. Skadeståndet enligt denna lag skiljer sig således från både lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, enligt vilka båda enbart ideellt skadestånd kan utgå. Ett skäl för denna reglering är enligt vad som uttalades i förarbetena att 2006 års lag även innefattar annan kränkande behandling. Här avses mobbning eller liknande beteenden som visserligen är samma sorts uppträdande som utgör trakasserier, men som saknar koppling till diskrimineringsgrunderna. Sådan mobbning kan, förutom kränkningar, resultera i förstörda kläder och annan egendom. Det ansågs därför naturligt att skadeståndsskyldigheten skulle gå längre än övrig diskrimineringslagstiftning. Vidare ansågs det förenkla tillämpningen om samma skadestandsregler tillämpas vid alla överträdelser av den föreslagna lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 111 f).

Som närmare framgår i avsnitt 5.3 gör regeringen bedömningen att det för närvarande inte är lämpligt att låta de bestämmelser som behövs angående annan kränkande behandling i skolan ingå i den nya diskrimineringslagen. I stället föreslås att bestämmelserna tas in i skollagen (1985:1100). Förslaget innebär att de nuvarande påföljdsbestämmelserna om skadestånd i 2006 års lag när någon utsatts för annan kränkande behandling än diskriminering, utan ändring tas in i

skollagen. Vid sådan kränkande behandling i verksamhet enligt skollagen kan således skadestånd för såväl ideell som ekonomisk skada komma i fråga; se närmare avsnitt 15 samt lagförslaget om ändringar i skollagen (14 a kap. Åtgärder mot kränkande behandling).

Regeringen anser att det saknas skäl att i den nya diskrimineringslagen ha särskilda bestämmelser om ersättning för ekonomisk skada vid diskriminering i utbildningsanordnares verksamhet. Ersättningsansvaret för utbildningsanordnare enligt den nya lagen bör därför endast gälla diskrimineringsersättning.

### *Jämkning av ersättningen*

Regeringen anser att det i den nya diskrimineringslagen bör finnas en möjlighet att jämka såväl diskrimineringsersättning som ersättning för ekonomisk skada. Diskrimineringskommittén har föreslagit att jämkning ska kunna ske om det föreligger särskilda skäl. Detta innebär en inskränkning av jämningsmöjligheten i förhållande till flertalet av de nuvarande diskrimineringslagarna, där en sådan möjlighet finns om det är ”skäligt”. *Svenskt Näringsliv* och *Kooperationens förhandlingsorganisation* motsätter sig att jämningsmöjligheten begränsas, bl.a. med motiveringen att omständigheter som är hänförliga till arbetsgivaren bör kunna beaktas i vid utsträckning. Även *Lärarnas Riksförbund* anser att kommitténs förslag innebär att jämningsmöjligheten tillämpas för restriktivt. Regeringen anser emellertid att det i lagen tydligt bör markeras att möjligheten till jämkning ska tillämpas restriktivt. Det finns enligt regeringens mening en risk att förutsättningen att det ska vara ”skäligt” kan ge alltför stora möjligheter att minska diskrimineringsersättningen eller låta den helt falla bort. I den nya diskrimineringslagen bär jämkning därför endast kunna komma i fråga om det föreligger särskilda skäl.

Skäl för jämkning av diskrimineringsersättningen bör kunna vara om spontana, verkliga försök har gjorts för att komma till rätta med situationen. Vid jämningen bör den kränktes intresse beaktas. Vid allvarliga kränkningar bör jämkning kunna komma i fråga endast i mycket särpräglade undantagssituationer.

Att jämka ersättning för förlust bör inte förekomma annat än i rena undantagsfall.

Regeringen anser att jämningsmöjligheten bör uttryckas i lagtexten på så sätt att ersättningen kan sättas ned ”helt eller delvis”.

### *Hänvisning till den s.k. takregeln i 38 § anställningsskyddslagen*

Enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar gäller att bestämmelserna om s.k. normerat skadestånd i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen ska tillämpas när någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande. Hänvisning till anställningsskyddslagen innebär att i tvister som gäller en uppsägning eller ett avskedande får ersättning för ekonomisk skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmas till högst ett belopp som motsvarar ett visst antal

månadslöner. Det finns således regler som begränsar – eller sätter ett tak på – det ekonomiska skadestånd som kan utgå i dessa fall.

I delbetänkandet *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering* (SOU 2004:55 s. 314 f.) föreslog Diskrimineringskommittén att hänvisningen i jämställdhetslagen och 1999 års lagar till denna s.k. takregel i anställningsskyddslagen skulle tas bort. Kommitténs slutsats var att hänvisningen till takregeln inte var förenlig med EG-rätten. När ärendet behandlades ansåg dock regeringen att frågan borde analyseras ytterligare innan ett förslag kunde lämnas om att ta bort kopplingen mellan jämställdhetslagen respektive 1999 års lagar och anställningsskyddslagen när det gäller hur skadeståndet bestäms vid diskriminerande uppsägning och avskedande (jfr prop. 2004/05:147 s. 116 f.). Diskrimineringskommittén har i slutbetänkandet (SOU 2006:22) anført att kommitténs uppfattning alljämt är att något tak inte bör finnas samt uttalat att kommittén förutsätter att regeringen i sin fortsatta beredning av frågan beaktar kommitténs överväganden i saken (jfr s. 167 f. i betänkandet).

Även kommissionen har – som redogjorts för ovan – kommit till slutsatsen att Sverige genom att föreskriva ett maximibelopp för skadestånd som kan betalas ut vid diskriminerande uppsägning saknar effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner enligt EG-domstolens praxis och att Sverige därför inte har fullgjort sina skyldigheter enligt direktiven. De rättsfall som kommissionen hänvisar till är de ovan nämnda Marshall II-målet (mål C-271/91) och Draehmpaehl-målet (mål C-180/95) i vilka EG-domstolen anger att likabehandlingsdirektivet utgör hinder mot att ersättningen för en skada som en person lidit till följd av en diskriminerande uppsägning är begränsad till ett i förväg fastställt maximibelopp.

Med anledning av ovanstående har regeringen att ta ställning till om en hänvisning till de aktuella bestämmelserna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen bör göras även i den nya diskrimineringslagen.

Regeringen vill inledningsvis understryka att skadestånd enligt nuvarande arbetsrättsliga diskrimineringslagar – liksom i övrigt i arbetsrätten – består av två delar: dels ekonomiskt skadestånd för ekonomiskt förlust, dels allmänt skadestånd för kränkning (ideellt skadestånd). Den begränsning som i dag kan sägas finnas beträffande skadestånd gäller bara det ekonomiska skadeståndet, och inte det allmänna skadeståndet för kränkning. Enligt regeringens mening är det av detta skäl svårt att se att svensk rätt inte skulle vara förenlig med EG-rätten på den grunden att det finns ett tak för det ekonomiska skadeståndet. Varken det allmänna skadeståndet i sig, eller summan av det ekonomiska och det allmänna, har ju någon begränsning.

Oavsett hur det förhåller sig med EG-rättens krav i detta avseende anser regeringen emellertid att det finns skäl att ta bort kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och skadeståndsbestämmelserna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen. En sådan förändring är för det första en tydlig markering av att regeringen ser allvarligt på diskriminering och betonar vikten av att diskriminering i samhället ska motverkas. Härtill ska understrykas att det är en mänsklig rättighet att skyddas mot diskriminering. Att i en ny diskrimineringslag begränsa den ersättning som kan komma i fråga som påföljd är – även om det enbart

gäller ersättning för ekonomisk skada – inte lämpligt. En sådan begränsning står också i strid med regeringens strävan att i den nya lagen skapa förutsättningar för högre ersättningsnivåer vid överträdelse av bestämmelserna i diskrimineringslagstiftningen. Regeringen anser därför, till skillnad mot t.ex. *Landsorganisationen i Sverige*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Lärarnas Riksförbund* att det finns skäl att behandla överträdelser av diskrimineringslagstiftningen annorlunda än överträdelser av annan arbetsrättslig lagstiftning. Regeringens bedömning är sammanfattningsvis att det i den nya diskrimineringslagen inte bör göras någon hänvisning till den s.k. takregeln i 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen.

#### *Särskilt om hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen*

Vid den bedömning som gjorts ovan angående kopplingen till den s.k. takregeln i 38 § anställningsskyddslagen uppkommer frågan hur den nuvarande hänvisningen till 39 § samma lag bör behandlas i den nya diskrimineringslagen. Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen innebär att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren ska då för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren, där skadeståndet ska bestämmas enligt begränsningsregeln i 39 §. Innebörden är således att om en arbetstagare väljer att yrka ogiltigförklaring av en diskriminerande uppsägning kan – trots att hänvisningen till 38 § tagits bort – begränsningsregeln i 39 § ändå bli tillämplig. Den arbetstagare som väljer att inte begära ogiltigförklaring av den diskriminerande uppsägningen eller avskedandet skulle däremot ha rätt till ersättning för ekonomisk skada utan någon i lagen fastställd beloppsbegränsning. Regeringen anser att detta inte är en lämplig ordning. Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen bör därför begränsas till första stycket första meningen denna paragraf, vilken enbart behandlar frågan om anställningsförhållandes upplösning.

#### **13.1.3 Ersättningsansvar för arbetsgivare m.fl.**

**Regeringens förslag:** Om en arbetstagare i verksamhet på andra samhällsområden än arbetslivet diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.

Om en utbildningsanordnare bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller låter bli att fullgöra sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.



**Diskrimineringskommitténs förslag:** Kommittén har föreslagit en bestämmelse om arbetsgivarens skadeståndsansvar när en arbetstagare har diskriminerat eller utsatt någon för repressalier, dock utan tillägg om vilka som i sammanhanget ska likställas med arbetstagare. Kommitténs förslag innehåller inte heller någon särskild bestämmelse om huvudmannens ansvar när en utbildningsanordnare bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller underlåter att utreda och vidta åtgärder mot diskriminering.

**Remissinstanserna:** Inga remissinstanser har invänt mot kommitténs förslag. När det gäller arbetsmarknadspolitisk verksamhet har *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* påpekat att det finns skäl att klargöra vem det är som ska betala diskrimineringsersättning för diskriminering som uppkommer i en sådan situation. Några remissinstanser har också i fråga om utbildningsverksamhet efterfrågat en större tydlighet i ansvarsfrågorna. *Statens skolverk* anser t.ex. att det bör framgå att huvudmannen har det juridiska ansvaret.

## Skälen för regeringens förslag

### *Vem bär ansvaret?*

Det bör vara den som har diskriminerat någon eller på annat sätt brutit mot den nya diskrimineringslagen som ska vara skyldig att betala diskrimineringsersättning eller ersättning för förlust. Detta bör uttryckas på så sätt att det är den som bryter mot lagens bestämmelser som ska betala ersättningen. Diskrimineringskommittén har i huvudsak föreslagit att ersättningsskyldigheten utformas på detta sätt.

I de diskrimineringsförbud som nu föreslås gälla i arbetslivet, i utbildningsverksamhet, vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder samt vid anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning anges i lagtexten vem som är förbjuden att diskriminera. Diskrimineringsförbuden gäller följaktligen för arbetsgivaren, utbildningsanordnaren, tillhandahållaren samt anordnaren. Det bör således inte uppkomma några svårigheter att här avgöra vem som är skyldig att betala ersättning för diskrimineringen. Motsvarande gäller när någon av de ovan uppräknade bryter mot repressalieförbuden. Även när det gäller skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier framgår av lagen vem som är skyldig att agera och sålunda också vem som i lagens mening bryter mot bestämmelserna om detta. Skyldigheten att betala ersättning för den som bryter mot bestämmelserna om utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller följaktligen för arbetsgivare, utbildningsanordnare eller den myndighet eller organisation som omfattas av förbudet mot diskriminering i fråga om värnplikt och civilplikt.

Som närmare redogörs för i avsnitt 8.1.1 föreslår regeringen att vissa personer ska likställas med arbetsgivaren vid tillämpningen av diskrimineringsförbudet. Innebörden av förslaget är att om en arbetsgivare på något sätt delegerat sin beslutanderätt eller arbetsgivarfunktionen till någon är dennes agerande att likställas med arbetsgivarens handlande. Detsamma gäller också handlandet hos var och

en av de personer som getts en ledande ställning över andra och vars beslut, inflytande och bedömningar direkt kan påverka enskilda arbetsökandes eller arbetstagares arbetsförhållanden eller villkor. Om någon av dessa personer agerar i strid med diskrimineringsförbudet ska det alltså ses som arbetsgivarens handlande. Skyldigheten att betala ersättning för diskrimineringen gäller därmed för arbetsgivaren. Detsamma bör gälla när någon som likställs med arbetsgivaren bryter mot repressalieförbudet.

Även inom utbildningsområdet, vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder samt vid anordnande av allmän sammankomst och offentlig tillställning föreslår regeringen att vissa personer ska likställas med den som enligt ordalydelsen i lagen träffas av diskrimineringsförbudet, dvs. att vissa personer ska likställas med utbildningsanordnaren, tillhandahållaren respektive anordnaren (se avsnitt 8.2.1, 8.6 och 8.7). På samma sätt som beskrivits ovan i fråga om arbetsgivare bör agerande av någon av dessa personer ses som utbildningsanordnarens, tillhandahållarens respektive anordnarens handlande. Skyldighet att betala ersättning bör därför gälla för dessa aktörer. I de diskrimineringsförbud som föreslås på andra samhällsområden än de ovan nämnda anges inte i lagen vem som är förbjuden att diskriminera. Förbuden föreslås i stället gälla i viss verksamhet. Inte heller bestämmelsen om repressalieförbud på dessa områden pekar ut vem som omfattas av förbudet, utan anger endast att repressalieförbudet gäller den som påstås ha handlat i strid med vissa bestämmelser i lagen. Det innebär att förbuden mot diskriminering och repressalier kommer att gälla i många varierande situationer; såväl inom offentlig verksamhet som för privaträttsliga subjekt. I normalfallet är den som faktiskt bryter mot ett diskriminerings- eller repressalieförbud någon som är anställd i verksamheten. Regeringen anser att ansvaret för att diskriminering respektive repressalier inte förekommer i en verksamhet på dessa områden bör ligga hos den som ansvarar för verksamheten. Ett sådant arbetsgivaransvar motsvarar det principalansvar för arbetsgivare som i dag gäller enligt skadeståndslagen. Eftersom en ny påföljd nu införs i den nya diskrimineringslagen bör arbetsgivarens ansvar framgå av lagen. I den nya diskrimineringslagen bör således anges att det är arbetsgivaren som ska betala ersättning om en arbetstagare hos arbetsgivaren diskriminerat någon eller utsatt någon för repressalier i verksamheter på andra samhällsområden än arbetslivet.

#### *Särskilt om ersättningsansvaret vid diskriminering i arbetsmarknadspolitisk verksamhet*

Som närmare utvecklas i avsnitt 8.3 föreslår regeringen att diskriminering ska vara förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Den ansvarsmodell som regeringen föreslagit ovan, dvs. att det är den som bryter mot diskrimineringslagen som ska betala diskrimineringsersättning, kommer vad gäller den arbetsmarknadspolitiska verksamheten i första hand att innebära en ersättningsskyldighet för staten eftersom den huvudsakliga delen av verksamheten sker i statlig regi. I många fall bedrivs emellertid

verksamheten i praktiken av andra än myndigheten Arbetsförmedlingen. Ett exempel är kommuner som fullgör uppgifter inom arbetsmarknadspolitiken. Ett annat exempel är en extern aktör vars tjänster upphandlas av Arbetsförmedlingen och som medverkar i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten t.ex. genom att bedriva arbetsmarknadsutbildning eller att bidra med kartläggnings- eller motivationshöjande insatser. Det finns – som *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* påpekat – skäl att klargöra vem det är som ska betala diskrimineringsersättning för diskriminering som uppkommer i en sådan situation.

Regeringen anser att ansvaret för att diskriminering inte förekommer i arbetsmarknadspolitisk verksamhet bör ligga hos den som ansvarar för eller faktiskt fullgör verksamheten. Ansvar och den faktiska kontrollen över verksamheten bör följas åt. När det gäller verksamhet som en kommun svarar för bör i enlighet med detta ett ersättningsanspråk grundas på förbudet i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och riktas mot kommunen. I fråga om t.ex. upphandlad arbetsmarknadsutbildning hos ett utbildningsföretag eller på en arbetsplats bör anspråket riktas mot företaget eller arbetsgivaren. Däremot är det diskrimineringsförbud som gäller tillhandahållande av tjänster inte tillämpligt i dessa situationer eftersom ”köparen” av tjänsten är Arbetsförmedlingen, inte den enskilde arbetssökande (2 kap. 12 § 1 i den föreslagna lagen). Inte heller bör det diskrimineringsförbud som gäller utbildningsverksamhet åberopas i en sådan situation (2 kap. 5 § i den föreslagna lagen).

En annan situation är den att en arbetssökande anvisas en anställning med anställningsstöd, lönebidrag eller liknande. I det fallet är både Arbetsförmedlingens befattning med ärendet och arbetsgivarens mottagande och bemötande (etc.) av den enskilde en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Både diskrimineringsförbudet som gäller i arbetsmarknadspolitisk verksamhet (2 kap. 9 § i den föreslagna lagen) och förbudet som gäller arbetsgivare (2 kap. 1 §) är tillämpligt. Detsamma gäller om den arbetssökande anvisas det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik. Ersättningsanspråk vid diskriminering i dessa fall bör riktas mot den som i första hand kan anses ha ansvaret för att diskrimineringen skett. Om diskrimineringen inträffat under förhållanden som arbetsgivaren råder över bör ersättningsanspråket riktas mot arbetsgivaren. Om det däremot kan anses vara Arbetsförmedlingens ansvar att diskrimineringen skett bör ett anspråk på ersättning i stället riktas mot staten.

#### *Ansvar för andra än arbetstagare*

Arbetsgivarens principalansvar enligt skadeståndslagen (1972:207) gäller i första hand arbetstagare som arbetsgivaren har i sin tjänst (3 kap. 1 § skadeståndslagen). Det innebär att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig för skada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten. Principalansvaret gäller dock inte bara för arbetstagare, utan även för personer som ska likställas med arbetstagare (jfr 6 kap. 5 § skadeståndslagen). Som föreslagits ovan anser regeringen att det av den

nya diskrimineringslagen bör framgå att det är arbetsgivaren som ska betala ersättning om en arbetstagare diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier i verksamheter på andra samhällsområden än arbetslivet. Regeringen anser att det i diskrimineringslagen också bör anges att arbetsgivaren ansvarar för personer som anses likställda med arbetstagare. Detta ansvar bör uttryckas på så sätt att den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare. Av författningskommentaren framgår närmare vilka personer som avses.

### *Särskilt om huvudmannaskap i utbildningsverksamhet*

Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever använder båda begreppet ”huvudman”. Innebörden av huvudmannabegreppet kan sägas vara att den som är huvudman ansvarar för en verksamhet eller en institution. Den som är huvudman för en del av det offentliga skolväsendet ansvarar t.ex. för att utbildningen genomförs i enlighet med gällande bestämmelser (1 kap. 12 § skollagen [1985:1100]).

Enligt de nuvarande diskrimineringslagarna på utbildningsområdet pekas de ansvariga rättssubjekten eller huvudmännen ut som skadeståndsskyldiga. Denna tydlighet förespråkades av Justitiekanslern inför lagen om likabehandling av studenter i högskolan (se prop. 2001/02:27 s. 73). En skadeståndstalan mot en högskola som staten är huvudman för ska exempelvis riktas mot staten och inte mot högskolan som anordnar utbildning. En talan mot en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina ska riktas mot den enskilda fysiska eller juridiska person som anordnar utbildning och inte mot lärosätet. För exempelvis en skola är det likaså huvudmannen som är skadeståndsskyldig och inte själva skolan eller dess personal, såsom t.ex. en rektor. En talan mot en kommunal grundskola ska riktas mot kommunen och en talan mot en fristående skola mot den enskilda juridiska eller fysiska person som är huvudman för verksamheten (jfr prop. 2005/06:38 s. 137). Regeringen anser att det också i den nya diskrimineringslagen bör framgå att det är huvudmannen – offentlig eller enskild – som ska betala ersättningen om en utbildningsanordnare brutit mot diskriminerings- eller repressalieförbudet eller underlåtit att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

När det gäller anspråk mot staten finns i förordningen (1995:1301) om handläggning av skadeståndsanspråk mot staten bestämmelser om vem som företräder staten i olika sammanhang. Några särskilda regler för högskoleområdet gäller inte. Frågan behandlades i förarbetena till lagen om likabehandling av studenter i högskolan och har därefter i sitt större sammanhang varit föremål för översyn (se promemorian *En översyn av reglerna om handläggning av skadeståndsanspråk mot staten* Ju2001/6421/L2 och betänkandet från verksförordning till myndighetsförordning SOU 2004:23).

**Regeringens förslag:** Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen är utan verkan i den delen.

Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt lagen, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I kommitténs förslag uttrycks lagens tvingande karaktär på så sätt att ett avtal som inskränker någon rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen. Kommittén omnämner inte avtal som inskränker någons skyldigheter enligt lagen utan föreslår i stället – med förebild i jämställdhetslagen (1991:433) – en särskild bestämmelse om att lagens regler i fråga om aktiva åtgärder är tvingande. Kommitténs förslag innehåller vidare en upplysning om vad som gäller i fråga om påföljd på de kollektivavtalsreglerade området. Kommittén har föreslagit två skilda bestämmelser om ogiltighetsförklaring och jämkning av avtal, den ena avseende arbetslivet och den andra avseende övriga samhällsområden.

**Remissinstanserna:** Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. Med anledning av förslaget att lagens tvingande karaktär ska framgå omedelbart av lagtexten efterlyser *Hovrätten för Västra Sverige* en tydligare markering att lagstiftningen tar över även i förhållande till kollektivavtal. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ifrågasätter om det är nödvändigt att sätta in en regel som anger att lagen är tvingande. Enligt fakultetsnämnden måste det klargöras på vilket sätt en sådan regel påverkar den föreslagna regeln om att kollektivavtal som träffas avseende aktiva åtgärder inte befriar arbetsgivaren från skyldigheten att iakttäta lagens föreskrifter om aktiva åtgärder. *Landsorganisationen i Sverige* m.fl. anser att lagens regler om aktiva åtgärder ska vara semidispositiva för att gynna utvecklingen av avtal på området.

När det gäller de föreslagna ogiltighetsbestämmelserna ser bl.a. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* positivt på att bestämmelsen om ogiltighet förtydligas. *Botkyrka kommun* anser att man bör fråga sig om det endast ska vara den som utsatts för diskriminering som ska kunna begära jämkning eller ogiltighet och önskar ytterligare beredning av denna fråga. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* ifrågasätter varför inte samma möjlighet till ogiltigförklaring när någon diskriminerats genom en ordningsregel eller

liknande intern bestämmelse som föreslås inom arbetslivet, ska gälla även inom utbildnings- och andra samhällsområden.

## **Bakgrund**

### *EG-rätten*

Enligt artikel 3.2 i likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), artikel 14 i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och artikel 16 i arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, interna regler för företag, regler för fria yrkesutövare och i regler för arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer kan förklaras ogiltiga eller ändras. Ogiltighetsbestämmelserna i direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivet gäller även i förhållande till regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar. Enligt artikel 13 i direktivet om varor och tjänster (direktiv 2004/113/EG) ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att avtalsbestämmelser, interna regler för företag och regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar som strider mot principen om likabehandling kan förklaras ogiltiga eller ändras. Direktivens fullständiga beteckning redovisas i avsnitt 4.3.

### *Jämställdhetslagen och 1999 års lagar*

Vid överträdelse av diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen (1991:433) respektive 1999 års lagar finns bestämmelser om ogiltighet och jämkning. Frånsett att lagarna avser olika diskrimineringsgrunder är bestämmelserna numera, sedan den 1 juli 2005, exakt likadant utformade. Bestämmelserna finns i 23 och 24 §§ jämställdhetslagen, 14 och 15 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 10 och 11 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder respektive 9 och 10 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Enligt bestämmelserna är ett avtal ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt lagarna. Om en arbetstagarare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på ett sätt som är förbjudet enligt lagarna kan bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagararen begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att det i övrigt ska gälla, kan avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt. Diskrimineras en arbetstagarare på ett sätt som är förbjudet enligt lagarna genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar annan sådan rättshandling kan även rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagararen begär det. Härutöver gäller att om en arbetssökande eller arbetstagarare diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt lagarna genom en ordningsregel eller

liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen, kan bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

Såväl jämställdhetslagen som 1999 års lagar hänvisar till bestämmelserna om ogiltighet i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) om någon för talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande. Hänvisningen till anställningsskyddslagen innebär i uppsägningsfallet att anställningen inte upphör förrän tvisten slutligt har avgjorts, att arbetstagaren har rätt till bibehållna anställningsförmåner under tiden, ett förbud mot avstängning och en möjlighet för domstolen att fatta interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning ska upphöra. (34 §). Såvitt gäller avskedandefallet innebär hänvisningen till anställningsskyddslagen att domstol kan meddela interimistiskt beslut om att anställningen, trots avskedandet, ska bestå, samt förbud mot avstängning och rätt till bibehållna anställningsförmåner så länge anställningen består (35 §).

### *Avtalslagen*

Enligt 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen) får avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Om villkoret har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende. Vid prövningen ska särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller av andra skäl intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet. Reglerna i 36 § avtalslagen tillämpas också i fråga om villkor vid annan rättshandling än avtal.

### *God sed på arbetsmarknaden*

I arbetslivet kompletteras bestämmelsen i 36 § avtalslagen av principen om god sed på arbetsmarknaden. Enligt denna princip kan diskriminerande eller på annat sätt otillbörliga eller oskäliga avtalsvillkor jämkas eller ogiltigförklaras. God sed på arbetsmarknaden kan sägas motsvara en viss standard – ett allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå. Begreppet speglar en oskriven rättslig princip. Innebörden är att kollektivavtalsvillkor eller rättshandlingar inte får rättslig verkan om de strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är av otillbörlig natur.

### *Lagen om förbud mot diskriminering*

Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering innehåller också bestämmelser om ogiltighet och jämkning av avtal och andra

rättshandlingar. Dessa är utformade enligt den modell för jämkning och ogiltighet som används i de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Bestämmelserna, som finns i 15 §, innebär i huvudsak följande. Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt lagen, kan bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskrimineras begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, kan avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt. Om någon diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt lagen genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, kan rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskrimineras begär det.

### *Utbildningsområdet*

Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan innehåller inte några bestämmelser om ogiltighet. Beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får enligt 14 § överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot något av diskrimineringsförbuden eller förbudet mot repressalier. Vid lagens tillkomst övervägdes om beslut av enskilda utbildningsanordnare skulle kunna ogiltigförklaras. *Lagrådet* påpekade dock att ett domstolsavgörande om ogiltighetsförklaring av ett sådant beslut inte leder till annan praktisk konsekvens än att utbildningssamordnaren ska företa en ny prövning av ärendet med beaktande av ogiltighetsförklaringen. Enligt *Lagrådets* mening kunde mot den bakgrunden ifrågasättas om inte skadeståndspåföljd skulle vara tillräckligt. På de skäl som *Lagrådet* angav ansåg regeringen att en bestämmelse om ogiltighet kunde utgå (prop. 2001/02:27 s. 121 f).

Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever innehåller inte några bestämmelser om ogiltighet. Frågan om ogiltighet har heller inte kommenterats i förarbetena (prop. 2005/06:38).

### *Yrkesorganisationer, arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer*

De svenska diskrimineringslagarna innehåller inte några uttryckliga bestämmelser som avser ogiltighetsförklaring av diskriminerande regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, fria yrkesutövare och arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer. Diskrimineringsutredningen 2001, vars uppgift var att lämna förslag på hur direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet skulle genomföras i Sverige, gjorde i betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43) bedömningen att uttrycket ”regler för fria yrkesutövare” fick anses avse regler i yrkesorganisationer och vidare att de föreningar som omfattades av direktivens tillämpningsområde var yrkesorganisationer, arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer (s. 394 f. i betänkandet). Diskrimineringskommittén 2001 lämnade ett



förslag till en bestämmelse om ogiltigförklaring som tog sikte på stadgar i yrkesorganisationer, arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Den föreslagna bestämmelsen kom dock inte att flyta in i 2003 års lag om förbud mot diskriminering. Regeringen anförde i propositionen att den föreningsrättsliga praxis som finns ger både medlemmar och den som vill bli medlem rätt till domstolsprövning av om ett beslut om uteslutning eller beslut om nekat medlemskap varit diskriminerande. Regeringens slutsats var att någon uttrycklig regel om sådan prövning därför inte behövs. Regeringen anförde närmare följande (prop. 2002/03:65 s. 156 f).

Ett beslut om uteslutning ur en facklig organisation har av domstol förklarats sakna verkan (jfr NJA 1977 s. 129). När det gäller medlemskap i denna typ av ideella föreningar följer således av gällande rätt att en stadgandestämmelse som är diskriminerande inte får göras gällande mot medlemmen. Regeringen anser därför att det inte behövs någon uttrycklig regel om ogiltigförklaring av stadgarna såsom utredningen föreslagit. Av rättspraxis följer också redan att ett beslut om uteslutning som fattats på diskriminerande grunder, oavsett vad stadgarna säger, kan förklaras vara utan verkan.

Förslaget till diskrimineringsförbudet beträffande medlemskap m.m. i organisationer omfattar inte enbart medlemmar utan även de som vill bli medlemmar. Utredningen har föreslagit att om den som ansöker om medlemskap i en arbetstagar-, arbetsgivar- eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet genom en bestämmelse i stadgarna eller en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig. Att ogiltigförklara en bestämmelse i stadgarna leder dock inte till att sökanden blir medlem. Inte heller att ogiltigförklara beslutet om att vägra medlemskap har någon effekt eftersom inte heller det leder till att sökanden blir medlem. I praxis har domstol i stället förpliktat organisationen vid vite att bevilja sökanden inträde som medlem (jfr NJA 1948 s. 513). På grund av det anförda anser regeringen att det är tveksamt om utredningens förslag i detta avseende är en effektiv sanktion. Den föreningsrättsliga praxis som finns anser regeringen vara tillfyllest. Regeringen lämnar därför inte något förslag om möjlighet för utomstående att ogiltigförklara en organisations stadgar.

Sammanfattningsvis anser regeringen att den föreningsrättsliga praxis som finns ger både medlemmar och den som vill bli medlem rätt till domstolsprövning av om ett beslut om uteslutning eller beslut om nekat medlemskap varit diskriminerande. Någon uttrycklig regel om sådan prövning behövs därför inte.

## **Skälen för regerings förslag**

### *Lagens bestämmelser bör vara tvingande*

Diskrimineringskommittén har ansett att lagens bestämmelser ska vara tvingande och att lagens tvingande karaktär ska framgå omedelbart av lagtexten. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har ifrågasatt om en sådan regel är nödvändig och påpekat att det i arbetsrätten är gängse att lagen är tvingande om det inte särskilt anges att vissa bestämmelser får parterna avvika från med stöd av kollektivavtal. Regeringen anser emellertid att det finns ett stort värde i att det klart framgår att lagen är tvingande. Att skyddas mot diskriminering är en

mänsklig rättighet. Följaktligen är det en grundsten i diskrimineringslagstiftningen att de rättigheter som var och en tillförsäkras genom lagen inte ska kunna avtalas bort. Regeringen instämmer således i Diskrimineringskommitténs bedömning att lagens tvingande karaktär bör framgå av lagtexten.

Bland andra *Landsorganisationen i Sverige* har föreslagit att lagens bestämmelser om aktiva åtgärder bör vara semi-dispositiva, dvs. att lagens krav i fråga om aktiva åtgärder ska kunna frångås eller anpassas till olika önskemål genom kollektivavtal. Regeringen anser emellertid att även reglerna om aktiva åtgärder bör vara tvingande. Detta gäller redan i dag enligt jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Erfarenheterna från de lagarna talar för att kravet på aktiva åtgärder samt kravet på planer måste vara tvingande för att bestämmelserna ska fungera effektivt (jfr prop. 1993/94:147 s. 41 f).

### *Särskilda bestämmelser om kollektivavtal*

Som regeringen framhållit bör den nya lagens regler vara tvingande även i förhållande till kollektivavtal. Diskrimineringskommittén har, utöver en generell bestämmelse om att lagen är tvingande, föreslagit en särskild bestämmelse med innebörd att lagens regler om aktiva åtgärder ska iakttas av arbetsgivaren även när det finns kollektivavtal med bestämmelser i dessa frågor (se 2 kap. 15 § första stycket i kommitténs författningsförslag). Motsvarande regel finns i 14 § jämställdhetslagen (1991:433). *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har framfört att det bör klargöras hur den generella bestämmelsen om att lagen är tvingande påverkar denna särskilda bestämmelse om kollektivavtal och aktiva åtgärder. Den av kommittén föreslagna bestämmelsen om kollektivavtal bör ses som en upplysning om att lagen är tvingande även när det gäller aktiva åtgärder. Regeringen anser att det, eftersom det också föreslås en generell bestämmelse om att lagen är tvingande, nu saknas skäl att göra ett sådant förtydligande i en särskild paragraf. För att tydliggöra att lagens bestämmelser är tvingande också i fråga om aktiva åtgärder bör däremot i den ovan föreslagna bestämmelsen om att lagen är tvingande anges att detta också gäller i förhållande till de skyldigheter som regleras i den nya lagen.

När det gäller kollektivavtal har diskrimineringskommittén också föreslagit att bestämmelsen i 29 § jämställdhetslagen överförs till den nya lagen (se 2 kap. 15 § andra stycket i kommitténs författningsförslag). Innebörden av denna paragraf är att om en arbetsgivare inte fullgör sina förpliktelser enligt ett kollektivavtal som träffats avseende aktiva åtgärder, ska de bestämmelser om påföljder som finns i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gälla. Bestämmelsen får närmast ses som en upplysning om vad som gäller i fråga om påföljd på det kollektivavtalsreglerade området. De påföljder som paragrafen upplyser om är desamma som de som brukar förekomma på det kollektivavtalsrättsliga området. Det kan enligt regeringens mening ifrågasättas om en sådan upplysning tillför något som inte redan är

allmänt känt. Regeringen anser därför att det saknas skäl att i den nya lagen införa en särskild bestämmelse med en sådan upplysning.

### *Hur lagens tvingande karaktär bör uttryckas*

För att uttrycka lagens tvingande karaktär har kommittén föreslagit formuleringen att ”ett avtal som kränker någons rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen”. Regeringen konstaterar att det i lagstiftningssammanhang är vanligt förekommande att uttrycka att en lag eller delar av en lag är tvingande på det sätt kommittén föreslagit. En sådan lydelse skulle dock kunna uppfattas som om ogiltigheten av ett avtal inträder automatiskt. Som framgår nedan av förslaget om ogiltighetsregler i den nya diskrimineringslagen kan emellertid ett avtal ogiltigförklaras först på begäran av den som diskriminerats. För att tydliggöra denna skillnad anser regeringen att lagens tvingande karaktär bör uttryckas på ett något annorlunda sätt. Av lagen bör också framgå att bestämmelserna är tvingande såväl i fråga om rättigheter som skyldigheter.

*Hovrätten för Västra Sverige* har ansett att det bör tydliggöras att lagstiftningen tar över även i förhållande till kollektivavtal. Enligt regeringen framgår detta genom formuleringen att ”ett avtal” som kränker någons rättigheter eller skyldigheter är utan verkan i den delen. Ingen avgränsning görs ju här till någon viss form av avtal och det finns därför ingen anledning att anta att kollektivavtal inte skulle omfattas. Att lagstiftningen tar över även i förhållande till kollektivavtal tydliggörs också av den föreslagna formuleringen av ogiltighetsbestämmelserna, av vilken framgår att även ett kollektivavtal kan jämkas eller förklaras ogiltigt på begäran av den som diskriminerats.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det i lagen bör anges att ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen är utan verkan i den delen.

### *En uttrycklig ogiltighetsregel*

Att diskriminerande bestämmelser i avtal ska kunna jämkas eller ogiltigförklaras följer av de EG-rättsliga diskrimineringsdirektiven (likabehandlingsdirektivet, direktivet mot etnisk diskriminering, arbetslivsdirektivet och direktivet om varor och tjänster). Som framgått ovan kan i svensk rätt 36 § avtalslagen många gånger tillämpas med resultat att diskriminerande avtal jämkas eller ogiltigförklaras och i arbetslivet kan även principen om god sed på arbetsmarknaden aktualiseras. Härutöver har uttryckliga ogiltighetsregler införts i jämställdhetslagen, 1999 års lagar och lagen om förbud mot diskriminering. Enligt regeringens mening bör även den nya diskrimineringslagen innehålla bestämmelser som uttryckligen ger möjlighet att jämka och ogiltigförklara diskriminerande avtal och andra rättshandlingar.

### *Nuvarande ogiltighetsregler överförs till den nya lagen*

Diskrimineringskommittén har gjort bedömningen att de hittillsvarande ogiltighetsreglerna i jämställdhetslagen, 1999 års lagar respektive lagen om förbud mot diskriminering – tillsammans med 36 § avtalslagen och, för arbetslivet del, bestämmelserna om god sed i arbetslivet – uppfyller EG-rättens krav på effektiva sanktioner och att de, jämte skadeståndspåföljden, fungerar som verkningsfulla påföljder mot diskriminering. Ingen remissinstans har invänt mot detta. Regeringen anser för sin del att den nu föreslagna påföljden diskrimineringsersättning och ersättning för förlust tillsammans med bestämmelser om ogiltighet och jämkning väl uppfyller EG-rättens krav. Dessa påföljder kan tillsammans förväntas fungera effektivt mot diskriminering. De nuvarande ogiltighetsreglerna kan därför utan materiella ändringar flyttas över till den nya diskrimineringslagen.

### *Särskilt om ordningsregler på arbetsplatsen*

Utöver ogiltigförklaring och jämkning av avtalsbestämmelser, uppsägning av avtal och liknande rättshandlingar kan, enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet, en diskriminerande ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen förklaras sakna verkan. Sådana interna regler har ansetts syfta på tjänsterelementen eller arbetsreglementen, ordningsregler, förhållningsorder, policier och riktlinjer som bestämts av arbetsgivaren (företaget) ensidigt och som de anställda har att följa. Eftersom ensidiga ordningsregler av detta slag inte har någon giltighet i avtalsrättslig mening, får de – i stället för att ogiltigförklaras – förklaras sakna verkan (jfr. prop. 2004/05:147, s. 112).

*Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* har ifrågasatt varför inte samma möjlighet som föreslås inom arbetslivet gällande ordningsregler och liknande interna bestämmelser ska gälla även inom utbildnings- och andra samhällsområden. Regeringen kan konstatera att Diskrimineringskommitténs betänkande inte berör frågan om utvidgning av tillämpningsområdet i denna del och att det således saknas underlag för att kunna överblicka konsekvenserna av ett sådant förslag. Som en bakgrund kan nämnas att ifrågasatt regel infördes i de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna den 1 juli 2005 i samband med genomförandet i svensk lagstiftning av det reviderade likabehandlingsdirektivet, vilket kräver att ”interna bestämmelser i företag” ska få ogiltigförklaras eller jämkas. Möjligheten att förklara att ordningsregler på arbetsplatsen saknar verkan har således funnits i svensk lagstiftning under förhållandevis kort tid och det är svårt att bedöma hur effektivt detta sanktionsmedel motverkar diskriminering. Om det på sikt visar sig att sanktionen i fråga är verkningsfull kan det finnas skäl att då undersöka möjligheterna till en utvidgning av tillämpningsområdet. För närvarande bör dock endast ordningsregler på arbetsplatsen få förklaras sakna verkan.

En diskriminerande ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen får förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det. Liksom är fallet i nuvarande jämställdhetslagen och 1999 års lagar är

det i första hand arbetsökande eller arbetstagare som kan begära att en ordningsregel ska förklaras sakna verkan. Bestämmelserna bör dock även kunna åberopas av den som utan att vara anställd på en arbetsplats söker eller fullgör praktik där eller står till förfogande för att utföra eller utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (jfr. avsnitt 8.1.1). Däremot bör inte andra personer, t.ex. den som genomgår utbildning eller den som tjänstgör enligt lagen om totalförsvarsplikt, kunna jämföras med arbetstagare på sätt som sker i bl.a. arbetsmiljölagen (1977:1160).

### *Särskilt om diskriminerande bestämmelser i stadgarna för yrkes-, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer*

Som nämnts ovan kan enligt befintlig föreningsrättslig praxis ett beslut om uteslutning eller nekat medlemskap i en förening prövas av domstol. Det finns också en möjlighet att ogiltigförklara en diskriminerande bestämmelse i stadgarna för en förening med stöd av 36 § avtalslagen. Dessa möjligheter ger enligt regeringens mening ett fullgott skydd mot diskriminering när denna tar sig uttryck i en diskriminerande bestämmelse i en förenings stadgar. Diskrimineringskommittén har i denna fråga också ansett att det skydd mot diskriminering som behövs – och som EG-direktiven kräver – tillgodoses genom den hittillsvarande ordningen. Ingen remissinstans har invänt mot detta. Kommittén har även påpekat att ett skydd mot diskriminering kan uppnås genom den s.k. likhetsprincipen, vilken innebär att föreningen måste behandla alla medlemmar lika och att ingen får utsättas för godtycke. Regeringen anser mot denna bakgrund att någon uttrycklig ogiltighetsbestämmelse som avser regler för yrkesorganisationer, arbetstagarorganisationer eller arbetsgivarorganisationer inte behövs i den nya diskrimineringslagen.

### *Reglernas utformning*

I jämställdhetslagen och 1999 års lagar finns ogiltighetsreglerna i två olika paragrafer i respektive lag. Diskrimineringskommittén har ansett att denna ordning inte är särskilt tydlig, särskilt i fråga om relationen mellan ogiltighet av kollektivavtal respektive andra avtal. Ogiltighetsreglerna är utformade så att det i en första paragraf anges att diskriminerande avtal är ogiltiga. Därefter framgår av en andra paragraf att avtal och rättshandlingar även kan ogiltigförklaras på arbetstagarens begäran. Ogiltighetsregeln i den första paragrafen är avsedd att möjliggöra att diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal ogiltigförklaras. Reglernas utformning ger vid handen att ogiltighet inträder automatiskt, dvs. att det är fråga om ogiltighet av ”nullitetskaraktär”. Enligt förarbetena ska emellertid regeln inte uppfattas så, utan avsikten är att ogiltighet även här ska inträda först på begäran.

Regeringen delar kommitténs uppfattning att nuvarande utformning av ogiltighetsreglerna inte är tydlig. Enligt regeringens mening bör det av lagtexten framgå att diskriminerande bestämmelser i såväl kollektivavtal som individuella avtal kan ogiltigförklaras eller jämkas. Dessutom bör det, för att klargöra att det inte är fråga om ogiltighet som inträder automatiskt, av lagtexten framgå att ogiltigheten av avtalen inträder först

på begäran av den som diskriminerats. I sammanhanget bör understyrkas att dessa ogiltighetsbestämmelser fyller en annan funktion än den bestämmelse som föreslagits ovan med innebörd att lagen är tvingande. Som lagens tvingande karaktär uttrycks klargörs att rättigheter och skyldigheter i lagen inte kan avtalas bort. De föreslagna ogiltighetsbestämmelserna däremot anger vilka handlingsalternativ som står till buds för den som diskrimineras genom ett avtal eller liknande, dvs. en möjlighet att begära att avtalet ska ogiltigförklaras eller jämkas.

*Botkyrka kommun* har ifrågasatt om inte andra än den som diskriminerats också bör kunna begära ogiltighetsförklaring och jämkning. Regeringen anser dock att nuvarande ordning är tillräcklig för att säkerställa att det finns ett effektivt sanktionsmedel att tillgå för den som diskriminerats. För individuella avtal bör vidare alltjämt gälla att den diskriminerade ska vara avtalspart för att ha möjlighet att få avtalet eller en bestämmelse i avtalet ogiltigförklarad eller jämkad.

I likhet med jämställdhetslagen, 1999 års lagar och lagen om förbud mot diskriminering bör avtalet kunna jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt, om bestämmelsen har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll. Även en uppsägning av ett avtal eller annan sådan rättshandling bör fortsättningsvis kunna ogiltigförklaras om den som diskriminerats begär det. Som nämnts ovan bör även interna regler på arbetsplatsen kunna förklaras sakna verkan.

#### *En gemensam regel om ogiltighet och jämkning*

Diskrimineringskommittén har föreslagit att möjligheten till ogiltighetsförklaring av avtal etc. som avser arbetslivet regleras i en paragraf i det kapitel som avser arbetslivet i den nya lagen och att möjligheten till ogiltighetsförklaring av avtal etc. som avser övriga samhällsområden regleras i en paragraf i det kapitel som avser övriga samhällsområden i den nya lagen. Dispositionen i regeringens lagförslag avviker dock från kommitténs, bl.a. med innebörd att bestämmelserna om ogiltighet och jämkning inom arbetslivet såväl som inom övriga samhällsområden förs samman i ett och samma kapitel. Regeringens förslag innebär således att det i diskrimineringslagen införs en gemensam ogiltighetsregel för samtliga samhällsområden som omfattas av lagen. Genom att könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder läggs till som förbjuden diskrimineringsgrund i olika diskrimineringsförbud, kommer ogiltighetsbestämmelserna att omfatta även dessa former av diskriminering.

#### *Anställningsskyddslagen*

Den hänvisning som i dag finns i jämställdhetslagen och 1999 års lagar till bestämmelserna om ogiltighet i 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande bör finnas även i den nya lagen (se avsnitt 14.7.1).

## 14 Rättegången

### 14.1 Tillämpliga regler

**Regeringens förslag:** Mål om förbud mot diskriminering och repressalier som gäller arbetsgivare och om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om lagens övriga diskrimineringsförbud och förbud mot repressalier samt skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier på andra samhällsområden än arbetslivet ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** De flesta instämmer i att arbetsrättsliga diskrimineringsmål bör handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, dvs. i allmänhet i Arbetsdomstolen, medan övriga diskrimineringsmål handläggs i allmän domstol. Bland dessa finns *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Handikappombudsmannen*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *Arbetslivsinstitutet*, *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv*, *Landsorganisationen i Sverige*, *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Sveriges Advokatsamfund*, *Arbetsdomstolen* och *Göteborgs tingsrätt*.

Flera motsätter sig dock att de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen prövas i Arbetsdomstolen. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)*, *Jämställdhetsombudsmannen*, *Domstolsverket*, *Sveriges Domareförbund*, *Helsingborgs tingsrätt*, *Falu tingsrätt*, *Socialstyrelsen*, *Mittuniversitetet*, *Handikappförbundens samarbetsorgan*, *Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige* och *Sveriges Pensionärens Riksförbund* anser att alla tvister om diskriminering bör prövas i allmän domstol.

## Bakgrund

### *EG-rätten*

Enligt likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) gäller att medlemsstaterna ska säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört (artikel 6, 7.1 och 9.1 i respektive direktiv). Direktivens fullständiga beteckningar redovisas i avsnitt 4.3.

### *Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)*

Grundläggande rättssäkerhetsgarantier i fråga om domstolsprövningen finns i artikel 6.1 Europakonventionen. Enligt bestämmelsen ska bl.a. var och en vid prövningen av hans eller hennes civila rättigheter och skyldigheter vara berättigad till en rättvis och offentlig förhandling inom skälig tid och inför en oavhängig och opartisk domstol, som upprättats enligt lag.

### *Arbetsdomstolen*

Arbetsdomstolen (AD) är en specialdomstol med uppgift att pröva arbetsrättsliga tvister. Som arbetstvist räknas varje tvist som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. När AD prövar en tvist tillämpas lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen).

### *Lagen om rättegången i arbetstvister*

Mål enligt jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning handläggs i dag enligt arbetstvistlagen. Talan i mål enligt de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna förs antingen direkt i Arbetsdomstolen (AD) som första och sista instans, eller i tingsrätt som första instans med möjlighet att överklaga till AD som sista instans.

### *AD:s sammansättning*

När ett mål avgörs består AD normalt av en ordförande samt av sex andra ledamöter som inte är anställda vid domstolen. I den vanliga



sjumannasammansättningen ingår tre ledamöter som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen, två ledamöter som har utsetts efter förslag från den privata och offentliga arbetsgivar sidan samt två ledamöter som har utsetts efter förslag från fackliga organisationer.

I mål av enklare beskaffenhet kan domstolen dock bestå av endast tre ledamöter. Vid prövning utom huvudförhandling av frågor som i väsentlig grad avser annat än arbetsrätt, t.ex. processrättsliga frågor, är domstolen domför med tre lagfarna domare. Dessutom kan ordföranden ensam bl.a. besluta om förberedande åtgärder, avskrivna mål eller avvisa mål när det är uppenbart att rättegångshinder föreligger.

## **Skälen för regeringens bedömning**

### *Arbetsdomstolen och allmän domstol*

EG-direktiven innebär att den som anser sig ha blivit diskriminerad ska ha rätt att få sin sak prövad i domstol. Den rätten är i Sverige självklar. Enligt de nuvarande diskrimineringslagarna kan ett påstående om diskriminering enligt jämställdhetslagen (1999:433) och de andra arbetsrättsliga lagarna prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Att ett mål prövas enligt arbetstvistlagen betyder att en arbetstvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal i allmänhet handläggs i AD som första och sista instans. Andra arbetstvister upptas och avgörs av tingsrätt. AD är överrätt vid överklagande i mål som tagits upp av tingsrätt (se 2 kap. 1–3 §§ arbetstvistlagen). Mål enligt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan eller lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever prövas vid allmän domstol som då tillämpar rättegångsbalken. Tingsrättens avgörande kan i dessa fall överklagas till hovrätten och dess avgörande kan efter prövningstillstånd överprövas av Högsta domstolen.

Diskrimineringskommittén har nu föreslagit att den gällande ordningen ska föras över till den nya diskrimineringslagen. Remissopinionen är splittrad. Diskussionen avser i praktiken inte om en prövning enligt arbetstvistlagen eller rättegångsbalken är att föredra. Reglerna i respektive lag är mycket lika. Det saken gäller är i stället om några mål om diskriminering överhuvudtaget ska prövas i AD. Det alternativ till nuvarande ordning som står öppet är i praktiken att låta allmän domstol pröva alla diskrimineringsmål, även de som helt eller delvis har arbetsrättslig karaktär. Några remissinstanser vill föra bort diskrimineringsmålen från AD, men en klar övervikt finns för kommitténs förslag, dvs. för att behålla nuvarande ordning.

*Kan frågor om mänskliga rättigheter handläggas av en domstol med intresseledamöter?*

Diskrimineringskommittén redovisar i betänkandet på ett fylligt sätt sin uppfattning om hur AD och det svenska systemet förhåller sig till t.ex. vad olika FN-instrument och den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) innehåller i fråga om garantier för domstolars oberoende och opartiskhet och när det gäller rätten till en rättvis rättegång. Kommitténs slutsats är att AD är en oavhängig (oberoende) och opartisk domstol i den mening som avses i artikel 6.1 Europakonventionen både i förhållande till regering och myndigheter och till parterna i målet.

Mot denna slutsats har ingen remissinstans invänt, inte heller någon av de som anser att de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen bör handläggas av allmän domstol. Dessa bygger i stället sin ståndpunkt på att det är en mänsklig rättighet att skyddas mot diskriminering och att AD – som jämte de s.k. ämbetsledamöterna dömer med ledamöter som utsetts på förslag av arbetsmarknadens parter – inte bör anförtros att döma i sådana mål. Enligt *Domstolsverket* bör diskrimineringsmål, som i grunden handlar om mänskliga rättigheter, avgöras av Högsta domstolen. *Integrationsverket* anser att objektivitet och opartiskhet bäst garanteras om kränkningar av mänskliga rättigheter i första hand är en fråga för allmän domstol med juristdomare utan parts- och egenintressen, i stället för arbetsmarknadens parter. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* anser att den påstådda diskrimineringen ska stå i fokus för domstolens prövning och inte den arbetsrättsliga karaktären på målet. En prövning av påståendet om diskriminering av allmän domstol i stället för hos AD skulle enligt JämO innebära fokus på diskrimineringen och den kränkning av mänskliga rättigheter som den innebär.

Regeringen gör följande bedömning. Alla ledamöter av Arbetsdomstolen – även de som utsetts på förslag av organisationerna på arbetsmarknaden – avlägger domared. För samtliga ledamöter och ersättare gäller vidare, liksom för domare i allmän domstol, de allmänna jävsreglerna i 4 kap. rättegångsbalken. Av förarbetena till arbetstvistlagen framgår att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna inte ska uppträda som representanter för någon intressegrupp utan att de ska företräda erfarenheter och synsätt från arbetsgivare och arbetstagare generellt. Meningen är att AD genom dessa ledamöter ska få den sakkunskap som behövs om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som utbildats på detta område. Vidare anges att den blandade sammansättningen av ämbetsmannaledamöter och företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna har visat sig ändamålsenlig och att AD genom sin sammansättning har kunnat uppträda med den auktoritet som är nödvändig för att dess avgöranden ska vinna allmän efterföljd på arbetsmarknaden (jfr prop. 1977:74 s. 111 och s. 115). Det finns enligt regeringens mening inte fog för att anse att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna i sin dömande verksamhet företräder de organisationer på vars förslag de utsetts av regeringen. De är med andra ord inte intresseledamöter i den meningen att de företräder särskilda intressen; det finns i synnerhet inte underlag för att påstå att de företräder

intressen som står i motsättning till intresset av en opartisk och rättvis rättegång.

De diskrimineringsmål som hittills prövats i AD har huvudsakligen handlat om påstådd diskriminering i fråga om lön, vid anställning och i fråga om arbetsgivarens underlåtenhet att undersöka och åtgärda sexuella trakasserier. I mål om anställning och underlåtenhet att ingripa mot trakasserier anser kommittén att det inte går att urskilja några gemensamma intressen hos intresseledamöterna som kan befaras stå i motsats till intressen hos endera parten i tvisten inför domstolen. Detsamma gäller mål t.ex. om uppsägningar och omplaceringar. Debatten om AD har inte heller tagit sikte på de typerna av diskrimineringsmål. Det har gjorts gällande i debatten att det i lönediskrimineringsmålen finns en risk för att intressebalansen i AD rubbas på grund av att intresseledamöterna har ett gemensamt intresse av att slå vakt om kollektivavtalen och lönesättningsnormerna på arbetsmarknaden. Enligt kritikerna skulle dessa intressen medvetet eller omedvetet kunna komma att sättas före den enskildes intresse och intresset av icke-diskriminering. Uppfattningen tycks vara att lönediskrimineringsmålen främst handlar om tolkning och tillämpning av kollektivavtal och att parterna i praktiken dömer över sina egna avtal eller åtminstone att utgången i ett enskilt fall kan få återverkningar för avtalssystemet i stort.

Diskrimineringskommittén noterar i sammanhanget att ledamöterna inte deltar i mål där deras egna organisationers avtal eller intressen berörs. Den saken följer av jävsreglerna i rättegångsbalken och av reglerna i arbetstvistlagen och instruktionen för AD som anger hur domstolen ska vara sammansatt i de enskilda målen. Kommittén konstaterar vidare att kollektivavtalsregleringen i sig spelar en marginell roll i AD:s domar om lönediskriminering på så sätt att lönediskrimineringsmålen generellt inte gäller kollektivavtal utan individuell lönesättning. Av större betydelse än själva kollektivavtalen är möjligen andra allmänt förekommande värderingar eller förhållningssätt på arbetsmarknaden som sedda för sig eller tillsammans med kollektivavtalen kan sägas spegla traditionella eller vedertagna normer. I några fall har AD i sina avgöranden hänvisat till kollektivavtalen och till förarbeten till jämställdhetslagen. Sådana förarbetsuttalanden kan visserligen i sin tur sägas bygga på värderingar och förhållningssätt som är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, men lagstiftaren har ställt sig bakom dessa värderingar. Kommittén anmärker att den som vill rikta kritik mot dessa förhållanden har att argumentera i frågan om lagstiftningens innehåll och inte beträffande AD:s sammansättning.

Diskrimineringskommitténs slutsats är att det inte finns fog för slutsatsen att intresseledamöterna inte är självständiga gentemot de organisationer som nominerat dem. Regeringen ansluter sig till vad kommittén anfört i den delen. Förekomsten av intresseledamöter är alltså inte skäl för att föra bort mål om diskriminering från domstolen.

Enligt regeringens mening bör frågan om var de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen ska prövas i stället avgöras i första hand utifrån intresset av en säker, snabb och enhetlig rättstillämpning.

### *Säker och snabb rättstillämpning*

Enligt Diskrimineringskommittén går handläggningen av ett mål i AD snabbare än motsvarande handläggning när ett mål prövas i både tingsrätt, hovrätt och efter – i förekommande fall – prövningstillstånd i Högsta domstolen. Kommittén bedömer att en ordning där alla mål fördes till allmän domstol inte skulle skapa en säkrare och snabbare rättstillämpning. Flera remissinstanser ansluter sig till den uppfattningen; ingen anför motsatt mening. *Arbetsgivarverket* anför att i AD finns hög arbetsrättslig kompetens och stor erfarenhet av diskrimineringsmål. En utdragen processtid på flera år kan enligt verket innebära stora påfrestningar för såväl den enskilde som verksamheten. AD är specialdomstol för arbetstvister och slut- och prejudikatinstans på området. Det måste – som kommittén anför – anses oomstritt att AD besitter landets största kapacitet för att bedöma arbetsrättsliga tvister i allmänhet. Allt eftersom växer det dessutom fram en allt större erfarenhet av diskrimineringsmålen; kommittén redovisar som en jämförelse att AD 2001 dömde i fem diskrimineringsmål, 2002 i nio diskrimineringsmål, 2003 i åtta diskrimineringsmål, 2004 i sex diskrimineringsmål, 2005 i 16 diskrimineringsmål och 2006 i 14 diskrimineringsmål. Under 2007 har endast ett fåtal mål prövats. Motsvarande uppgifter om antalet diskrimineringsmål som avgjorts i allmän domstol finns inte tillgängliga men kommittén påpekar att det för en säker och effektiv rättstillämpning krävs erfarenhet och träning. Inte ens om de arbetsrättsliga målen flyttas till allmän domstol är det enligt vad kommittén anför troligt att målen skulle bli så många att de enskilda domarna vid tingsrätterna och hovrätterna skulle få någon nämnvärd erfarenhet av den typen av mål. Det kan antas att de flesta domare aldrig eller endast sällan kommer att pröva ett diskrimineringsmål. Det förhållandet är enligt kommittén inte ägnat att bidra till en säker rättstillämpning.

Regeringen kan således konstatera att intresset av snabb och säker rättstillämpning talar för att det är lämpligt att låta de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen prövas i AD.

### *Enhetlig rättstillämpning*

En viktig del av frågan om arbetsfördelningen mellan AD respektive de allmänna domstolarna gäller intresset av en enhetlig rättstillämpning. Denna fråga har två aspekter. Den ena gäller vikten av att endast en slutinstans finns i diskrimineringsmål. Enligt bl.a. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* och *Jämställdhetsombudsmannen* skulle en parallell instansordning för olika diskrimineringsvister medföra betydande problem för rättsskipningen. Att behålla Arbetsdomstolen som processinstans för vissa diskrimineringsmål kan enligt *Socialstyrelsens* uppfattning innebära en viss risk för utveckling av en splittrad praxis.

Regeringen vill inte utesluta att det kan finnas nackdelar med att låta båda AD och Högsta domstolen utgöra slutinstans i diskrimineringsmål av olika slag. De farhågor för splittrad praxis som några remissinstanser fört fram ska dock inte överdrivas. I stället får den möjliga nackdel den

parallella ordningen kan innebära vägas mot andra argument som talar för att den nuvarande ordningen ska bestå.

Den andra aspekten av enhetlig rättstillämpning gäller risken för att AD respektive de allmänna domstolarna skulle komma att utveckla olika praxis i typiska rent arbetsrättsliga frågor, som t.ex. när är någon att betrakta som arbetstagar; när anses en anställning ha ingåtts; hur ska en turordningskrets bestämmas; hur tolkas ett kollektivavtal; när föreligger preskription enligt de speciella arbetsrättsliga reglerna; vad innebär kravet på tvisteförhandling som processförutsättning (etc.). För att undvika denna olägenhet är det – som kommittén föreslagit – lämpligt att AD är slutinstans i mål av arbetsrättslig karaktär även när det finns större eller mindre inslag av diskriminering i parternas talan. Det kan här finnas skäl att anknyta till förhållandena innan arbetstvistlagen tillkom 1974. Då handlades arbetsrättsliga tvister i skilda rättegångsformer. I huvudsak gällde att kollektivavtalstvister prövades av AD medan andra arbetsrättsliga tvister prövades av allmän domstol, dvs. tingsrätt, hovrätt och Högsta domstolen. Domstolssystemet var dualistiskt i den meningen att likartade rättsfrågor kunde avgöras på prejudicerande sätt i vissa fall av AD och i andra fall av HD. Detta förhållande kritiserades och systemet ändrades bl.a. just för att det skulle bli möjligt att åtminstone i sista instans få till stånd enhetliga avgöranden från en enda prejudikatinstans.

Regerings slutsats är att intresset av en enhetlig rättstillämpning närmast talar för att AD inte ska handlägga arbetsrättsliga diskrimineringsmål, men att det samtidigt inte är lämpligt att rättsfrågor av typisk arbetsrättslig karaktär prövas i allmän domstol.

### *När flera grunder åberopas*

En annan aspekt som har betydelse för frågan om AD bör pröva de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen är den som hänger samman med att det i många mål åberopas fler grunder än enbart diskriminering. I ett mål om exempelvis uppsägning kan förekomma att arbetstagersidan i första hand åberopar att uppsägningen skett av diskriminerande skäl och i andra hand att brott mot anställningsskyddslagen föreligger. Även i förstnämnda mål lär i allmänhet det rent arbetsrättsliga inslaget vara dominerande och i så fall är AD mest lämpad för att pröva målet. Att föra ett sådant mål till allmän domstol framstår inte som motiverat.

Det förefaller inte heller praktiskt möjligt, eller förenligt med rimliga krav på förutsägbarhet, att ha en ordning där vilken grund som är ”den viktigaste” får styra forumvalet. Den bedömningen lär inte vara enkel att göra och det ligger nära till hands att parterna i målet har olika uppfattning om var tyngdpunkten ligger i ett mål där diskriminering är en av flera grunder som åberopas som stöd för talan. Säkert kommer det också att inträffa att ett måls tyngdpunkt förskjuts under handläggningen vid domstolen. Det är inte ovanligt att de omständigheter som särskilt poängteras i stämningsansökan vid huvudförhandlingen kommit att kompletteras, eller till och med överskuggas, av andra. Det är bl.a. av processekonomiska skäl knappast önskvärt att regleringen utformas så att

den inbjuder parterna till processuella dispositioner och ”forum shopping”.

Regeringen konstaterar att de praktiska problem som kan uppstå när en part åberopar flera grunder för talan, varav diskriminering är en, närmast talar för att behålla den ordning där AD prövar de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen.

### *Sammanfattning*

Sammanfattningsvis talar övervägande skäl för att de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen även fortsättningsvis ska prövas i AD. Att andra mål om diskriminering ska prövas i allmän domstol är inte omtvistat. Regeringen föreslår därför att den nuvarande ordningen ska bestå. Det betyder att mål om tillämpningen av de förbud mot diskriminering och repressalier som gäller arbetsgivare samt om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Mål om tillämpningen av lagens övriga diskrimineringsförbud och förbud mot repressalier samt skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier på andra samhällsområden än arbetslivet ska handläggas vid allmän domstol enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

## 14.2 Talerätt

### 14.2.1 Talerätt för Diskrimineringsombudsmannen

**Regeringens förslag:** Diskrimineringsombudsmannen får som part föra talan för en enskild som medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde. I mål på arbetslivets område förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

Föräldraledighetslagen (1995:584) ändras på så sätt att vad som föreskrivs om Jämställdhetsombudsmannens talerätt i stället ska gälla Diskrimineringsombudsmannen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att Diskrimineringsombudsmannen i mål om diskriminering på arbetslivets område ska väcka talan vid tingsrätt, med Arbetsdomstolen (AD) som överinstans. Kommittén har vidare inte föreslagit någon ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) eller att ett krav på vårdnadshavarens

medgivande såvitt avser barn under 18 år som inte har ingått äktenskap ska gälla.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget om Diskrimineringsombudsmannens talerätt som sådan. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* beklagar dock att kommittén inte utrett om ombudsmannen ska tillerkännas rätt att intervensera i pågående rättsprocesser till stöd för den enskildes rätt, exempelvis i förvaltningsrättsliga sammanhang, eller att föra den enskildes talan inför Europadomstolen om de mänskliga rättigheterna.

När det gäller förslaget om att ombudsmannen i arbetsrättsliga diskrimineringsmål ska väcka talan vid tingsrätt har *Arbetsdomstolen* ingen erinran. En knapp majoritet av de som yttrat sig i den delen avstyrker dock förslaget, däribland *Svenskt Näringsliv* och *Rikspolisstyrelsen*. Flera – bl.a. *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* – påpekar att förslaget skulle innebära längre handläggningstider och ökade rättegångskostnader. Andra, såsom *HomO*, anför att även de mål som en ombudsman väcker i AD oftast har föregåtts av förhandlingar. Ingen remissinstans har invänt mot att talan i övriga diskrimineringsmål förs i allmän domstol.

## Bakgrund

### *EG-rätten*

I skäl 19 till direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och skäl 29 till arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) framhålls att personer som har diskriminerats på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd ska tillhandahållas bör enligt vad som där uttalas föreningar eller juridiska personer ges befogenhet att, på det sätt medlemsstaterna bestämmer, engagera sig, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol. I artikel 7.1 i direktivet mot etnisk diskriminering och den likalydande artikeln 9.1 i arbetslivsdirektivet föreskrivs följande. Medlemsstaterna ska säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskriminering uppges ha förekommit har upphört.

I artikel 7.2 respektive 9.2 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs får, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga och/eller administrativa

förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

Direktivens fullständiga beteckningar redovisas i avsnitt 4.3.

### *Diskrimineringsombudsmännens nuvarande talerätt*

I de nuvarande diskrimineringslagarna finns bestämmelser om rätt för en eller flera av diskrimineringsombudsmännen att föra talan för den enskilde i mål enligt respektive lag, se 46 § jämställdhetslagen (1991:433), 37 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 25 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 24 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 18 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 22 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och 20 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Om ombudsmannen finner det lämpligt får myndigheten i samma rättegång föra också annan talan för den enskilde. Enligt samtliga ovan nämnda bestämmelser utom den i jämställdhetslagen för ombudsmannen sådan annan talan som ombud för den enskilde. Därtill har Jämställdhetsombudsmannen enligt 25 § föräldraledighetslagen en rätt att föra talan för en enskild arbetstagarare eller arbetssökande i tvister enligt 16 och 17 §§ samma lag. Ombudsmannens talerätt förutsätter den enskildes medgivande. 20 § lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever föreskriver att vårdnadshavarnas medgivande krävs för barn och elever under 18 år som inte har ingått äktenskap. I mål på arbetslivets område är talerätten subsidiär till den fackliga talerätten och begränsad till fall när ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl.

### *Den subsidiära talerätten*

De nuvarande ombudsmännens talerätt är i fall som avses i 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister subsidiär i förhållande till den talerätt som tillkommer en facklig organisation som den enskilde är eller i vissa fall har varit medlem i. I dessa fall ska det innan ombudsmannen väcker talan vara klarlagt att den fackliga organisationen inte avser att föra den enskildes talan.

Talerätten är subsidiär i följande fall (jfr 4 kap. 5 §). Arbetsdomstolen ska som första domstol uppta och avgöra tvister som väcks av en arbetstagarorganisation, för det första när målet gäller en tvist om kollektivavtal eller en annan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Det andra fallet är arbetstvister i övrigt under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att enskild arbetstagarare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av. Arbetsdomstolen är behörig domstol även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. I dessa fall



är organisationen part i målet, inte ombud för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad.

Andra arbetstvister ska upptagas och avgöras av tingsrätt.

## Skälen för regeringens förslag

### *Den nuvarande talerätten förs över till den nya lagen*

De nuvarande diskrimineringsombudsmännens talerätt är en etablerad ordning i diskriminerings tvister. Att den nya myndigheten får samma talerätt är värdefullt av flera skäl. Ett första skäl är att EG-rätten förutsätter att medlemsstaterna tillförsäkrar personer som diskriminerats ett lämpligt och effektivt rättsligt skydd. Inrättandet av en myndighet på området med möjlighet att föra talan för den enskildes räkning är för Sveriges del ett led i att uppfylla denna skyldighet. Vidare kommer ombudsmannen att förfoga över specialistkunskap rörande rättsläget på området och olika diskrimineringsgrunder. Det sakkunniga bistånd ombudsmannen kan ge den enskilde i tvister kommer att underlätta för denne att tillvarata sina lagstadgade rättigheter. Möjligheten att föra talan i principiellt viktiga mål i domstol kommer också att ha betydelse för myndighetens möjlighet att fullgöra sitt uppdrag bestående i att på olika sätt motverka diskriminering i samhället. Regeringen föreslår mot denna bakgrund att ombudsmannen tillerkänns en talerätt motsvarande den som gäller för de nuvarande diskrimineringsombudsmännen.

Talerätten förutsätter liksom tidigare medgivande från den enskilde. När den enskilde är under 18 år bör i stället krävas vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande. Undantag häriifrån måste dock göras för sådana fall då den underårige har ingått äktenskap, eftersom vårdnaden därigenom enligt 6 kap. 2 § föräldrabalken har upphört.

Liksom enligt nuvarande reglering bör ombudsmannen kunna föra också annan talan än en talan enligt diskrimineringslagen för den enskilde i samma rättegång, förutsatt att myndigheten bedömer det lämpligt. Det kan t.ex. röra sig om en talan grundad på lagen (1982:80) om anställningsskydd eller ett yrkande om lön eller semesterersättning på en annan grund än vad som i övrigt åberopas i ett arbetsrättsligt diskrimineringsmål. Det kan också tänkas att ombudsmannen i ett diskrimineringsmål för talan för ett barns eller en elevs räkning rörande s.k. kränkande behandling enligt skollagen (1985:1100), efter överenskommelse med Statens skolverk om vilken myndighet som lämpligen bör föra sådan talan utifrån barnets eller elevens bästa (se även kommentaren till 14 a kap. 16 § skollagen, avsnitt 19.6). Kommittén har föreslagit att orden ”som ombud”, vilka förekommer i de flesta av de nuvarande diskrimineringslagarna, inte ska föras in i den nya lagen. Ingen remissinstans invänt mot detta. I likhet med kommittén anser regeringen att orden ”som ombud”, vilka förekommer i de flesta nuvarande diskrimineringslagar, bör utmönstras ur den nya lagen. Syftet med den ändringen är att markera att ombudsmannen intar ställning som part, med bl.a. åtföljande ansvar för rättegångskostnader, och inte som ombud i rättegångsbalkens mening.

Regeringen saknar beredningsunderlag för att i detta sammanhang överväga en sådan utvidgning av talerätten som *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* har tagit upp i sina remissvar, dvs. att Diskrimineringsombudsmannen ska tillerkännas bl.a. en rätt att föra den enskildes talan inför Europadomstolen om de mänskliga rättigheterna.

### *Talan i mål på arbetslivets område väcks i Arbetsdomstolen*

Diskrimineringskommittén har föreslagit att ombudsmannen i mål om diskriminering ska väcka talan vid tingsrätt som första instans. Flera remissinstanser har pekat på att förslaget skulle innebära längre handläggningstider och ökade rättegångskostnader. Andra har anfört att de mål som en ombudsman väcker i AD oftast har föregåtts av förhandlingar på liknande sätt som när en facklig organisation väcker talan.

Det avgörande skälet för kommitténs bedömning får uppfattas vara att tvistefrågorna skulle bli bättre belysta om målen prövas i flera instanser i stället för i endast AD som första och sista instans. Regeringen kan för sin del instämma i att det i princip vore en fördel. Att tvisten prövas i två instanser ger typiskt sett möjligheter till en mer allsidig bedömning av frågorna. Men samtidigt innebär en sådan ordning att handläggningstiderna förlängs. Som flera remissinstanser påpekat ökar också rättegångskostnaderna om ett mål prövas i flera instanser.

En facklig organisation väcker normalt talan direkt i AD. För arbetstagarorganisationernas del brukar framhållas att det är tillräckligt, och lämpligt, med prövning i endast en domstolsinstans eftersom ärendet innan det tagits upp i domstolen varit föremål för förhandling mellan parterna. Mindre frågor och frågor där den ena parten under förhandlingens gång inser svårigheter att vinna framgång sällas bort i stor utsträckning och behöver därmed inte belasta AD. Genom förhandlingarna uppmuntras förlikningslösningar. Även i de fall där förlikning inte nås innebär förhandlingarna att tvistefrågorna är bättre beredda än de skulle ha varit utan förhandlingar. Parterna är bättre förberedda och har större utsikter att efter en omgång vid förhandlingsbordet se styrkor och svagheter i den egna och motpartens position. De kan därför koncentrera talan i AD på det väsentliga och lämna ovidkommande eller perifera aspekter därhän. På så sätt underlättas handläggningen i AD. Ordningen innebär, som Diskrimineringskommittén påpekar, att det i praktiken tillämpas en treinstansordning i de arbetsrättsliga målen: lokal förhandling, central förhandling och till sist AD.

När det gäller ombudsmannen finns ingen föreskrift om att förhandling ska ha skett innan talan väcks. Men ombudsmannen genomför ändå regelmässigt överläggningar med den som påstås ha diskriminerats. Dessutom lär det vara vanligt att fackliga förhandlingar, lokalt eller både lokalt och centralt, har skett i skedet innan en tvistefråga blir ett ärende för ombudsmannen. På så vis är det inte givet att det i praktiken är särskilt stor skillnad på hur en talan som förs av ombudsmannen respektive en facklig organisation har förberetts innan stämningensansökan

ges in till domstolen. Regeringen ser ingen anledning till att de fackliga organisationerna ska väcka talan vid tingsrätt. Likheten mellan en facklig talan och en talan som väcks av ombudsmannen talar för att inte heller ombudsmannen ska inleda rättegången vid tingsrätt.

Till detta kommer att ombudsmannen är en myndighet och som sådan underkastad ett ansvar för en objektiv och grundlig hantering av inkomna ärenden. Risken att ett av ombudsmannen anhängiggjort mål innehåller ovidkommande eller perifera yrkanden eller onödigt bevisning får sägas allmänt sett vara liten. Sätillvida är det knappast nödvändigt att tvister som ombudsmannen för förbereds i en underinstans. Den processekonomiska vinst som skulle kunna vara förknippad med att talan i tingsrätten rensas från ovidkommande faktorer går förlorad om talan prövas i två instanser. En sådan ordning innebär också en tidsutdräkt som drabbar båda parterna.

Vid en samlad bedömning anser regeringen att övervägande skäl talar för att ombudsmannen – liksom de fackliga organisationerna – i arbetstvister ska föra talan i AD som första och sista instans.

I tvister på andra samhällsområden än arbetslivet bör ombudsmannens talan däremot väckas i allmän domstol, i likhet med vad som hittills gällt. Tingsrättens avgörande kan på vanligt sätt överklagas till hovrätten och Högsta domstolen.

#### *Talerätten i arbetstvister är subsidiär till arbetstagarorganisationers*

Att arbetstagarorganisationernas talerätt är primär enligt nuvarande lagstiftning bygger på den särställning dessa organisationer sedan många år intagit på arbetslivets område. Organisationerna besitter kunskap inte bara om arbetsrättslig lagstiftning utan även om relevanta kollektivavtal och branschförhållanden. Enligt regeringens mening bör de fackliga organisationernas primära talerätt bestå i den nya lagen. Skulle den enskilde i ett visst fall föredra att låta sig företrädas av Diskrimineringsombudsmannen kan det i realiteten dock bli svårt för den fackliga organisationen att föra talan för den enskildes räkning.

#### *Ombudsmannen bedömer själv i vilka fall talan ska väckas*

Som *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* påpekat har i kommitténs förslag ombudsmannens talerätt inte inskränkts till att gälla endast när ombudsmannen finner att ”en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det”. Detta skiljer sig från vad som gäller enligt vissa av de nuvarande diskrimineringslagarna. Regeringen ansluter sig till kommitténs synsätt. Det kan vara värdefullt att ombudsmannen har ett visst handlingsutrymme för att själv bedöma i vilka fall det är lämpligt att väcka talan. Därmed behöver myndigheten inte föra den enskildes talan enbart på grund av att den enskilde själv är angelägen om att processa. En begränsning av talerätten i nu aktuellt hänseende framstår dock som onödigt att uttrycka i lagtexten.

Ombudsmannens beslut i frågor som rör talans väckande bör inte få överklagas, eftersom de överväganden som ligger till grund för ett sådant

beslut bör få ankomma på myndigheten själv att göra. Myndighetens handlingsutrymme i denna del skulle bli alltför begränsat om en överprövning vore möjlig.

### *Föräldraledighetslagen*

Som en konsekvens av den nya ombudsmannaorganisationen (se avsnitt 12.1 och 12.2) bör Jämställdhetsombudsmannens rätt enligt 25 § föräldraledighetslagen (1995:584) att föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande i tvist enligt 16 eller 17 §§ samma lag ändras till att i stället gälla Diskrimineringsombudsmannen.

#### **14.2.2 Talerätt för intresseorganisationer**

**Regeringens förslag:** En ideell förening, annan än arbetstagarorganisation, som enligt sina stadgar har att tillvarata sina medlemmars intressen, får som part föra talan för en enskild som medger det. Om föreningen för sådan talan får föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Kommittén har dock inte föreslagit att ett krav på vårdnadshavares medgivande såvitt avser barn under 18 år som inte har ingått äktenskap ska gälla.

**Remissinstanserna:** *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen, Handikappförbundens samarbetsorgan, Förbundet rörelsehindrade, Synskadades Riksförbund, Astma- och Allergiförbundet, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL), Full Personality Expression, Centrum mot rasism, Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige, Specialskolemyndigheten, Elevkårernas Centralorganisation, Sveriges Advokatsamfund, Sveriges Förenade Gaystudenter, TheMa och Rädda barnen* är positiva till förslaget. *DO* anser att den av kommittén föreslagna talerätten vore ett värdefullt komplement till ombudsmannens talerätt. *RFSL, Full Personality Expression* och *Centrum mot rasism* anser att förslaget ger större möjligheter att tillvarata den enskildes intressen, bl.a. framhålls att fler aktörer kommer att ta sig an diskrimineringsmål. *Domstolsverket* och *Jämställdhetsombudsmannen* har ingen erinran mot förslaget, men efterlyser en mer begränsad respektive mer klargörande definition av vilka organisationer som kommer att omfattas.

*Arbetsdomstolen, Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Arbetsgivaralliansen, Kooperationens förhandlingsorganisation, Kommunala Företagens Samorganisation, Malmö kommun och Kiruna kommun* anser inte att kommittén anfört tillräckliga skäl för talerätt och avstyrker därför förslaget. *Rikspolisstyrelsen* och *Arbetsgivarverket* avstyrker förslaget med hänvisning till att de anser att rådande ordning – med talerätt för enskilda, arbetstagarorganisationer och diskrimineringsombudsmän – är fullt tillräcklig för att den enskildes intressen ska vara tillgodosedda. *Göteborgs kommun, Malmö kommun, Kiruna kommun och Stockholms stad, stadsledningskontoret* anser att en talerätt för intresseorganisationer kan komma i konflikt med det etablerade systemet inom arbetslivet. *Juridiska Fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ställer sig tveksam till förslaget, bl.a. med hänvisning till att relevanta EG-direktiv inte kan anses kräva en sådan reglering. Ett flertal av de remissinstanser som avstyrker förslaget anser att den av kommittén föreslagna bestämmelsen i praktiken kommer att bli svår att tillämpa.

*RFSL* vill ge intresseorganisationerna talerätt även vad gäller vitesföreläggande mot den som har en skyldighet att vidta aktiva åtgärder.

## **Bakgrund**

### *EG-rätten*

I skäl 19 till direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och skäl 29 till arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) framhålls att personer som har diskriminerats på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd ska tillhandahållas bör enligt vad som där uttalas föreningar eller juridiska personer ges befogenhet att, på det sätt medlemsstaterna bestämmer, engagera sig, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol. I artikel 7.1 i direktivet mot etnisk diskriminering och den likalydande artikeln 9.1 i arbetslivsdirektivet föreskrivs följande. Medlemsstaterna ska säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskriminering uppges ha förekommit har upphört.

I artikel 7.2 respektive 9.2 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs får, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga och/eller administrativa

förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

Direktivens fullständiga beteckningar redovisas i avsnitt 4.3.

### *Organisationers nuvarande talerätt för enskildas räkning*

Den svenska processrätten medger som huvudregel inte att organisationer intar partställning vid sidan av den egentliga parten i en process. Undantag finns i fråga om arbetstvister där arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister har talerätt. Undantag finns även i lagen (2002:599) om grupprättegång. Med grupptalan avses en talan som en kärande för, som företrädare för flera personer med rättsverkningar för dem, trots att de inte är parter i målet. Grupptalan kan väckas som bl.a. en organisationstalan. En sådan talan får enligt 3 § nämnda lag väckas av en ideell förening som i enlighet med sina stadgar tillvaratar konsument- eller löntagarintressen i tvister mellan konsumenter och en näringsidkare om någon vara, tjänst eller annan nyttinghet som näringsidkaren erbjuder till konsumenter. Av 32 kap. 13 § miljöbalken följer att grupptalan också är möjlig i mål om skadestånd för vissa miljöskador och andra enskilda anspråk. En organisationstalan får enligt 14 § väckas av en ideell förening som i enlighet med sina stadgar tillvaratar naturskydds- eller miljöskyddsintressen eller av en sammanslutning av yrkesverksamma inom fiske-, jordbruks-, ren- och skogsbruksnäringen.

Organisationer kan inte uppträda som ombud i rättegångar; endast fysiska personer kan vara rättegångsombud. Rättegångsbalken innehåller dock inga särskilda kompetenskrav för ombud, exempelvis att vederbörande ska vara advokat eller jurist av annat slag. Det innebär att en företrädare för en organisation kan uppträda som ombud för en enskild part, t.ex. en medlem i organisationen.

### *Tidigare överväganden om organisationers talerätt i diskrimineringsmål*

Vid remissbehandlingen av Diskrimineringsutredningens 2001 betänkande *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43) föreslogs från flera håll att intresseorganisationer skulle tillerkännas en talerätt i diskrimineringsmål, men regeringen valde att inte föreslå någon sådan. Som skäl anfördes bl.a. att EG-direktiven inte kan uppfattas som att det obetingat fordras en egen talerätt för organisationer, utan att det räcker med den möjlighet organisationerna redan har att engagera sig i förfarandet för att stödja en medlem (prop. 2002/03:65 s. 167).

EG-kommissionen överlämnade den 29 juni 2007 ett s.k. motiverat yttrande enligt artikel 226 i Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen angående genomförandet i nationell rätt av rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering). Kommissionen anförde i yttrandet att artikel 7.2 och skäl 19 i direktivet kräver att genomförandebestämmelser i nationell lagstiftning måste ge föreningar och icke statliga organisationer talerätt på den diskriminerades vägnar (p. 30). I sitt svar den 27 augusti 2007 på

yttrandet vidhöll dock regeringen den uppfattning som redovisats i prop. 2002/03:65.

## Skälen för regeringens förslag

### *Behovet av en talerätt*

Som framgått ovan kan EG-direktiven enligt regeringens bedömning inte anses kräva att intresseorganisationer vid sidan av ombudsmannen tillerkänns talerätt för den enskildes räkning på diskrimineringsområdet. Som kommittén har konstaterat förekommer dock en sådan talerätt i flera andra europeiska länders rättssystem.

I mångt och mycket kan samma skäl som talar för Diskrimineringsombudsmannens talerätt anföras även till stöd för en talerätt för intresseorganisationer. Hos dessa finns i många fall en bred kompetens och ett stort engagemang i olika sakfrågor. Sakkunnigt och ekonomiskt bistånd från en sådan organisation kan vara avgörande för om en enskild som blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier lyckas ta till vara sina rättigheter. För många människor kan besväret och den ekonomiska risken med att föra sin talan själv, även om det sker med anlitande av ombud, göra en domstolsprocess alltför avskräckande att ge sig in på. Att den enskilde ges goda möjligheter att driva en process i de fall det är motiverat är till fördel inte bara för den enskilde själv utan även för samhället i stort, eftersom sådana processer bidrar till att ge diskrimineringslagstiftningen genomslag. Att en stor intresseorganisation uppträder som part i ett diskrimineringsmål kan också medföra en helt annan massmedial uppmärksamhet än om den enskilde ensam för sin talan. En sådan uppmärksamhet kan även den bidra till ett ökat genomslag för lagstiftningen.

Det kan invändas att de intressen en talerätt skulle tjäna redan är tillgodosedda genom att den enskilde kan vända sig till ombudsmannen. Detta är sannolikt en riktig slutsats i många fall. Ombudsmannen har kunskap om den relevanta lagstiftningen och om de olika diskrimineringsgrunderna. *Handikappförbundens samarbetsorgan* och *TheMa* har i sina remissvar hävdade att det i många fall kan vara lättare för den enskilde att vända sig till en intresseorganisation än till en myndighet. Regeringen kan inte utesluta att det för vissa människor kan kännas främmande att vända sig till en myndighet jämfört med en intresseorganisation, varför en talerätt för den senare om inte annat kan tjäna som komplement till ombudsmannens talerätt.

Som framgått ovan har emellertid många remissinstanser motsatt sig en talerätt för intresseorganisationer. *Arbetsdomstolen* har framhållit att sådana organisationer redan i dag har möjlighet att företräda en enskild genom att tillhandahålla ombud och biträda den enskilde genom att stå för rättegångskostnaderna. Enligt domstolens mening kan möjligheten att påkalla massmedial uppmärksamhet inte ensam utgöra ett bärkraftigt skäl för den föreslagna talerätten. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* är av samma åsikt och anför att även om sådan uppmärksamhet kan ge diskrimineringslagstiftningen genomslag tjänar den långt ifrån alltid den enskildes intressen. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* tror att fler

processer möjligen kan leda till en välbehövlig debatt och sätta fokus på frågorna men att det sannolikt inte leder till att fler får rätt. *LO* framhåller att när en arbetstagarorganisation eller diskrimineringsombudsman företräder den enskilde löses många tvister innan de hamnar i domstol, nämligen efter förhandling med motparten. Att utöka talerätten på sätt som föreslagits tycks enligt *LO*'s mening däremot ha motsatt syfte, nämligen att fler tvister ska drivas till domstol. Flera remissinstanser har slutligen hävdat att en talerätt för intresseorganisationer kan komma i konflikt med det etablerade systemet inom arbetslivet.

Regeringen vill i denna del åter framhålla att en talerätt för intresseorganisationer kan fungera som komplement till den nu rådande ordningen, vilket medför att risken för konflikt med etablerade system får anses liten. Genom att endast låta talerätten tillkomma sådana organisationer som kan förväntas använda den på ett ändamålsenligt vis bör vidare risken för att talerätten får en processdrivande funktion kunna minskas.

Sammanfattningsvis kan konstateras att goda argument kan anföras såväl för som emot en talerätt för intresseorganisationer. Vid en samlad bedömning finner regeringen att fördelarna med en sådan talerätt trots allt överväger de nackdelar den skulle kunna medföra. En talerätt för intresseorganisationer föreslås därför i den nya lagen. Talerätten bör dock på lämpligt sätt avgränsas till sådana organisationer som kan förväntas använda den på ett ändamålsenligt vis. En ytterligare förutsättning ska vara att den enskilde lämnat sitt medgivande. När den enskilde är under 18 år bör i stället krävas vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande. Undantag härifrån måste dock göras för sådana fall då den underårige har ingått äktenskap, eftersom vårdnaden därigenom enligt 6 kap. 2 § föräldrabalken har upphört. I likhet med Diskrimineringsombudsmannen bör en intresseorganisation i samma rättegång som ombud kunna föra också annan talan för den enskilde (i denna del hänvisas till avsnitt 14.2.1).

För att få större praktisk betydelse bör talerätten inte begränsas till att endast avse organisationernas egna medlemmar.

Regeringen finner inte skäl att på sätt som *Riksförbundet för sexuellt likaberättigande* föreslagit utvidga talerätten för intresseorganisationer till att även avse talan om vitesförelägganden.

När det gäller mål på arbetslivets område har regeringen som framgått i avsnitt 14.2.1 bedömt att ombudsmannen ska väcka talan i Arbetsdomstolen (AD), i likhet med vad som gäller för arbetstagarorganisationerna. De skäl som ligger till grund för den bedömningen gör sig inte gällande på samma sätt vad gäller nu aktuella intresseorganisationer. De bör i stället även i arbetslivsmålen väcka talan vid tingsrätten precis som den enskilde själv skulle ha varit hänvisad till att göra. Att AD är överinstans i dessa mål framgår av lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I mål på övriga samhällsområden förso talan i allmän domstol på samma sätt som gäller för ombudsmannen.



### *Allmänt om förutsättningarna för talerätt*

Som ovan framgått är det viktigt att på lämpligt sätt avgränsa den grupp av intresseorganisationer som ska kunna tillerkännas en rätt att för den enskildes räkning föra talan i mål enligt diskrimineringslagen. Kommittén har föreslagit att förutsättningarna för talerätten utformas i enlighet med vad som gäller enligt lagen (2002:599) om grupprättegång. Enligt dess 5 § får grupptalan väckas av en ideell förening som i enlighet med sina stadgar tillvaratar konsument- eller löntagarintressen i tvister mellan konsumenter och en näringsidkare om någon vara, tjänst eller annan nyttighet som näringsidkaren erbjuder till konsumenter. Av 8 § 5 framgår att käranden – dvs. t.ex. en förening – med hänsyn till sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra en grupptalan och förhållandena i övrigt ska vara lämpad att företräda gruppmedlemmarna i målet.

Även regeringen finner att lagen om grupprättegång kan tjäna som modell för hur talerätten för intresseorganisationer i diskrimineringsmål ska utformas. Det innebär till en början att endast ideella föreningar omfattas. Vidare bör speciella processförutsättningar råda som tar sikte på föreningens sakkunskap – att bedömas mot bakgrund av dess verksamhet – intresse i saken, ekonomi, m.m. Rent allmänt kan sägas att talerätten ska tillkomma sådana föreningar som har reella möjligheter att bistå den enskilde i samma mån som ombudsmannen eller en arbetstagarorganisation kunde ha gjort. Kravet kan uttryckas så att föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt är lämpad att företräda den enskilde i målet. Det överlämnas således att rättstillämparen att i varje enskilt fall avgöra om förutsättningarna för talerätt är uppfyllda. Prövningen ska göras i samband med att talan väcks på samma sätt som när det gäller andra processförutsättningar.

*Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* och *Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige* har efterlyst ett förtydligande av om de lokala antidiskrimineringsverksamheterna omfattas av talerätten. Någon särskild reglering bör dock inte införas för dem eller någon annan typ av organisation. I stället får för varje organisation som gör anspråk på talerätt göras en bedömning i det enskilda fallet om villkoren i lagtexten är uppfyllda, dvs. beträffande status som ideell förening, verksamhet och intresse i saken, ekonomiska förutsättningar samt lämplighet i övrigt.

En närmare genomgång av de olika rekvisiten för talerätt följer nedan.

### *Verksamhet och intresse i saken*

Sannolikt faller det sig naturligt att den förening som vill föra talan i ett visst mål motiveras av att målet berör just det område inom vilket föreningen är verksam och som den besitter särskilda kunskaper om. Eftersom även andra intressen dock kan tänkas locka föreningar att föra talan i vissa mål, exempelvis uppmärksammade mål, är det viktigt att avgränsa talerätten till de föreningar som verkligen kan förväntas ge sakkunnigt bistånd till den enskilde.

### *Ekonomiska förutsättningar*

Det som sannolikt blir den främsta stötestenen för många föreningar när det gäller talerätten är kravet på ekonomiska förutsättningar. *Handikappförbundens samarbetsorgan* har motsatt sig detta krav med motiveringen att intresset av att en part har ekonomisk stabilitet inte är specifikt för diskrimineringsmål utan gör sig gällande i alla mål. Det är förvisso sant, men enligt regeringens uppfattning måste beaktas att föreningarna tillerkänns talerätt som komplement till ombudsmannens och arbetstagarorganisationernas talerätt. För att föreningarnas talerätt överhuvudtaget ska vara motiverad, trots att den som ovan redovisas strider mot huvudregeln i svensk processrätt, krävs att den verkligen tillför något till det rådande rättsläget. Föreningarna kan därför inte bedömas enligt samma måttstock som vilka parter som helst. Genom kravet på ekonomiska förutsättningar vill regeringen förvissa sig om att föreningar inte ger sig in i kanske långdragna och kostsamma domstolsprocesser utan att ha de ekonomiska förutsättningarna härför. Detta gagnar såväl den enskilde för vars räkning föreningen för talan som motparten, vilken annars löper större risk att vid framgång i målet inte få sina rättegångskostnader ersatta. Kravet syftar till att stävja missbruk av talerätten (jfr prop. 2001/02:107 s. 148).

Vilka ekonomiska förutsättningar som bör krävas för talerätt kan givetvis inte anges en gång för alla utan kommer att vara beroende av vilket mål det rör sig om. Generellt kan dock sägas att domstolen vid sin talerättsprövning bör fästa avseende vid storleken av de rättegångskostnader som kan förväntas uppstå i det aktuella målet. Kravet på ekonomiska förutsättningar syftar till att föreningen inte bara ska kunna ersätta motpartens rättegångskostnader om denne vinner målet utan även att föreningen under processens gång inte av ekonomiska skäl ska avstå från att inhämta bevisning och annan utredning som behövs för att den enskildes intressen på bästa sätt ska kunna tillgodoses.

Slutligen kan nämnas att ett flertal remissinstanser efterfrågat ökade resurser för ideella föreningar som vill föra talan i diskrimineringsmål, bl.a. föreslås att en fond upprättas ur vilken medel kan sökas för att finansiera processer. Regeringen saknar inom ramen för detta lagstiftningsärende underlag för att ta ställning till denna fråga.

### *Förhållandena i övrigt*

Redan genom de tidigare rekvisiten för talerätt får det anses att domstolen i de flesta fall kan bedöma om en förening är lämplig för att få föra talan i målet. I vissa fall kan dock även andra förhållanden få betydelse för lämplighetsbedömningen. Framför allt gäller det fall när det kan ifrågasättas om inte föreningens intressen kan tänkas i någon mån strida mot den enskildes. En helhetsbedömning måste helt enkelt göras av om föreningen kan förväntas tillvarata den enskildes intressen i målet på bästa sätt.

### *Föreningarnas talerätt är subsidiär till arbetstagarorganisationernas*

Av samma skäl som beträffande Diskrimineringsombudsmannen (se avsnitt 14.2.1) anser regeringen att arbetstagarorganisationernas talerätt bör vara primär även i förhållande till de ideella föreningarnas. Vissa remissinstanser har väckt frågan om föreningarnas talerätt bör göras subsidiär till ombudsmannens. Enligt regeringens mening kan det i och för sig finnas goda skäl för en sådan ordning. Ombudsmannen har både specialistkunskap och ett uppdrag på området, varför myndigheten i de flesta fall får anses vara klart mera lämpad att föra talan för den enskilde, åtminstone vad gäller principiellt viktiga mål. Emellertid har den enskilde alltid möjlighet att välja bort ombudsmannen inför en process genom att i stället föra sin talan själv eller ge fullmakt åt en advokat eller annat ombud, varför ombudsmannens möjlighet att föra talan i prejudicerande mål ändå kan gå förlorad. Det är mot denna bakgrund svårt att just i detta avseende motivera varför den enskilde inte lika gärna skulle få vända sig till en ideell förening, även om föreningen kommer att uppträda som part. För att göra någons talerätt primär i relation till andras bör enligt regeringens mening krävas starkare skäl än så. De särskilda intressen som motiverar arbetstagarorganisationernas primära talerätt kan inte anses föreligga i samma utsträckning när det gäller ombudsmannen. De ideella föreningarnas talerätt bör därför inte göras subsidiär till ombudsmannens.

### *Konkurrens mellan flera taleberättigade*

Mot bakgrund av de krav som inte minst i ekonomiskt hänseende ställs på en förening för att den ska kunna tillerkännas talerätt inställer sig naturligen frågan om flera föreningar skulle kunna företräda en enskild i ett och samma mål eller en förening vid sidan av Diskrimineringsombudsmannen eller en arbetstagarorganisation. Av remissinstanserna har *Riksförbundet för sexuellt likaberättigande* och *Full Personality Expression* anfört att den nya lagen bör ge en sådan möjlighet om målet kräver det.

Bland de krav diskrimineringslagen kommer att uppställa för talerätt kan kravet på ekonomiska förutsättningar tänkas bli svårt för många föreningar att uppfylla. Risken för att domstolsprocessen drar ut på tiden och rättegångskostnaderna därmed blir allt högre kan också rent allmänt antas vara avskräckande för en del föreningar. Om de då hade en möjlighet att sprida den ekonomiska risken på flera parter med liknande intressen – t.ex. flera handikapporganisationer – skulle talerätten för deras del och därmed också den enskildes del sannolikt få större praktisk betydelse. Det kan inte heller uteslutas att en arbetstagarorganisation i exempelvis ett mål om diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder skulle vara betjänt av bistånd från en handikapporganisation med andra kunskaper om handikappet än vad arbetstagarorganisationen själv förfogar över.

Nackdelarna med att flera parter ska uppträda för den enskildes räkning i samma mål är dock stora. En tänkbar situation är exempelvis att föreningarna under målets gång inte kommer överens om vilka rättegångshandlingar som ska företas. Just detta problem kan dock

sannolikt ofta lösas genom att den enskilde får avgöra frågan. I annat fall tillhandahåller bestämmelsen i 14 kap. 8 § andra stycket rättegångsbalken en ordning för dessa fall, nämligen att en medparts rättegångshandling gäller till förmån för de övriga även om den strider mot deras handlingar. Ett större problem är vad som ska gälla för det fall några av föreningarna väljer att dra sig ur processen under målets gång. Domstolen hade vid talans väckande godtagit föreningarnas samlade ekonomiska förutsättningar och tillerkänt dem talerätt. Sedan målet pågått ett tag står den enskilde kvar med en eller ett par mindre föreningar vars ekonomiska förutsättningar är väsentligen sämre än de gemensamma förutsättningar som låg till grund för rättsens beslut att utfärda stämning. Att i det läget avvisa talan är en teoretisk möjlighet, som dock med hänsyn till den enskildes intressen framstår som mindre lämplig. Att låta processen fortgå trots att de kvarstående föreningarnas ekonomiska förutsättningar varken vid tidpunkten för talans väckande eller i något senare skede varit tillräckliga för talerätt skulle å andra sidan strida mot den aktuella bestämmelsens syfte. Visserligen följer det av 18 kap. 9 § rättegångsbalken att även de föreningar som dragit sig ur fortsätter att svara solidariskt för rättegångskostnaderna, men kravet på ekonomiska förutsättningar ska även borga för att det finns ekonomisk möjlighet att tillgodose den enskilde partens olika behov under processen, t.ex. vid föreningarnas bedömning av vilken bevisning och annan utredning som ska inhämtas.

Något som slutligen förtjänar att framhållas i detta sammanhang är att tanken med föreningarnas talerätt inte är att en mängd mindre föreningar med gemensamma krafter ska börja driva processer i domstol. Talerätten är i stället tänkt för sådana föreningar som med hänsyn till storlek, sakkunskap och ekonomi har reella möjligheter att bistå den enskilde i samma mån som ombudsmannen eller en arbetstagarorganisation kunde ha gjort. Dessa föreningar kan inte antas ha något nämnvärt behov av att dela talerätten med andra i samma mål.

Mot bakgrund av det ovan anförda finner regeringen vid en samlad bedömning att den enskilde inte bör få företrädas av mer än en förening i samma mål. Inte heller bör en förening kunna uppträda som part vid sidan av ombudsmannen eller en arbetstagarorganisation.

### 14.3 Bevisfrågor

**Regeringens förslag:** Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

**Regeringens bedömning:** Den särskilda bevisregeln i 19 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever bör inte ha någon motsvarighet i diskrimineringslagen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att bevisregelns första led får lydelsen ”om det finns anledning att anta att någon har missgynnats på sätt som framgår av förbuden mot diskriminering eller repressalier”.

**Remissinstanserna:** *Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Södertälje kommun och Stockholms stad, stadsledningskontoret,* är positiva till den föreslagna förändringen av bevisregeln. *Jämställdhetsombudsmannen* förutspår en ökad bevislättnad med kommitténs förslag, medan de andra båda ombudsmännen anser att förslaget gör bevisregeln lättare att tillämpa. *Falu tingsrätt* och *Helsingborgs stad* tillstyrker förslaget avseende bevisbördans placering i lagtexten.

*Arbetsdomstolen, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Kooperationens förhandlingsorganisation, Kommunala Företagens Samorganisation och Svenskt Näringsliv* avstyrker däremot förslaget. Det framhålls bl.a. att en förändring av bevisregeln framstår som onödig med hänsyn till att den inte tycks ha inneburit några svårigheter i rättstillämpningen och till att kommittén inte åsyftat någon saklig skillnad med sitt förslag. *Sveriges Advokatsamfund, Umeå kommun* och *Arbetsmarknadsstyrelsen* ställer sig tveksamma till förslaget.

Såvitt gäller bevisregeln i 19 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever tillstyrker *Lärarförbundet* kommitténs förslag, så länge den materiella utrednings- och åtgärdsskyldigheten inte förändras.

## Bakgrund

### *EG-rätten*

Av bevisbördedirektivet (direktiv 97/80/EG) – vilket innebar en kodifiering av EG-domstolens praxis i fråga om bevisbördans fördelning och beviskravets styrka – framgår i artikel 4.1 att när den som anser sig kränkt genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på honom eller henne lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, ska det åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling. Enligt artikel 4.2 ska direktivet inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden. Motsvarande bevisbörderegler finns i artikel 8.1 i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och artikel 10.1 i arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG). Direktivens fullständiga beteckningar redovisas i avsnitt 4.3.

I skälen till bevisbördedirektivet uttalas bl.a. att käranden kan berövas alla faktiska möjligheter att göra principen om likabehandling gällande inför de nationella domstolarna om framläggandet av bevis för en uppenbar diskriminering inte skulle få till följd att svaranden får bevisbördan för att dennes handlande inte är diskriminerande.

## *De svenska diskrimineringslagarna*

I 45 a § jämställdhetslagen (1991:433), 36 a § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 24 a § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 23 a § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 17 a § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan respektive 21 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering finns en bevisregel med innebörd att om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Detsamma gäller enligt 18 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever såvitt gäller diskriminering, repressalier och annan kränkande behandling från huvudmannens sida. Om ett barn eller en elev däremot grundar sin talan mot huvudmannen på att han eller hon utsatts för trakasserier eller annan kränkande behandling av ett annat barn eller en annan elev i samband med att huvudmannens verksamhet genomförs gäller enligt 19 § samma lag ett annorlunda formulerat beviskrav. Käranden måste i det fallet visa att trakasserier eller annan kränkande behandling förekommit, innan bevisbördan övergår på svaranden som ska visa att alla skäligen åtgärder för att förebygga eller förhindra behandlingen hade vidtagits.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Den nuvarande bevisregelns syfte och utformning*

Diskrimineringslagarnas bevisregel tillkom för att genomföra ovan redovisade EG-direktiv. EG-domstolens praxis utgör därmed den främsta rättskällan vid tillämpningen av regeln. Syftet med den utformning regeln fick först i domstolens praxis och därefter i direktiven var att åstadkomma en bevislättning för käranden, så att diskrimineringsförbuden skulle kunna upprätthållas också i praktiken. Om käranden således styrker fakta som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad föreligger ett s.k. prima facie-fall av diskriminering. Det betyder att diskriminering synes föreligga och det åligger därmed svaranden att styrka att det inte är fråga om något brott mot likabehandlingsprincipen, t.ex. genom att visa att ett faktiskt missgynnande inte haft samband med åberopad diskrimineringsgrund. Om käranden inte lyckas göra diskriminering ens antaglig går bevisbördan aldrig över på svaranden, eftersom det redan kan konstateras att diskriminering inte kan visas i målet.

I förarbeten till tidigare diskrimineringslagar har bevisregeln beskrivits som en regel om delad bevisbördan (se t.ex. prop. 2002/03:65 s. 104, prop. 2004/05:147 s. 138 och prop. 2005/06:38 s. 121), medan Högsta domstolen i NJA 2006 s. 170 har betecknat regeln som en presumptionsregel. Det innebär att de omständigheter som käranden visar

i det första ledet av bevisprövningen – de presumerande omständigheterna – skapar en presumption för att diskriminering föreligger. Svaranden kan därefter bryta presumptionen genom sina motargument och bevisningen härför.

Som kommittén påpekar har kritik riktats mot den tekniska utformning bevisregeln hittills fått i diskrimineringslagarna. Kritik har också framförts av vissa remissinstanser, bl.a. har *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anmärkt att den föreslagna formuleringen skapar ett betydande glapp mellan bevisteoretisk terminologi och praktisk tillämpning. Kritiken kan framför allt sägas angripa det ologiska i att dela upp bevisbördan avseende ett och samma rättsfaktum. En sådan ordning kan framstå som motsägelsefull, eftersom den får till följd att kändans respektive svarandens bevisbörda i slutändan tar sikte på existensen respektive icke-existensen av samma förhållande, dvs. diskriminering eller repressalier. Det kan också vara svårt för rättstillämparen att konsekvent dela upp bevisprövningen i två olika led. Enligt regeringens mening utgör dock bevisregeln rent praktiskt inget hinder mot att båda parternas bevisning prövas i ett sammanhang när så är ändamålsenligt. Skulle svaranden exempelvis göra gällande att något missgynnande överhuvudtaget inte förekommit måste prövningen i den delen rimligen ske innan kändans kan sägas ha gjort diskriminering antaglig, eftersom sådan bl.a. förutsätter att kändans i något avseende blivit missgynnad.

### *Hur bevisregeln bör utformas*

Vid en utvärdering av nuvarande bevisregel bör stor hänsyn tas till hur den hittills rent faktiskt har tillämpats av domstolarna. I NJA 2006 s. 170 fastslog Högsta domstolen – med hänvisning till bl.a. invändningar om de logiska eller i vart fall förnuftsmässiga svårigheterna med en delad bevisbörda för ett och samma rättsfaktum – att bevisregeln kan tolkas som en presumptionsregel. Även om domstolen således inte tycks ha funnit bevisregeln helt oproblematiske kan rättsfallet inte i sig anses tala för att ordalydelsen bör ändras. Såvitt gäller arbetsrättslig praxis kan konstateras att Arbetsdomstolen under lång tid varit hänvisad till den aktuella bevisregeln i diskrimineringsmål. Domstolens bevisprövning genom åren har inte varit okontroversiell; kritiker har framför allt hävdade att domstolen i prövningens andra led inte krävt tillräckligt av arbetsgivaren i bevishänseende. Även bevisregler av annat slag ställer dock domstolarna inför svårigheter med att avgöra vad som krävs för att en part ska anses ha fullgjort sin bevisbörda. Problemen i detta avseende är därför enligt regeringens mening inte i första hand kopplade till bevisregelns tekniska utformning i sig.

Mot bakgrund av det ovan anförda bedömer regeringen sammantaget att bevisregeln i sin nuvarande form är möjlig att tillämpa på ett ändamålsenligt sätt med avsedd bevislättning som resultat. Svårigheterna med regelns tekniska utformning synes därmed mer teoretiska än praktiska.

Det nu sagda hindrar förstås inte att en ändring av bevisregelns ordalydelse är motiverad för det fall en annan lydelse skulle vara

tydligare och mindre kontroversiell i teoretiskt hänseende samtidigt som den fortfarande överensstämmer med EG-direktiven och bibehåller nuvarande grad av bevislättnad.

Kommittén har föreslagit att bevisregelns första led utformas så att den får lydelsen ”om det finns anledning att anta att någon har missgynnats på sätt som framgår av förbuden mot diskriminering och repressalier”. Enligt regeringens uppfattning innebär denna formulering att det mindre tydligt framgår att det åligger käranden att styrka faktiska omständigheter som ger anledning till visst antagande. Uppfattningen delas av *Arbetsdomstolen*, som i sitt remissvar framhållit att den föreslagna formuleringen kan ge intrycket att det exempelvis i en tvist om avskedande på diskriminerande grunder är tillräckligt att en arbetstagare gör sannolikt att han har blivit avskedad, trots att arbetsgivaren anser att det är arbetstagaren som frivilligt lämnat arbetsplatsen. En sådan otydlighet kan enligt regeringens bedömning rent faktiskt leda till att käranden kommer i åtnjutande av en större bevislättnad än vad som är fallet i dag. Även om EG-rätten inte lägger hinder i vägen för ytterligare bevislättnad är det inte regeringens avsikt att införa någon sådan. Den nuvarande bevisregeln får anses fullt tillräcklig för att uppfylla EG-rättsliga krav i denna del.

Nämnas kan i detta sammanhang att *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Arbetsmarknadsstyrelsen* i sina remissvar ifrågasatt om inte bevislättnaden rentav drivits för långt genom de olika beviskrav som gäller för käranden respektive svaranden. I stället har föreslagits att käranden ska visa ”skälig grund” eller ”övervägande skäl” alternativt att en bevislättnad införs även för svaranden, så att denne exempelvis endast behöver visa ”sannolika skäl” eller göra ”klart mera sannolikt” att diskriminering inte förekommit. Regeringens uppfattning är dock att sådana alternativ avviker från EG-direktiven i så stor utsträckning att det skulle kunna väcka frågan om Sverige uppfyller kravet på bevislättnad för käranden.

Överhuvudtaget vill regeringen betona värdet av att bevisregeln följer EG-direktivens modell, t.ex. inför en framtida prövning inför EG-domstolen eller för att underlätta jämförelser av olika medlemstaters diskrimineringslagstiftning. Den nuvarande bevisregeln är det alternativ som närmast överensstämmer med EG-direktiven, vilka anger att käranden ”lägger fram fakta” som ger ”anledning att anta” att diskriminering förekommit. Inte minst med hänsyn härtill framstår de presenterade alternativen från kommittén och vissa remissinstanser som mindre lämpliga vid en jämförelse. I anslutning härtill kan även påpekas att regeringen anser samma skäl tala för att lagtexten inte bör ange vem av parterna som bär bevisbördan för någon viss faktisk omständighet, vilket har efterfrågats av *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*. Det bör i stället överlämnas åt rättstillämpningen att avgöra i det enskilda fallet, precis som hittills har skett.

Påståenden om repressalier bör, inte minst av effektivitetsskäl, i bevishänseende behandlas på samma sätt som påståenden om diskriminering.

På ovan anförda skäl finner regeringen vid en sammantagen bedömning att kraven på tydlighet, bevislättnad och direktivkonformitet bäst tillgodoses genom att bevisregeln utformas i enlighet med vad som



hittills gällt. Den nuvarande bevisregeln bör därmed föras över oförändrad till den nya lagen.

Trots att direktivens bevisbörderegler är förebild för den lagtext som regeringen nu föreslår skiljer sig respektive ordalydelse i viss mån åt. Den svenska lagtexten anger att kändanden ”visar omständigheter” och att svaranden ska visa att ”diskriminering och repressalier” inte har förekommit, medan direktiven talar om att kändanden ”lägger fram fakta” och att svaranden ska visa att ”brott mot likabehandlingsprincipen” inte har förekommit. Någon saklig skillnad är inte avsedd. Syftet med att i lagtexten välja en annan formulering än direktivens är i stället att öka tydligheten och överensstämmelsen med gängse språkbruk inom svensk rätt. Därtill kommer att repressalier inte kan anses utgöra brott mot likabehandlingsprincipen.

Bevisregelns närmare innebörd redovisas i författningskommentaren till 4 kap. 3 § diskrimineringslagen (se avsnitt 19.1).

### *Bevisfrågan med avseende på utrednings- och åtgärdsskyldigheten*

Den bevisregel som finns i 19 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever fick sin speciella utformning mot bakgrund av att den anknyter till den utrednings- och åtgärdsskyldighet som enligt 8 § samma lag gäller för huvudmannen eller den huvudmannen bestämmer vid kännedom om att ett barn eller en elev i verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling i samband med att verksamheten genomförs. Lagrådet ifrågasatte om någon särskild bevisregel behövdes för dessa fall och menade att det kunde hävdas att det följer redan av 8 § att, om det har framkommit omständigheter som anges där, huvudmannen för att undgå skadeståndsskyldighet måste visa att de anfallda åtgärderna har vidtagits (prop. 2005/06:38 s. 208). Regeringen gjorde dock motsatt bedömning av behovet av en bevisregel och hänvisade till att vissa elever eller föräldrar kan tänkas under åberopande av att ”annan kränkande behandling” förekommit vid upprepade tillfällen kräva att skolan måste vidta åtgärder på grund av händelser som för de flesta andra framstår som bagatellartade, varför skadeståndsansvar enligt regeringens uppfattning förutsatte att kändanden inledningsvis visar att kränkningar förekommit (prop. 2005/06:38 s. 123).

Som framgår i avsnitt 5.3 har regeringen bedömt att det för närvarande är lämpligt att inte låta bestämmelser angående annan kränkande behandling ingå i den nya lagen. Det innebär att frågan om en särskild bevisregel motsvarande den i 19 § lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever nu endast gäller trakasserifallet.

För att den materiella bestämmelsen om utrednings- och åtgärdsskyldigheten ska bli tillämplig krävs endast att barnet eller eleven anser sig ha blivit trakasserad och att huvudmannen fått kännedom om detta. När bestämmelsen nu inte längre omfattar begreppet ”annan kränkande behandling” framstår det enligt regeringens uppfattning som onödigt att i bevishänseende ålägga barnet eller eleven att styrka mer än

att huvudmannen fått sådan kännedom. Därefter måste det åligga huvudmannen att visa att den i lag föreskrivna utrednings- och åtgärdsskyldigheten uppfyllts. För en sådan ordning krävs enligt regeringens mening ingen särskild bevisregel. 19 § i 2006 års lag kräver däremot betydligt mer av kändanden, nämligen att denne visar att trakasserier faktiskt ägt rum. Med hänsyn härtill och i likhet med vad kommittén anfört i denna del finner regeringen att denna bevisregel inte bör få någon motsvarighet i den nya lagen (jfr motsvarande resonemang i fråga om skollagen [1985:1100] i avsnitt 15.2). Därigenom uppnås också enhetlighet i bevishänseende för de områden där materiella bestämmelser kommer att finnas rörande skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, dvs. arbetslivet, utbildningsområdet samt värnplikten och civilplikten. En ytterligare konsekvens är att barns och elevers ställning i detta avseende stärks.

## 14.4 Preskription

### 14.4.1 Preskriptionsfrister

**Regeringens förslag:** Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring,
- 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och
- 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

Talan på andra samhällsområden än arbetslivet ska väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad. Om talan rör den som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen från den dag då denna person fyllde 18 år.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock föreslagit att preskriptionstiden på alla samhällsområden ska vara densamma för barn under 18 år som för andra.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen, Falu tingsrätt* och *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* har inga invändningar mot förslaget.

*Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* och *Handikappförbundens samarbetsorgan* anser att en generell preskriptionsfrist om två år bör gälla även i arbetslivet. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* instämmer i denna åsikt utom såvitt gäller de fall då talan avser ogiltigförklaring. *JämO* och *Integrationsverket* anser att samma preskriptionsfrister bör gälla i arbetslivet oavsett om arbetstagaren är organiserad eller inte. *Riksförbundet för sexuell likaberättigande, Rädta Barnen* och *Full Personality Expression* anser att en längre preskriptionsfrist bör gälla för den som är under 18 år.

*JämO* anser att i vart fall rörande trakasserier bör underåriga åtnjuta en längre preskriptionsfrist. *Sveriges förenade studentkårer* och *Sveriges Förenade Gaystudenter* vill ha en längre preskriptionsfrist på utbildningsområdet.

*TCO* och *Läraryrket* motsätter sig att preskriptionsfristen vid beslut om offentlig anställning ska räknas från tidpunkten för laga kraft. De ifrågasätter hur den som förbigåtts vid beslut om statlig anställning får kännedom om denna tidpunkt samt påpekar att kommunala anställningsbeslut sällan anslås och därmed i dessa fall aldrig vinner laga kraft.

## Bakgrund

### *Preskriptionsregler i diskrimineringsmål på arbetslivets område*

Diskrimineringslagarna på arbetslivets område innehåller ingen generell preskriptionsfrist. I stället gäller skilda frister för olika situationer, genom hänvisningar till 40–41 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) samt 64–66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Beträffande 66 § första stycket medbestämmandelagen föreskrivs att den en månad långa fristen i stället ska vara två månader. Iakttagas inte preskriptionsfristerna är rätten till talan förlorad, vilket framgår av 42 § anställningsskyddslagen och 68 § medbestämmandelagen som också diskrimineringslagarna hänvisar till.

Nu relevanta hänvisningar framgår av 53–55 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 40–42 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 28–30 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och 27–29 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Härigenom gäller sammanfattningsvis följande preskriptionsfrister i diskrimineringsmål på arbetslivets område.

Den som avser att yrka *ogiltigförklaring* av en uppsägning eller ett avskedande ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagararen inte fått något sådant besked om bl.a. ogiltighetstalan och skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket respektive 19 § andra stycket anställningsskyddslagen uppgår tidsfristen i stället till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde. Har tvisteförhandling enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal påkallats inom underrättelsetiden ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Den som vill kräva *skadestånd* på grund av uppsägning eller avskedande ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har arbetstagararen inte fått något besked enligt 8 § andra stycket respektive 19 § andra stycket anställningsskyddslagen räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Har tvisteförhandling enligt

medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal påkallats inom underrättelsetiden ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

För *annan talan* än talan med anledning av uppsägning eller avskedande gäller att arbetstagarorganisation har rätt att påkalla förhandling inom fyra månader efter att den fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Talan ska väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. Har arbetstagarorganisationen inte iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får medlem eller tidigare medlem som berörs av tvisten väcka talan inom två månader efter det att tiden har löpt ut. Om arbetstagaren inte företräds av arbetstagarorganisation ska talan i stället väckas inom fyra månader efter att han eller hon fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. I fråga om skadeståndstalan med anledning av ett beslut om offentlig anställning räknas tidsfristerna i stället från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

#### *Preskriptionsregler i diskrimineringsmål på övriga samhällsområden*

Enligt 19 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 23 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och 21 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever ska talan om skadestånd väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. Såvitt gäller trakasserier och annan kränkande behandling av barn och elever föreskriver inte sistnämnda någon preskriptionsfrist. Det innebär att reglerna i preskriptionslagen (1981:130) i stället blir tillämpliga, vilket ger en preskriptionstid om tio år.

Iakttas inte preskriptionsfristerna är rätten till talan förlorad.

### **Skälen för regeringens förslag**

#### *Allmänt om preskriptionsfristen i diskrimineringsmål*

En första fråga är om det bör införas en enhetlig preskriptionsfrist för diskrimineringsmål på alla samhällsområden, dvs. även arbetslivet. Ett flertal remissinstanser har anfört att så bör vara fallet, främst med hänsyn till att reglerna då skulle bli enklare att tillämpa och till att diskrimineringsskyddet skulle bli lika starkt inom arbetslivet som på övriga samhällsområden.

Även regeringen inser att fördelar finns med en enhetlig preskriptionsfrist för alla diskrimineringsmål. I likhet med kommittén anser dock regeringen att nackdelarna med en sådan ordning vore alltför stora för att en ändring ska vara motiverad. Exempelvis vore det mindre lämpligt att en arbetstagare som kan åberopa en diskrimineringsgrund

skulle åtnjuta en betydligt längre preskriptionsfrist än en arbetstagare som inte kan det. Särskilt beträffande talan om ogiltigförklaring på grund av uppsägning eller avskedande – där som huvudregel gäller en frist om två veckor – skulle skillnaden bli närmast stötande. Visserligen kan hävdas att mer förmånliga regler i viss utsträckning är acceptabla eftersom målet om diskriminering handlar om mänskliga rättigheter. Det räcker dock knappast som skäl för en ändring, med hänsyn till det motstående intresset av att i sådana tvister snabbt få rättsläget fastställt. Därtill kommer rent allmänt att det skulle störa det arbetsrättsliga regelverket med dess olika preskriptionsfrister att införa en helt annan ordning i de arbetstvister som råkar röra diskriminering. Mot bakgrund av det nu sagda anser regeringen att en enhetlig preskriptionsfrist endast bör omfatta andra samhällsområden än arbetslivet samt att preskriptionsfristerna i arbetsrättsliga diskrimineringsmål även fortsättningsvis ska vara i allt väsentligt desamma som för andra arbetstvister.

Regeringen föreslår således följande preskriptionsfrister. På arbetslivets område ska de frister som följer av 40 och 41 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd samt 64–66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) gälla även i diskrimineringsmål. I likhet med vad som hittills gällt ska i stället för den månadslånga fristen enligt 66 § första stycket medbestämmandelagen en frist om två månader gälla. På övriga samhällsområdet ska preskriptionsfristen uppgå till två år. Regeringens överväganden och ställningstagande i frågan om lämplig preskriptionsfrist för barn under 18 år och för studenter redovisas för sig i separata avsnitt.

#### *Preskriptionsfristen för barn under 18 år*

Ett flertal remissinstanser har föreslagit att preskriptionstiden förlängs såvitt gäller barn under 18 år. *Riksförbundet för sexuellt likaberättigande* och *Full Personality Expression* har i huvudsak anfört följande. Om vårdnadshavare vägrar att lämna sitt medgivande till att talan väcks går barnets rätt till talan förlorad i de fall barnet inte uppnår 18 års ålder före preskriptionstidens utgång. Att medgivande inte lämnas kan exempelvis bero på att föräldrarna i fråga inte har accepterat sin tonårings sexuella läggning eller könsöverskridande identitet. Om inte preskriptionstiden förlängs bör i vart fall den underårige ha en möjlighet att även utan föräldrarnas medgivande väcka talan genom att företrädas av någon annan, lämpligen Barnombudsmannen. *Jämställdhetsombudsmannen* hänvisar till att barn som utsätts för t.ex. sexuella trakasserier ofta inte orkar berätta om detta förrän efter flera år. *Rädda Barnen* anser att barn oftare än vuxna har anledning att frukta repressalier efter en anmälan och föreslår för sin del att preskriptionstiden börjar löpa först när barnet fyllt 18 år.

Enligt regeringens mening har remissinstanserna onekligen lyft fram speciella problem som kan uppstå för barn under 18 år som utsätts för t.ex. diskriminering. Mot detta måste dock vägas de nackdelar som uppkommer om frågan huruvida talan ska väckas med anledning av en viss händelse tillåts att stå öppen under lång tid. Från

rättssäkerhetssynpunkt är det nämligen angeläget att ärendet utreds och behandlas inom rimlig tid. Vidare bör eventuell muntlig bevisning läggas fram i någorlunda nära anslutning till berörda förhållanden. Den tvååriga preskriptionstid som gäller för andra samhällsområden än arbetslivet innebär en avvägning mellan å ena sidan intresset av att den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier har tillräckligt med tid för att tillvarata sin rätt, å andra sidan motpartens behov av att inte riskera att bli stämd för något som ligger ett antal år tillbaka i tiden. När den drabbade är under 18 år föreligger dock enligt regeringens mening särskilda skäl för en annan preskriptionsfrist, främst med hänsyn till att ett barn kan ha svårt att inom två år ens berätta om t.ex. trakasserier, än mindre väcka talan. En tvåårig frist som börjar löpa redan när den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts kan därför ge ett stötande resultat för barnets del (jfr prop. 2005/06:38 s. 126).

Sådan kränkande behandling som avses i lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever omfattas inte av den nya diskrimineringslagen, utan kommer istället att regleras i skollagen (1985:1100), vilket regeringen redovisat skälen för i avsnitt 5.3. Som framgår av avsnitt 15.2 införs inte i skollagen någon särskild preskriptionsbestämmelse för dessa fall, vilket innebär att de precis som nu faller under preskriptionslagen (1981:130) och därmed omfattas av en tioårig preskriptionsfrist.

Att införa skollagens ordning för de olika typer av diskriminering, repressalier m.m. som regleras i diskrimineringslagen anser regeringen inte vara nödvändigt för att underårigas intressen ska kunna tillvaratas. Inte heller framstår det som lämpligt att låta preskriptionslagens tidsfrist gälla t.ex. enbart trakasserier och föreskriva en annan frist för andra situationer. Regeringen föreslår i stället att en tvåårig preskriptionsfrist ska gälla för barn under 18 år i alla situationer som omfattas av diskrimineringslagen, förutom arbetslivet, men att denna frist inte ska börja löpa förrän personen i fråga fyllt 18 år. Avsikten med detta är såväl att tillgodose intresset av en enhetlig preskriptionsfrist som att beakta de särskilda problem som kan uppstå i preskriptionshänseende för underåriga. Förslaget omfattar dock inte arbetslivet. Frågan om samma regler bör gälla för unga i arbetslivet bör analyseras närmare. Regeringen överväger att återkomma i frågan i annat sammanhang.

Som framgår av avsnitt 12.1 har Barnombudsmannen enligt gällande rätt inte någon möjlighet att föra talan för enskildas räkning. Med hänsyn till ovan gjorda bedömning finns det enligt regeringen inte heller några skäl att överväga om underåriga ska ha möjlighet att i brist på vårdnadshavares medgivande vända sig till någon annan.

### *Preskriptionsfristen för studenter*

*Sveriges Förenade Studentkårer* och *Sveriges Förenade Gaystudenter* anser att en längre preskriptionsfrist än två år bör gälla på utbildningsområdet. Som skäl för detta har de anfört att eftersom studenter ofta går utbildningar som är längre än två år och under hela utbildningstiden står i beroendeförhållande till utbildningsanordnaren bör

en student ha möjlighet att vänta med att väcka talan till dess att han eller hon avslutat sin utbildning. Enligt regeringens uppfattning är problemet med att den diskriminerade står i långvarigt beroendeförhållande till den som diskriminerar inte unikt för studenter utan kan förekomma även bland andra, t.ex. på arbetslivets område. Som framgått ovan är den tvååriga preskriptionsfristen resultatet av en avvägning mellan motstående intressen. Med hänsyn härtill bör starka skäl krävas för att föreskriva en längre frist. Regeringen anser inte att det finns tillräckliga skäl beträffande studenter och föreslår därför att samma preskriptionsfrist ska gälla på utbildningsområdet som på övriga samhällsområden med undantag för arbetslivet.

### *Särskilt om statliga och kommunala anställningsbeslut*

Som ovan framgått räknas preskriptionstiden för talan om ersättning med anledning av beslut om offentlig anställning från den dag då beslutet vann laga kraft. *Tjänstemännens centralorganisation* och *Läraryrket* har hävdade att denna ordning är olämplig och har motiverat det enligt följande. De kommunala anställningsbesluten kan efter överklagande numera inte bli föremål för annat än laglighetsprövning. Det är vanligt att besluten inte anslås och att tiden för överklagande därmed aldrig börjar löpa. Det får i sin tur till följd att någon preskriptionstid heller aldrig börjar att löpa enligt de föreslagna bestämmelserna. Såvitt gäller beslut om statlig anställning kan ifrågasättas hur den som förbigåtts vid tillsättningen av en tjänst ska erhålla kännedom om att beslutet så småningom vunnit laga kraft.

Regeringen är medveten om att praktiska problem av nu aktuellt slag kan uppstå genom den utformning som föreslagna preskriptionsregler har i denna del. Problemen är dock inte av sådant slag att de bör lösas inom ramen för diskrimineringslagstiftningen, av följande skäl. Sedan ett statligt anställningsbeslut överklagats kan var och en som så önskar hålla sig informerad om vad som sker och därmed få klart för sig när beslutet vunnit laga kraft. Det kan därför inte anses råda något hinder mot att knyta rättsverkningar till tidpunkten för laga kraft. När det gäller kommunala anställningsbeslut ska ett överklagande enligt 10 kap. 6 § kommunallagen (1991:900) ha inkommit till länsrätten inom tre veckor från den dag då det tillkännagavs på kommunens, landstingets eller kommunalförbundets anslagstavla att protokollet över beslutet justerats. Om något anslag på sätt som denna bestämmelse förutsätter rent faktiskt inte sker leder det naturligtvis till problem på flera plan för de inblandade. Ett problem som inte består i de formella reglerna i sig rörande tillkännagivande av beslut, utan i hur dessa regler i praktiken tillämpas, bör dock inte lösas genom en särreglering i diskrimineringslagen. Regeringen anser därför sammanfattningsvis att preskriptionsfristerna beträffande beslut om offentlig anställning bör börja löpa från den dag då beslutet vann laga kraft, på samma sätt som gäller i dag.



#### 14.4.2 Preskriptionsavbrott

**Regeringens förslag:** Diskrimineringsombudsmannen kan i mål på arbetslivets område avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att se till att arbetsgivaren får del av ett skriftligt meddelande som anger att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper en ny preskriptionstid från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Enligt kommitténs förslag har dock Diskrimineringsombudsmannen inte rätt att avbryta preskription vid skadeståndstalan eller talan om ogiltigförklaring med anledning av uppsägning eller avskedande.

**Remissinstanserna:** *Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Rikspolisstyrelsen och Kommunala Företagens Samorganisation* avstyrker förslaget. *Arbetsgivaralliansen* och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att om preskriptionsfristerna upplevs som för korta är en bättre lösning på problemet att ge ombudsmannen en rätt att påkalla förhandling i likhet med vad som gäller för arbetstagarorganisationer.

De flesta remissinstanser som yttrat sig över förslaget i denna del är positiva. *Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Arbetsdomstolen (AD)* anser därtill att rätten till preskriptionsavbrott bör göras mer omfattande än vad kommittén föreslagit. De tre förstnämnda vill utvidga rätten till att även gälla såväl skadeståndstalan som talan om ogiltigförklaring med anledning av uppsägning eller avskedande, medan *HomO* och *AD* begränsar sig till skadeståndstalan. *Handikappförbundens samarbetsorgan* anser att även andra intresseorganisationer än arbetstagarorganisationer bör ha rätt att avbryta preskription.

#### Skälen för regeringens förslag

##### *Ombudsmannen får en rätt till preskriptionsavbrott*

Enligt nuvarande lagstiftning har diskrimineringsombudsmännen inte någon rätt att avbryta preskription. En arbetstagarorganisation har som ovan framgått möjlighet att förlänga en frist genom att påkalla förhandling. Eftersom arbetstagarorganisationen har primär talerätt är det först sedan den i ett visst fall beslutat att inte väcka talan som ombudsmännens rätt att företräda den enskilde aktualiseras. Dessa har då ofta mycket kort tid på sig att före preskriptionstidens utgång hinna göra en tillfredsställande utredning av om rättsläget och bevisläget är sådant att det finns skäl att väcka talan. Att Diskrimineringsombudsmannen i den nya lagen ges en rätt att avbryta preskription skulle därmed öka myndighetens reella möjligheter att bistå

den enskilde i dessa fall. Kommitténs förslag i denna del har också vunnit bifall hos ett flertal av de remissinstanser som yttrat sig i frågan.

Vissa remissinstanser har dock motsatt sig förslaget. Det har bl.a. hävdats att preskriptionsfristerna räcker som de är och att ett bättre alternativ vore att ge ombudsmannen samma rätt att påkalla förhandling som arbetstagarorganisationerna har. *Kommunala Företagens Samorganisation* har påpekat att en rätt för ombudsmannen att avbryta preskription kommer att medföra att arbetstagare som kan åberopa diskriminering som grund för sin talan hamnar i ett mer fördelaktigt läge än den som inte kan göra det. För det fall arbetstagarna i fråga inte företräds av arbetstagarorganisation är nämligen den senare hänvisad till att exempelvis söka biträde av advokat, medan den förstnämnda kan vända sig till ombudsmannen. I båda fallen kan en grundlig utredning vara nödvändig, men endast i det senare fallet finns en möjlighet att genom preskriptionsavbrott få mer tid för en sådan utredning.

Att olika regler i viss mån kommer att gälla mellan sådana arbetstagare vars talan stöds på en diskrimineringsgrund och sådana vars talan inte gör det är enligt regeringens mening inte ett tillräckligt skäl för att avstå från att införa en rätt till preskriptionsavbrott som annars är motiverad. Redan i dag gäller i vissa avseenden olika regler för olika arbetstagare, nämligen för sådana som företräds av arbetstagarorganisation jämfört med sådana som inte gör det. Att en enskild som väljer att vända sig till en intresseorganisation eller en advokat i stället för till ombudsmannen hamnar i ett sämre läge än den som företräds av myndigheten är heller inget skäl mot den föreslagna rätten till preskriptionsavbrott.

Ett alternativ till en rätt för ombudsmannen att göra preskriptionsavbrott skulle vara att helt enkelt förlänga preskriptionsfristerna i de fall där ombudsmannen avser att göra en utredning. I likhet med kommittén anser dock regeringen att det bör undvikas att ytterligare komplicera det arbetsrättsliga regelverket med ännu fler preskriptionsfrister. Regeringen anser inte heller att en rätt för ombudsmannen att påkalla förhandling vore att föredra framför en rätt till preskriptionsavbrott.

Med beaktande av det ovan anförda är regeringens slutsats att en rätt för ombudsmannen att avbryta preskription bör införas på arbetslivets område. Däremot föreligger inte motsvarande skäl för en rätt till preskriptionsavbrott på andra samhällsområden. Verkan av preskriptionsavbrott är att en ny preskriptionsfrist av samma längd börjar löpa. Preskriptionen bör inte kunna avbrytas mer än en gång. Att en arbetstagarorganisation i ett tidigare skede förlängt preskriptionsfristen genom att påkalla förhandling medför inte att ombudsmannens rätt till preskriptionsavbrott går förlorad.

Preskriptionsavbrott åstadkoms genom att arbetsgivaren får del av ett preskriptionsavbrytande meddelande. Enligt kommitténs förslag skulle meddelandet ange att ombudsmannen överväger att väcka talan. Som *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* påpekat i sitt remissvar kan dock preskription behöva avbrytas i ett utredningsskede då myndigheten ännu inte hunnit så långt som till att överväga att väcka talan. Enligt regeringens mening kan finnas ett värde i att det inte genom meddelandet framstår som om ombudsmannen redan tagit ställning till om utredningen räcker för att talans väckande ska övervägas. Regeringen föreslår i stället

en mer neutral formulering, nämligen att meddelandet helt enkelt ska ange att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott.

Meddelandet ska ha kommit arbetsgivaren till handa men det krävs däremot inte att arbetsgivaren rent faktiskt tagit del av det, dvs. läst det. Det avgörande är att arbetsgivaren haft den möjligheten. Regeringen anser det inte behövt att, som *Rikspolisstyrelsen* föreslagit i sitt remissvar, i lagtexten reglera vad som gäller om bevisbördan för att ett preskriptionsavbrytande meddelande kommit arbetsgivaren till handa. Det följer av rättspraxis att den bevisbördan åvilar ombudsmannen (se NJA 1996 s. 809 och 1998 s. 750).

### *Ingen rätt till preskriptionsavbrott för intresseorganisationer*

*Handikappförbundens samarbetsorgan* har föreslagit att även de intresseorganisationer som genom den nya lagen tillerkänns talerätt ska ha en rätt att avbryta preskription. Regeringen anser dock inte att det vore lämpligt. I det skede när ett preskriptionsavbrott aktualiseras är det nämligen fortfarande oklart om den aktuella organisationen efter talans väckande verkligen kommer att tillerkännas talerätt av domstolen. Innan talerätten är klarlagd bör organisationen inte åtnjuta den rätt till preskriptionsavbrott som rimligen är knuten till en faktisk möjlighet att föra talan för den enskildes räkning. Regeringen anser därför att nu aktuella intresseorganisationer inte bör tillerkännas en rätt att avbryta preskription.

### *Rätten till preskriptionsavbrott gäller inte talan om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande*

Enligt kommitténs förslag ska Diskrimineringsombudsmannens rätt att göra preskriptionsavbrott endast gälla andra mål än sådana som avser uppsägning eller avskedande. Som skäl för att undanta sistnämnda mål har kommittén angett att intresset av att rättsläget snabbt fastställs tar över intresset av en extra tidsfrist för ombudsmannen. Ett antal remissinstanser har som framgått ovan motsatt sig denna inskränkning. *Handikappombudsmannen*, som är en av dem som förordar en rätt till preskriptionsavbrott i alla arbetslivsmål, har framhållit att diskriminering i form av uppsägning eller avskedande är mycket ingripande för den enskilde. *Arbetsdomstolen* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* anser att de skäl kommittén anfört endast gör sig gällande i mål om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, men däremot inte vid skadeståndstalan. Enligt regeringens mening är dessa invändningar befogade. Visserligen gör regeringen samma bedömning som kommittén såvitt gäller talan om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, eftersom långvarig oklarhet om huruvida ett anställningsförhållande består eller inte består får alltför stora konsekvenser för de inblandade. Däremot kan samma sak knappast sägas om talan om ersättning på grund av uppsägning eller avskedande. Det är svårt att se varför intresset av en snabb lösning av tvisten skulle väga särskilt mycket tyngre i dessa fall än i andra mål om diskrimineringsersättning eller skadestånd. Regeringens slutsats i denna

del blir därför att endast de mål som gäller talan om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande bör undantas från ombudsmannens rätt att avbryta preskription.

## 14.5 Sekretess

**Regeringens förslag:** Sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpning av diskrimineringslagen eller 14 a kap. skollagen (1985:1100) för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller hos Diskrimineringsombudsmannen för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs i ärende enligt diskrimineringslagen eller i annat ärende som rör rådgivning åt enskild.

Sekretess gäller hos Nämnden mot diskriminering för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs i ärende enligt diskrimineringslagen.

Sekretess gäller hos Statens skolverk för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs i ärende enligt 14 a kap. skollagen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget. *Falu tingsrätt* har tillstyrkt. *Jämställdhetsombudsmannen* har föreslagit att Diskrimineringsombudsmannen ges en rätt att sekretessbelägga uppgifter även i ärenden enligt föräldraledighetslagen (1995:584).

## Bakgrund

### *Nuvarande sekretesskydd*

Av 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) följer att sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpning av de nuvarande diskrimineringslagarna, för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller även enligt 9 kap. 21 § sekretesslagen i vissa ärenden hos diskrimineringsombudsmännen, Jämställdhetsnämnden, Nämnden mot diskriminering och Statens skolverk för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs. Hos samtliga ombudsmän omfattar sekretessen ärenden

enligt de diskrimineringslagar som respektive ombudsman har att utöva tillsyn över. Därutöver gäller sekretess hos Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) i andra ärenden som rör rådgivning åt enskild. För Handikappombudsmannens del är denna ytterligare sekretess inte begränsad till sådana rådgivningsärenden utan avser all verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen. Det innebär att ett vidare sekretesskydd råder hos denna myndighet än hos övriga ombudsmän. I förarbetena till nämnda lag hänvisas beträffande sekretesskyddets omfattning till ombudsmannens rätt enligt 4 § att begära in uppgifter från bland andra myndigheter, landsting och kommuner som har skyldighet att fullgöra uppgifter som rör personer med funktionshinder (prop. 1993/94:219 s. 19). Sekretessen hos Jämställdhetsnämnden omfattar ärenden enligt jämställdhetslagen (1991:433), hos Nämnden mot diskriminering ärenden enligt övriga diskrimineringslagar för arbetslivet och hos Statens skolverk enligt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Sekretess hos Diskrimineringsombudsmannen*

Enligt 2 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen ska varje svensk medborgare, till främjande av ett fritt meningsutbyte och en allsidig upplysning, ha rätt att ta del av allmänna handlingar. Denna rätt får enligt 2 § begränsas endast om det är påkallat med hänsyn till vissa särskilda ändamål, bl.a. skyddet för enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden. Samma bestämmelse föreskriver att begränsning av rätten att ta del av allmänna handlingar måste anges noga i särskild lag. Sekretesregler måste således utformas efter en avvägning mellan motstående intressen. Öppenhet, tillgänglighet och offentlighet bör gälla som utgångspunkt, samtidigt som enskilda personers integritet måste beaktas.

I likhet med kommittén bedömer regeringen att verksamheten hos Diskrimineringsombudsmannen sannolikt är mer integritetskänslig än hos många andra myndigheter. Sekretess bör därför gälla för uppgift om enskilds personliga och ekonomiska förhållanden i ärenden enligt diskrimineringslagen och i andra ärenden som rör rådgivning åt enskild. Sådana rådgivningsärenden kan t.ex. handla om att en enskild rådfrågat ombudsmannen angående ett icke lagreglerat område.

En fråga i sammanhanget är om sekretessen hos ombudsmannen bör gälla även annan verksamhet än den ovan nämnda. I denna del kan konstateras att diskrimineringslagen spänner över ett antal olika samhällsområden och att den därmed kommer att inrymma de flesta situationer där behov av sekretess kan förväntas uppstå. Eftersom även andra ärenden i den mån de rör rådgivning åt enskild omfattas av sekretess kan ifrågasättas om den verksamhet som återstår verkligen är sådan att den motiverar ytterligare sekretesskydd. Det torde här främst handla om ombudsmannens egen uppsökande verksamhet, utbildningsverksamhet och liknande. Några integritetskänsliga uppgifter

förekommer normalt inte i sådan verksamhet. Därtill kommer att regleringen i 2 kap. 2 § tryckfrihetsförordningen innebär att generella begränsningar av offentligheten bör undvikas (jfr prop. 2001/02:191 s. 103). Mot bakgrund av det nu anförda delar regeringen kommitténs bedömning att annan verksamhet utöver ärenden enligt diskrimineringslagen och andra rådgivningsärenden inte bör omfattas av sekretess.

*Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* har i sitt remissvar påpekat att sekretessen enligt 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100) inte omfattar ärenden i vilka myndigheten för talan för en enskild med stöd av 25 § föräldraledighetslagen (1995:584). *JämO* har därför föreslagit att sekretessen utökas i detta hänseende. Som framgått i avsnitt 14.2.1 kommer Diskrimineringsombudsmannen att ha samma talerätt enligt föräldraledighetslagen som i dag tillkommer *JämO*. Innan en ändring av bestämmelsen i 9 kap. 21 § sekretesslagen övervägs i nu aktuellt hänseende bör domstolssekretessen enligt 9 kap. 20 § samma lag ses över i motsvarande mån. Regeringen saknar beredningsunderlag för att nu göra en sådan översyn.

Sammanfattningsvis innebär det ovan anförda att sekretesskyddet enligt förslaget i denna del i allt väsentligt motsvaras av nuvarande reglering. Beträffande sekretessen för verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen kan följande tilläggas. Som ovan framgått har denna sekretess motiverats av ombudsmannens rätt enligt 4 § nämnda lag att begära in uppgifter. Bestämmelsen saknar motsvarighet i förslagen till diskrimineringslag och lag om Diskrimineringsombudsmannen, varför ett särskilt sekretesskydd i detta avseende inte är nödvändigt. Flera samhällsområden som vid tillkomsten av lagen om Handikappombudsmannen inte var reglerade i någon diskrimineringslagstiftning omfattas dock av den nya diskrimineringslagen, varför uppgifter som Diskrimineringsombudsmannen begär in med stöd av den nya lagen kommer att omfattas av den föreslagna sekretessen.

#### *Sekretess hos Nämnden mot diskriminering och Statens skolverk*

Av samma skäl som ovan anförts beträffande ombudsmannen bör sekretess gälla hos Nämnden mot diskriminering i ärenden enligt diskrimineringslagen samt hos Statens skolverk i ärenden enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100). Ärendena enligt skollagen avser sådan kränkande behandling av barn och elever som för närvarande omfattas av lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (se avsnitt 15). Sekretessen bör även för dessa myndigheter omfatta uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs. Förslaget motsvarar vad som gäller enligt nuvarande regler.

### *Sekretess hos domstol*

Slutligen föreslås att sekretess i samma utsträckning som enligt nuvarande reglering ska gälla hos domstol i mål enligt diskrimineringslagen och 14 a kap. skollagen för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

### *Ett rakt skaderekvisit*

I sekretesslagen förekommer två typer av skaderekvisit, ”raka” och ”omvända”. Det raka skaderekvisitet innebär en presumtion för offentlighet, dvs. det är endast om det kan antas att skada uppkommer vid röjande av uppgift som sekretess föreligger. Med ett omvänt skaderekvisit råder i stället en presumtion för sekretess. Endast när det står klart att uppgiften kan röjas utan att skada uppkommer är uppgiften offentlig. Det innebär i praktiken ofta att uppgiften inte kan lämnas ut om inte mottagarens identitet och avsikter med uppgiften är kända.

De nu aktuella sekretessbestämmelserna i 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen innehåller enligt sin nuvarande lydelse ett rakt skaderekvisit. Som kommittén anfört bör också det normala vara att presumtion för offentlighet råder, dvs. sekretess är möjlig men utgör inte huvudregeln. I likhet med kommittén anser inte regeringen att de ärenden sekretessen ska omfatta typiskt sett kan förväntas innehålla sådana uppgifter att ett rakt skaderekvisit inte skulle vara tillräckligt. Ett sådant skaderekvisit föreslås därför gälla även fortsättningsvis och presumtion för offentlighet således råda.

### *Meddelarfrihet*

I 16 kap. 1 § sekretesslagen finns de tystnadsplikter uppräknade som har företräde framför principen om meddelarfrihet, dvs. rätten enligt 1 kap. 1 § tredje stycket tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 2 § yttrandefrihetsgrundlagen att lämna uppgift i vilket ämne som helst för publicering i de medier som de båda grundlagarna omfattar. Denna frihet är inte begränsad när det gäller uppgifter som omfattas av sekretess enligt 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen. Regeringen anser att inte heller den tystnadsplikt som följer av dessa bestämmelser i deras nya lydelse bör ha företräde framför meddelarfriheten.

## 14.6 Rättegångskostnader

<p><b>Regeringens förslag:</b> I mål på andra samhällsområden än arbetslivet kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan som part.</p>
--

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget i denna del. *Rädda Barnen* och *Förbundet Rörelsehindrade* har tillstyrkt förslaget.

**Bakgrund:** 18 kap. rättegångsbalken innehåller regler om rättegångskostnader i tvistemål. De bestämmelser som avser dispositiva mål är tillämpliga i diskrimineringsmål, såväl i arbetslivet som på övriga samhällsområden. Huvudregeln finns i 1 § enligt vilken förlorande part ska ersätta motparten dennes rättegångskostnader, om inte annat är föreskrivet. Av 3 § följer att fördelningen av rättegångskostnaderna kan bli en annan om den vinnande parten på närmare angivet vis föranlett onödig rättegång. Var den omständighet som utgången i målet berodde på inte känd för den förlorande parten före rättegången och borde denna part inte heller ha ägt kännedom därom kan förordnas att vardera parten ska bära sina kostnader. Även med stöd av 4 § kan fördelningen av kostnaderna avvika från huvudregeln, om flera yrkanden prövats och parterna vunnit ömsom eller om parts yrkande bifallits endast till viss del.

I mål på arbetslivets område gäller lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen), till vilken hänvisas i 45 § jämställdhetslagen (1991:433), 36 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 24 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och 23 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. 5 kap. 3 § arbetstvistlagen hänvisar i sin tur till rättegångsbalkens regler. 5 kap. 2 § innehåller dock en särskild regel om rättegångskostnaderna i arbetstvister. Den föreskriver att det i sådana mål kan förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

För mål på andra samhällsområden än arbetslivet framgår det att rättegångsbalkens regler är tillämpliga genom hänvisningar i 17 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 20 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och 17 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Samma bestämmelser innehåller också en särreglering motsvarande den i 5 kap. 2 § arbetstvistlagen. Bestämmelsen i 2003 års lag anger dock att detta inte gäller när någon av diskrimineringsombudsmännen för talan som part. Om myndigheten förlorar ett mål enligt den lagen får myndigheten således utan undantag stå för sina och motpartens rättegångskostnader, såvida inte annat förordnats med stöd av reglerna i 18 kap. rättegångsbalken.

## Skälen för regeringens förslag

### *En särskild reglering om fördelningen av rättegångskostnaderna*

En strikt tillämpning av rättegångsbalkens huvudregel om att förlorande part ska bära såväl sina egna som motpartens rättegångskostnader kan medföra att den som anser sig ha blivit diskriminerad avstår från att driva



en process på grund av den ekonomiska risken. Det kan leda till att tvister där en talan vore befogad aldrig blir föremål för domstolsprövning. Därtill kommer att även i sådana fall när den som anser sig ha blivit diskriminerad förlorar målet kan han eller hon ha haft skälig anledning att få tvisten prövad. Målets utgång kan exempelvis ha berott på att rättsläget eller bevisläget varit svårbedömt. Vidare kan målets utgång ha berott på omständigheter som i processens början inte var kända för den förlorande parten, utan att förutsättningarna i 18 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken för den sakens skull är uppfyllda.

Ovanstående problem uppkommer naturligtvis i många typer av mål och för de flesta anvisas inte någon annan lösning än vad som följer av 18 kap. rättegångsbalken. Regeringen anser dock att det för diskrimineringsmålen del är lämpligt att möjliggöra ett större hänsynstagande till förlorande part än vad bestämmelserna i rättegångsbalken tillåter (jfr t.ex. prop. 2002/03:65 s. 168–169 och prop. 2005/06:38 s. 125). Därför föreslås en reglering motsvarande vad som hittills gällt, dvs. att domstolen kan förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. För arbetslivsmålen del framgår detta genom hänvisningen i 4 kap. 1 § första stycket till lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Som ovan framgått innehåller 5 kap. 2 § sistnämnda lag en bestämmelse om rättegångskostnader. Såvitt gäller övriga samhällsområden föreslås i stället en särskild bestämmelse i den nya lagen.

### *Undantag för Diskrimineringsombudsmannen*

Den nya lagen omfattar skilda verksamheter och gäller inom såväl offentlig som privat verksamhet. En bestämmelse om att vardera parten kan få bära sin rättegångskostnad kan få konsekvenser som inte är önskvärda när ombudsmannen står som förlorande part. Att förpliktas att ersätta motpartens rättegångskostnader får inte samma ekonomiska konsekvenser för en myndighet som för en enskild eller en del företag. Det kan därför framstå som oskäligt om exempelvis en mindre näringsidkare i ett mål mot ombudsmannen skulle tvingas bära sina rättegångskostnader själv, trots att domstolen funnit att diskriminering inte förekommit och myndigheten därför förlorat målet. Att myndigheten kan ha haft goda skäl att driva målet, kanske för att det varit av principiellt intresse, har då mindre betydelse. Den föreslagna ordningen i fråga om fördelningen av rättegångskostnaderna bör därför inte gälla när ombudsmannen för talan som part i mål på andra samhällsområden än arbetslivets. När det gäller arbetslivsmålen saknas motsvarande undantag i 5 kap. 2 § arbetstvistlagen. Kommittén har dock inte föreslagit någon ändring i denna del.

De intresseorganisationer som för talan i diskrimineringsmål får normalt antas vara mer kostnadskänsliga än ombudsmannen. Något motsvarande undantag bör därför inte gälla för deras del.

För tydlighets skull ska tilläggas att i de fall ombudsmannen eller en intresseorganisation för talan för den enskildes räkning kan inte den enskilde själv bli skyldig att ersätta motpartens rättegångskostnader.

Ansvar för rättegångskostnaderna åvilar helt ombudsmannen respektive organisationen i egenskap av part.

## 14.7 Övriga frågor om rättegången

### 14.7.1 Vissa bestämmelser för mål om ogiltigförklaring m.m.

**Regeringens förslag:** Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Ogiltigförklaring av uppsägning och avskedande m.m.*

De nuvarande diskrimineringslagarna på arbetslivets område föreskriver att vissa bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) ska tillämpas när någon i diskrimineringsmål för talan om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, se 53 § jämställdhetslagen (1991:433), 40 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 28 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och 27 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. De bestämmelser till vilka hänvisas helt eller delvis är, såvitt nu är av intresse, 34–35, 37, 39 och 43 §§.

Av 34 § anställningsskyddslagen följer att en anställning vid tvist om uppsägnings giltighet inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts samt att arbetstagaren har rätt till bibehållna anställningsförmåner under tiden och inte får stängas av från arbete. Vidare framgår att domstolen i en sådan tvist kan besluta interimistiskt att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid annan tidpunkt, eller att en pågående avstängning ska upphöra. I 35 § föreskrivs att domstolen i tvist om giltigheten av ett avskedande kan

besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt avgjorts samt att arbetsgivaren i sådant fall inte får stänga av arbetstagaren från arbete. Enligt 37 § får avstängning inte ske på grund av de omständigheter som föranlett uppsägning eller avskedande, om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat uppsägningen respektive avskedandet. I 39 § föreskrivs att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Av 43 § framgår, såvitt nu är av intresse, att mål om uppsägning eller avskedande ska handläggas skyndsamt av domstolen. Bestämmelsen innehåller också anvisningar för handläggningen av yrkanden om interimistiskt beslut.

Regeringen föreslår att de ovan redovisade bestämmelserna i anställningsskyddslagen även enligt den nya lagen görs tillämpliga i mål om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande.

### *Talan om ersättning med anledning av beslut om offentlig anställning*

Enligt de nuvarande diskrimineringslagarna på arbetslivets område får skadeståndstalan med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning inte prövas innan beslutet har vunnit laga kraft, se 57 § jämställdhetslagen (1991:433), 39 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 27 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och 26 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Det innebär att en arbetssökande har möjlighet att först överklaga en offentlig arbetsgivares beslut till sista instans och därefter föra talan om skadestånd. Så länge beslutet inte har vunnit laga kraft får dock talan om skadestånd inte föras vare sig av den arbetssökande som själv överklagat eller av andra sökande som inte gjort det. Ett bifall till överklagandet påverkar inte rätten att väcka skadeståndstalan.

Regeringen föreslår en bestämmelse av motsvarande innehåll i den nya lagen.

Som redovisats i avsnitt 14.4.1 har remissinstanser ifrågasatt hur den som förbigåtts vid beslut om statlig anställning får kännedom om när beslutet så småningom vunnit laga kraft. Samma remissinstanser har även anfört att kommunala anställningsbeslut sällan anslås, vilket i sådana fall får till följd att de aldrig vinner laga kraft. Regeringens överväganden i dessa frågor framgår av nämnda avsnitt.

## **14.7.2 Processuella regler för den enskilde i visst fall**

<p><b>Regeringens förslag:</b> Bestämmelserna i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen ska även gälla den för vilken</p>
---

Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt den nya lagen.

Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt den nya lagen gäller även när ombudsmannen eller en förening för talan som part för den enskilde enligt lagen.

Rättens avgörande i ett mål där ombudsmannen eller en förening för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot förslaget.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Den enskildes processuella ställning när Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan*

Av 18 § tredje stycket lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 24 § första stycket lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och 20 § tredje stycket lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever följer att bestämmelserna i rättegångsbalken om jävsförhållanden, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor rörande bevisningen ska gälla även den för vilken vederbörande diskrimineringsombudsman för talan enligt dessa lagar. Lagarna för arbetslivet hänvisar i stället till den motsvarande reglering som finns i 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, se 47 § andra stycket jämställdhetslagen (1991:433), 38 § andra stycket lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 26 § andra stycket lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och 25 § andra stycket lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Enligt 24 § första stycket lagen om förbud mot diskriminering gäller hänvisningen till rättegångsbalken även vad som föreskrivs om pågående rättegång (litis pendens). Andra stycket i samma bestämmelse avser situationen när den enskilde själv för talan. Hänvisningen beträffande pågående rättegång gäller då en ombudsman som för talan för den enskilde. Föreskriften, som saknar motsvarighet i de andra lagarna, innebär att den enskilde och ombudsmannen anses som en enda part när det gäller frågor om pågående rättegång (prop. 2002/03:65 s. 171).

Ombudsmännens talerätt innebär att när någon av dem för talan för en enskilds räkning är myndigheten den egentlige parten. Trots det behandlas alltså den enskilde i processuellt hänseende på samma sätt som en part i de avseenden som ovan redovisats. Regeringen anser att motsvarande ordning bör gälla enligt den nya lagen och föreslår därför en bestämmelse med detta innehåll.

### *Rättskraft och överklagande*

I alla de nuvarande diskrimineringslagarna med undantag för lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering anges att talan som förs av en ombudsman behandlas som om talan hade förts av den enskilde själv, se 56 § jämställdhetslagen (1991:433), 43 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 31 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 30 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 20 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och 20 § lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Av förarbeten framgår att innebörden av ovan nämnda bestämmelse bl.a. är att den enskilde omfattas av domens rättskraft samt att den enskilde själv kan överklaga domen även om inte ombudsmannen gör det (se prop. 2001/02:27 s. 100 och prop. 2005/06:38 s. 151–152).

25 § lagen om förbud mot diskriminering föreskriver i stället uttryckligen att rättens avgörande i ett mål där en av ombudsmännen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person samt att avgörandet får överklagas av den enskilde. Bestämmelsen tillkom på förslag av Lagrådet eftersom den lydelse som förekommer i de andra diskrimineringslagarna ansågs oklar (prop. 2002/03:65 s. 171 och 347). Regleringen i 25 § lagen om förbud mot diskriminering framstår som den mest lämpliga i nu aktuellt hänseende. Regeringen föreslår därför att föreskrifter med motsvarande innehåll tas in i den nya lagen.

## 15 Ändringar i skollagen

### 15.1 Förbud m.m. mot kränkande behandling

**Regeringens förslag:** Den som är huvudman för samt anställda och uppdragstagare i sådan verksamhet som regleras i skollagen (1985:1100) får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** De remissinstanser som har yttrat sig i frågan är i huvudsak eniga i att bestämmelserna om annan kränkande behandling än diskriminering i lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever inte ska vara en del av den nya diskrimineringslagen. Flertalet har också tillstyrkt eller inte haft någon invändning mot att dessa regler i stället placeras i skollagen. *Barn- och elevombudet för likabehandling* inom Statens skolverk anser dock att reglerna bör finnas i en självständig lag. Flera remissinstanser framför att skyddet mot kränkningar i skollagens verksamheter måste vara lika starkt oavsett om de är diskriminerande eller inte. Några remissinstanser, däribland *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Friskolornas Riksförbund*, hänvisar till de betänkligheter mot ytterligare skadeståndsregler som de framförde inför 2006 års lag; nämligen att skadeståndsbestämmelser inte är rätt väg för att komma till rätta med kränkande behandling. *Friskolornas Riksförbund* och *Göteborgs stad* efterlyser kvalitetssäkrade åtgärdsprogram för att komma till rätta med mobbning och kränkningar. *Barnombudsmannen* saknar en barnkonsekvensanalys av förslaget att bestämmelserna om annan kränkande behandling placeras i skollagen.

#### Skälen för regeringens förslag

##### *Vad som menas med kränkande behandling*

Vad som enligt nuvarande lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever menas med ”kränkande behandling” framgår av författningskommentaren till nya 14 a kap. 3 § skollagen (1985:1100). Se avsnitt 19.6 och vad som anförs i avsnitt 5.3.

##### *Bestämmelserna flyttas över till skollagen*

Regeringen har i avsnitt 5.3 uttalat att det för närvarande är lämpligt att inte låta de bestämmelser som behövs angående annan kränkande behandling än diskriminering i skollagens verksamheter ingå i den nya

diskrimineringslagen. Den fråga som då uppkommer är hur regelverket om annan kränkande behandling ska behandlas. Det kan antingen finnas i en särskild lag eller på lämpligt sätt arbetas in i skollagen.

En ordning där bestämmelserna behålls i en särskild lag har förordats av *barn- och elevombudet* inom Statens skolverk som menar att reglerna bör ses som ett skydd för mänskliga rättigheter enligt FN:s barnkonvention medan skollagens syfte bl.a. är att reglera verksamheterna. Övriga remissinstanser har förordat eller inte haft någon invändning mot att – då diskrimineringslagstiftningen renodlas – reglerna förs till skollagen.

Tillämpningsområdet för förbudet och de andra bestämmelserna mot kränkande behandling enligt den nuvarande 2006 års lag är verksamheterna i skollagen. I skollagen finns vidare bestämmelser bl.a. om att den som verkar i skolan aktivt ska motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden (1 kap. 2 § skollagen). Bestämmelser om skolans skyldighet att motverka och ingripa mot alla typer av kränkande behandling har också en nära koppling till såväl skollagens bestämmelser om grundläggande värden som lagens regelverk för att upprätthålla ordning, trygghet och studiero. Den naturliga platsen för bestämmelserna om annan kränkande behandling än diskriminering är därmed i skollagen. Att reglera förbudet i en separat lag skulle innebära att bestämmelser som gäller kränkningar i skolan återfanns i tre olika lagar: den nya diskrimineringslagen, skollagen samt den särskilda lagen. Enligt regeringens uppfattning saknas det skäl för en sådan uppdelning.

Med hänsyn till det sagda anser regeringen i likhet med Diskrimineringskommittén att bestämmelserna om annan kränkande behandling bör föras över till ett särskilt kapitel i skollagen.

*Barnombudsmannen* har efterlyst en barnkonsekvensanalys av att bestämmelserna om kränkande behandling placeras i skollagen.

Den uppenbara konsekvensen är att bestämmelser som rör diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever kommer att återfinnas på två håll, dels i diskrimineringslagen, dels i skollagen. Detta innebär dock inte att barns ställning försvagas. Diskrimineringskommittén har för sin del ansett att det för det enskilda barnet knappast har någon betydelse i vilken författning bestämmelserna finns. Även regeringen kan konstatera att det materiella skyddet mot diskriminering, repressalier och annan kränkande behandling är detsamma med de ändringar som regeringen föreslår. Med hänsyn till att skyddet mot diskriminering nu utsträcks även till praktisk arbetslivsorientering i grundskolan (se avsnitt 8.1.1) och till att det görs tydligt att Diskrimineringsombudsmannen och Statens skolverk får föra talan både enligt diskrimineringslagen och i fråga om kränkande behandling enligt skollagen i samma rättegång när så är lämpligt (se strax nedan, avsnitt 15.2) framstår den nya ordningen snarare som en förstärkning av barnets rätt. Att Diskrimineringsombudsmannen och Statens skolverk enligt regeringens förslag har att tillämpa flera lagrum kan inte ha någon betydelse för saken. För det enskilda barnet är det dock viktigt att Diskrimineringsombudsmannen och Skolverket samarbetar för att underlätta för barnet.

Några remissinstanser har efterlyst åtgärdsprogram för att komma till rätta med mobbning och kränkningar. Ändamålet med bestämmelserna om åtgärder mot kränkande behandling är att motverka sådant beteende. För att detta ska lyckas krävs att de som arbetar med frågorna har den kunskap och de verktyg som behövs. Mot denna bakgrund gav regeringen våren 2007 i uppdrag till Myndigheten för skolutveckling att under tre år utforma och genomföra en utbildningsåtgärdsprogram för skolor om forskningsbaserade och utvärderade åtgärdsprogram mot mobbning. Även effekterna av befintliga metoder mot mobbning som används i skolorna ska utvärderas (U2007/1205/S).

Den 1 augusti 2007 stärktes vidare skolans disciplinära befogenheter genom ändringar i skollagen. Lärare och rektorer får nu omhänderta störande eller farliga föremål från elever och kommuner får mot vårdnadshavares önskemål flytta en grundskoleelev till en annan skola om det är nödvändigt med hänsyn till övriga elevers trygghet och studiero (prop. 2006/07:69, bet. 2006/07:UbU13, rskr. 2006/07:183). Regeringen avser att ytterligare förtydliga lärarnas befogenheter i det förslag till ny skollag som för närvarande bereds i Regeringskansliet. Härutöver avser regeringen att de närmaste åren föreslå särskilda statliga satsningar på lärarnas och rektorernas utbildning och fortbildning.

## 15.2 Vissa ändringar i regelverket

**Regeringens förslag:** Bestämmelserna om ändamål och tillämpningsområde, definitioner, att lagen är tvingande, ansvar för personal, aktiva åtgärder, utrednings- och åtgärdsskyldighet, förbud mot kränkande behandling och repressalier, skadestånd, tillsyn samt bevisbörda och rättegången i övrigt i det nya kapitlet i skollagen (1985:1100) motsvarar i huvudsak hittills gällande regelverk i lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Den särskilda bevisregeln i 2006 års lag utmönstras. Några särskilda preskriptionsregler gäller inte.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har föreslagit att bevisregeln ska ha följande lydelse: Om det finns anledning att anta att ett barn eller en elev har utsatts för kränkande behandling eller repressalier är det skolan som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte förekommit.

**Remissinstanserna:** Vissa synpunkter som remissinstanserna har haft på den nya diskrimineringslagen – och som behandlas i andra avsnitt – har relevans även här. *Barn- och elevombudet för likabehandling* vid Statens skolverk och *Läraryrket* anser att den möjlighet till vitesföreläggande i fråga om aktiva åtgärder som föreslås gälla i diskrimineringslagen, bör gälla även i fråga om annan kränkande behandling. *Barn- och elevombudet* menar att det bör övervägas om den föreslagna Nämnden mot diskriminering ska kunna utfärda vitesförelägganden även utifrån dessa bestämmelser. *Skolverket* anser att



en vitesmöjlighet bör övervägas även i skollagskapitlet då det annars kan uppfattas som att alla kränkningar inte tas på samma allvar.

*Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* är positiv till den föreslagna förändringen av bevisregelns utformning och har inget att erinra mot att den särskilda bevisregeln i 2006 års lag tas bort. *Läraryrket* anser att den särskilda bevisregeln kanske överensstämmer mer med vad skulle vara en väl avvägd skadeståndsskyldighet. Ett par remissinstanser ifrågasätter om inte den föreslagna bevisregeln i det nya skollagskapitlet innebär en orimlig skärpning för skolan, som måste visa att t.ex. mobbning inte ägt rum.

*Jämställdhetsombudsmannen* anser att preskriptionsfristen bör vara längre än två år när talan grundar sig på kränkande behandling mot barn och elever i skolan, såsom i 2006 års lag, och *Rädda barnen* menar att barn generellt behöver längre frister.

## Skälen för regeringens förslag

### *De flesta bestämmelserna i 2006 års lag förs över utan ändring*

I den nuvarande lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever finns bestämmelser bl.a. med definitioner av vissa nyckelbegrepp samt regler om huvudmannens ansvar för personal och om aktiva åtgärder, utrednings- och åtgärdsskyldighet, förbud mot kränkande behandling och repressalier, skadestånd, tillsyn och rätttegången. Dessa bör – i enlighet med vad Diskrimineringskommittén föreslagit – föras över till skollagen med endast de ändringar som föranleds av redaktionella skäl. Detta gäller bl.a. den tydliga ansvarspreciseringen i 2006 års lag som bör behållas och inte – såsom Diskrimineringskommittén föreslagit – ersättas av samlingsbegreppet ”skola”. Bestämmelserna behandlas närmare i författningskommentaren till 14 a kapitlet skollagen (1985:1100, se avsnitt 19.6).

### *Skadestånd och vite*

När gäller överträdelse av bestämmelser om aktiva åtgärder har regeringen i avsnitt 11 anført att vite i stället för skadestånd bör gälla som sanktion även i fråga om verksamheter enligt skollagen i den nya diskrimineringslagen. Detta är en anpassning till övrig diskrimineringslagstiftning där vite är den gängse reaktionen mot uteblivna eller otillräckliga aktiva åtgärder.

Att skadestånd gäller som påföljd vid bristande aktiva åtgärder i skollagsreglerad verksamhet är, som Diskrimineringskommittén närmare utvecklat i betänkandet, något problematiskt eftersom åtgärderna är av kollektivt slag. Ett alternativ vore att införa regler om vite. Skadeståndspåföljden erbjuder dock den fördelen att ersättning kan begäras även för kränkande behandling som har föregått en anmälan eller dylikt, exempelvis om ett barn eller en elev redan har lämnat skolan eller verksamheten när anmälan görs och skadestånd begärs för den inträffade

kränkningen under påstående att huvudmannen eftersatt sin allmänna skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling (jfr prop. 2005/06:38 s. 208 f.).

En vitessanktion när det gäller annan kränkande behandling än diskriminering – vilket ett par remissinstanser har förordat – kräver enligt regeringen ytterligare överväganden och beredning. Den frågan är inte närmare behandlad av Diskrimineringskommittén. På skolområdet finns det heller inte, till skillnad från på diskrimineringsområdet, befintliga organ som utfärdar sådana vitesförelägganden. Det är Statens skolverk som har tillsyn över regelverket om annan kränkande behandling och regelverket förs nu in i skollagen. Skollagen är som tidigare har nämnts föremål för en genomgripande översyn i Regeringskansliet och en fråga som övervägs i detta arbete är befogenhet för Skolverket att utfärda vitesförelägganden mot huvudmän för att avhjälpa brister i verksamheterna. Mot denna bakgrund bör i detta skede ingen ändring av de nuvarande skadeståndspåföljderna göras i samband med att regelverket överförs till skollagen. Skadeståndsbestämmelsen i 2006 års lag fick sin närmare utformning efter förslag från Lagrådet och bör nu överföras i huvudsak oförändrad till det nya skollagskapitlet (jfr prop. 2005/06:38 s. 206).

#### *Särskilt om barn- och elevombudet*

Enligt 2006 års lag ska Statens skolverk inom sitt ansvarsområde se till att lagen följs. Sedan den 1 april 2006 finns inom Skolverket en särskild funktion: barn- och elevombudet för likabehandling. Enligt Skolverkets instruktion ska barn- och elevombudet utföra de uppgifter som enligt 2006 års lag ska ombesörjas av Skolverket ”när det gäller att tillvarata barns och elevers enskilda rätt” (se förordningen [2002:1160] med instruktion för Statens skolverk, 5 b §). Ombudet för bl.a. talan för barn och elever i skadeståndsvister enligt lagen. Enligt förarbetena ska ombudets verksamhet vara skild från Skolverkets övriga verksamhet (prop. 2005/06:38 s. 118).

*Skolverket och barn- och elevombudet för likabehandling* inom verket har föreslagit förändringar i rådande ordning för tillsyn av lagens efterlevnad. *Skolverket* anser att verkets roll som tillsynsmyndighet bör renodlas och att verket inte ska ikläda sig rollen som part. *Barn- och elevombudet* anser att ombudet bör göras till en egen myndighet eller i vart fall få en så självständig roll som möjligt genom att dess tillsynsuppgift regleras i lag.

Frågan om Skolverkets tillsyn och barn- och elevombudets verksamhet har inte behandlats av Diskrimineringskommittén och ingen annan remissinstans har haft synpunkter i frågan. Ombudsfunktionen har funnits en relativt kort tid och i förarbetena utvecklades skälen till varför uppgiften anförtroddes Skolverket (prop. 2005/06:38 s. 117 f.). Barn- och elevombudets verksamhet förefaller framgångsrik och synes ägnad att stärka den enskildes rätt. I november 2007 överlämnade Skolmyndighetsutredningen sitt betänkande *Tre nya skolmyndigheter* (SOU 2007:79). Utredningen föreslår en ny myndighetsstruktur med tre nya skolmyndigheter, där barn- och elevombudet föreslås inrymmas i

”Skolinspektionen”. Betänkandet har remissbehandlats och bereds i Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet). Mot bakgrund av det anförda förslås här inte någon förändring i fråga om barn- och elevombudets ställning. Skolverket kommer alltså även fortsättningsvis att genom barn- och elevombudet företräda barn och elever när det gäller kränkande behandling. För det enskilda barnet innebär regleringen i nya diskrimineringslagen och skollagen att hon eller han kan vända sig till Diskrimineringsombudsmannen eller till funktionen barn- och elevombudet inom Skolverket efter vad som framstår som mest ändamålsenligt i det enskilda fallet. Här kan också erinras om att enligt den föreslagna 14 a kap. 16 § skollagen ska gälla att när Skolverket för talan enligt skollagen får verket i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven. En sådan talan kan avse anspråk enligt diskrimineringslagen (se författningskommentaren till dels 14 a kap. 16 § skollagen, avsnitt 19.6, dels 6 kap. 2 § diskrimineringslagen, avsnitt 19.1).

### *Bevisfrågor*

I 2006 års lag finns det två bevisregler. Den ena gäller om ett barn eller en elev visar omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han har blivit utsatt för kränkande behandling eller repressalier från verksamhetens sida; huvudmannen ska då visa att detta inte förekommit (18 §). Den andra regeln gäller om ett barn eller en elev visar att han eller hon har blivit utsatt för kränkande behandling av ett annat barn eller en annan elev i samband med verksamheten; huvudmannen ska då visa att alla skäligen åtgärder för att förebygga eller förhindra behandlingen hade vidtagits (19 §).

Den förstnämnda bevisregeln – som har sin motsvarighet i den nya diskrimineringslagen – bör överföras till det nya skollagskapitlet utan ändringar i sak.

Den andra särskilda bevisregeln bör enligt Diskrimineringskommittén tas bort då den dels inte korresponderar helt med de materiella reglerna, dels inte innebär någon bevislättning för den enskilde. Enligt Diskrimineringskommittén bör i stället vanliga bevisprinciper gälla. Det skulle innebära att barnet eller eleven får visa att skolan fått kännedom om att den unge anser sig utsatt för kränkande behandling varvid skolan har bevisbördan för att utredning skett och åtgärder vidtagits. Har ingen eller endast en bristfällig utredning gjorts inträder skadeståndsskyldighet för eftersatt utrednings- och åtgärdsskyldighet, oberoende av om kränkande behandling förekommit. Påståenden om kränkande behandling kan låta bli att utredas och åtgärdas endast i tydliga fall, när det inte råder någon tvekan om att de är ogrundade.

Den särskilda bevisregeln fick även anmärkningar av Lagrådet vid dess granskning inför tillkomsten av 2006 års lag. Lagrådet ifrågasatte om regeln var behövlig då det redan av den materiella regeln om skolans utrednings- och åtgärdsskyldighet kan hävdas att, om det har framkommit omständigheter som där anges, huvudmannen för att undgå skadeståndsskyldighet måste visa att de anbefallda åtgärderna har vidtagits (prop. 2005/06:38 s. 208). I förarbetena motiverades att regeln

behölls med att det inte kan uteslutas att vissa elever eller föräldrar under åberopande av att det förekommit ”annan kränkande behandling”, vid upprepade tillfällen gör gällande att skolan måste vidta åtgärder, trots att händelsen eller händelserna för de flesta andra framstår som bagatellartade. I en domstolsprocess, anfördes det, måste det inledningsvis krävas att den som kräver skadestånd visar att det förekommit kränkningar. Konsekvenserna av regeln avsågs dock bära följas upp. En annan anmärkning från Lagrådet föranledde att regelns tillämpningsområde utvidgades till att även täcka kränkande behandling som föregått en anmälan eller dylikt (prop. 2005/06:38 s. 123).

Regeringen anser att den särskilda bevisregeln i 2006 års lag väcker tveksamhet. Det bör i sammanhanget framhållas att en skolas eller verksamhets utredningsskyldighet endast väcks av påstådda uppträdanden som enligt definitionen kränker ett barns eller en elevs värdighet. Det ska vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar (jfr prop. 2005/06:38 s. 137). Ett skadestånd förutsätter vidare att ett barn eller en elev har orsakats någon form av skada. Skadestånd för kränkning – i andra fall än vid repressalier – utgår inte heller om kränkningen är ringa. Denna begränsning formulerades i 2006 års lag efter förslag från Lagrådet och bör enligt regeringen nu kvarstå (se prop. 2005/06:38 s. 207). Med hänsyn till det anförda anser regeringen att den nu berörda bevisregeln kan utmönstras. För det enskilda barnet innebär det snarast att barnets ställning stärks i detta avseende.

#### *Preskription m.m.*

I 2006 års lag finns en preskriptionsregel som anger en preskriptionstid på två år för skadeståndskrav grundade på vissa bestämmelser i lagen. Regeln hänför sig främst till vissa fall av diskriminering, men gäller även när det är fråga om repressalier. I övrigt föreskrivs inga särskilda preskriptionstider utan i stället gäller preskriptionslagen (1981:130), vilken typiskt sett ger en längre preskriptionstid (jfr prop. 2005/06:38 s. 126).

Preskriptionsfristerna i den nya diskrimineringslagen får ses i sitt sammanhang (se avsnitt 14.4). Detsamma bör gälla för regelverket om annan kränkande behandling. Att ha en särskild preskriptionstid enbart för repressalier i kontrast till samtliga övriga fall enligt det nya skollagskapitlet framstår inte som behövligt (jfr prop. 2005/06:38 s. 126). Någon särskild preskriptionsregel bör därför, i enlighet med Diskrimineringskommitténs förslag, inte överföras till skollagen.

## 16 Övriga lagändringar

**Regeringens förslag:** Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ändras på så sätt att hänvisningar till jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning ersätts av hänvisningar till den nya diskrimineringslagen.

Högskolelagen (1992:1434) och lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ändras på så sätt att hänvisningar till lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan ersätts av hänvisningar till den nya diskrimineringslagen.

Skollagen (1985:1100) ändras på så sätt att det i 1 kap. 1 § läggs till att det föreslagna 14 a kap. ska gälla i pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg enligt lagen.

**Diskrimineringskommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens. Kommittén har dock inte föreslagit någon ändring i skollagen.

**Remissinstanserna:** Ingen har invänt mot dessa lagändringar.

**Skälen för regeringens förslag:** Förslaget om att en ny diskrimineringslag ska ersätta de nuvarande diskrimineringslagarna föranleder några följdändringar i andra lagar. Hänvisningar till jämställdhetslagen (1991:433) och de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare bör ersättas av hänvisningar till den nya diskrimineringslagen. Högskolelagen (1992:1434) och lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina bör ändras på så sätt att hänvisningar till lagen om likabehandling av studenter i högskolan ersätts av hänvisningar till den nya diskrimineringslagen. I lagarna bör också några redaktionella ändringar göras.

I skollagen (1985:1100) anges i 1 kap. 1 § att vissa bestämmelser i lagen gäller när det allmänna anordnar pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. Att även det föreslagna 14 a kap. (se avsnitt 15) bör gälla i detta sammanhang bör läggas till i paragrafen.

## 17 Ikraftträdande

Diskrimineringslagen, lagen om Diskrimineringsombudsmannen och de andra lagändringar som föreslås bör träda i kraft den 1 januari 2009. Av allmänna rättsgrundsatser följer att de nya reglerna är tillämpliga på diskriminering och annat förfarande i strid med lagarna som inträffar efter att bestämmelserna trätt i kraft samt att äldre bestämmelser gäller för övriga fall (jfr beträffande skadeståndsrätten prop. 1995/96:187 s. 75 med hänvisningar). Någon övergångsbestämmelse behövs därför inte i den delen. Några övergångsbestämmelser kommer heller inte att behövas för att Diskrimineringsombudsmannen vid en avveckling av de nuvarande diskrimineringsombudsmännen ska kunna såväl överta pågående ärenden från ombudsmännen som inträda som part i ombudsmännens ställe i pågående mål i domstol. Detsamma gäller en ny nämndmyndighets övertagande av pågående ärenden hos de nuvarande nämnderna samt Diskrimineringsombudsmannens rätt att i sådana ärenden träda in som part i ombudsmännens ställe.

Övergångsbestämmelser behövs endast till dels 3 kap. 10, 11 och 13 §§ diskrimineringslagen (2008:000) när det gäller arbetsgivarens skyldigheter att vart tredje år kartlägga och analysera lönefrågor, upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en plan för jämställdhetsarbetet, dels lagen om ändring i sekretesslagen (1980:100). Se avsnitt 2.1, 2.5 och 19.1.

## 18 Konsekvens- och kostnadsanalys

### 18.1 Ett starkare skydd mot diskriminering

#### *Skyddet för mänskliga rättigheter stärks*

Syftet med regeringens förslag till ett starkare skydd mot diskriminering är att stärka individens rättsskydd och bidra till att människor som kränkts får upprättelse och ekonomisk ersättning för liden skada. Att skyddas mot diskriminering är en mänsklig rättighet och lagstiftningen bör utformas så att detta förhållande får ett tydligt genomslag.

De nya reglerna bör kunna bidra till ökad jämlikhet, starkt jämställdhet mellan kvinnor och män och mer av förståelse och öppenhet mellan människor. I ett samhälle där människor med olika intressen, olika bakgrund, olika läggning och olika värderingar ska leva samman är detta ambitiösa mål, men lagstiftningen bör ha en attitydpåverkande verkan på kort och lång sikt och en mindre långtgående ambition är egentligen inte tänkbar.

#### *Ökad jämställdhet och stärkt integration*

Förslagets syfte är att stärka strävandena mot ökad jämställdhet mellan könen respektive stärkt integration för personer med utländsk bakgrund. Flera av de nya eller utökade diskrimineringsförbud som föreslås gäller därför diskrimineringsgrunderna kön och etnisk tillhörighet. Lagförslagen är i grunden könsneutralt utformade och gäller lika för kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet. På ett antal områden föreslås dock särreglering som gör särskilda riktade insatser till förmån för kvinnor eller personer med utländsk bakgrund tillåtna. Förslagen är över huvud taget, i ett samhälleligt perspektiv, ägnade att bidra till rättvisa och jämlikhet mellan människor. Sedda i ett perspektiv av stärkta mänskliga rättigheter och ett utökat skydd mot diskriminering i allmänhet kan de nya bestämmelserna antas bidra till att stärka utsatta gruppers ställning på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt.

#### *EG-rätten genomförs*

Sverige har genom medlemskapet i EU förbundit sig att genomföra de direktiv som antas av gemenskapen och att även i övriga avseenden följa EG-rätten. Förslagen innebär – i enlighet med detta – att flera EG-direktiv nu slutligt genomförs i Sverige. Här märks särskilt likabehandlingsdirektivet, direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet. Direktivens fullständiga beteckningar redovisas i avsnitt 4.3. Direktiven har särskilt betydelse för de förslag om diskrimineringsförbud som gäller diskrimineringsgrunden ålder (avsnitt 7.8) och samhällsområdet utbildningsverksamhet (avsnitt 8.2). Att inte vidta de åtgärder som regeringen föreslår i de delarna skulle innebära att

Sverige inte uppfyller sina åtaganden mot EU vilket skulle kunna få konsekvenser i form av bl.a. skadeståndsskyldighet gentemot EU.

### *Inga konsekvenser för statsfinanserna eller samhällsekonomin*

För arbetsgivare, utbildningsanordnare, myndigheter, enskilda och andra som har att följa diskrimineringsförbuden innebär förslagen en del nya åtaganden och i vissa fall säkerligen att invanda handlingssätt och rutiner måste omprövas. Ändrade vanor eller handlingssätt kräver i sig tid och kan medföra kostnader. Den som bryter mot ett diskrimineringsförbud kan dessutom åläggas att betala diskrimineringsersättning. Vid en tvist kan kostnader uppkomma för experthjälp från t.ex. advokat eller en branschorganisation eller för rättegångskostnader.

Redan i dag svarar statliga myndigheter för tillsyn över diskrimineringslagstiftningen; kostnader för den uppgiften finns alltså redan i dag. Det kommer i samband med genomförandet av den nya diskrimineringslagen att behövas insatser för information och kunskapsöverföring beträffande den nya lagens räckvidd och innehåll (se närmare strax nedan under rubriken Informationsinsatser). Regeringen bedömer dock att dessa kan finansieras inom befintliga ramar.

### *En lag och en ombudsman*

Regeringen föreslår att en ny lag införs: diskrimineringslagen. Lagen ska ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Samtidigt som den nya lagen träder i kraft upphör sju hittills gällande civilrättsliga diskrimineringslagar. Redan att en lag ersätter sju – och att antalet paragrafer nedbringas avsevärt – innebär ett förtydligande och en förenkling både för den som har att iaktta diskrimineringsförbuden, den som kan åberopa dem och domstolar och andra som ska tillämpa bestämmelserna.

Regeringen föreslår också att det inrättas en ny myndighet – Diskrimineringsombudsmannen – som svarar för tillsynen över den nya lagen. Genom införandet av den nya ombudsmannen upphör verksamheten hos de hittillsvarande fyra ombudsmännen mot diskriminering Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Den gemensamma diskrimineringslagen och den ändrade ombudsmannaorganisationen är ägnade att stärka skyddet mot diskriminering. Detta syfte och att den effekten kan antas uppstå är det väsentliga argumentet för att ändra den befintliga regleringen och myndighetsstrukturen. Att samla diskrimineringsbestämmelserna i en lag i stället för flera medför inte några ekonomiska konsekvenser i form av ökade utgifter från statsbudgeten. I ett inledningsskede får t.ex. fackliga organisationer som ska tillämpa eller åberopa reglerna orientera sig i en ny författning som delvis är annorlunda uppbyggd än de tidigare, men



den hittillsvarande materiella regleringen består. De nya reglerna kräver utbildning och tid och aktiva insatser för att bli kända men eventuella kostnader eller tidsåtgång föranleds inte av att bestämmelserna samlats i en enda lag, utan av att diskrimineringsförbuden blivit fler och nu omfattar ett större område av samhället än tidigare. Regeringen bedömer att det är en förenkling av lagstiftningen att reglerna förs samman i en gemensam lag. Det bör bli enklare både för dem som har att följa reglerna och för dem som kan åberopa dem att få en överblick över hela diskrimineringslagstiftningen när bestämmelserna finns i en enda lag.

Syftet med att slå samman ombudsmännens verksamhet är att skapa en mer effektiv tillsyn av efterlevnaden av diskrimineringslagen. När den materiella regleringen får ny skepnad med fler diskrimineringsgrunder och nya diskrimineringsförbud, är det naturligt att också ombudsmannaorganisationen ändras. Den nya samlade myndigheten kommer förutom de uppgifter som i dag åvilar JämO, DO, HO och HomO att få tillsyn över bestämmelser i den nya lagen bl.a. i fråga om diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder samt förbud på nya samhällsområden. Därtill får ombudsmannen utökade befogenheter som t.ex. rätten att få tillträde till arbetsplatser och andra lokaler. Kostnader kan uppstå initialt t.ex. för utbildning av myndighetens personal och information om verksamheten. Samtidigt kan administrativa och andra samordningsvinster förutses. Här kan omedelbart pekas på sådant som att myndighetens gemensamma administrativa funktioner såsom personalavdelning, datasupport m.m. innebär fördelar. Att genomföra gemensamma informationsinsatser och utbildningar medför lägre kostnader. Gemensamma lokaler kan innebära lägre kostnader för lokalhyra. Sammantaget gör regeringen bedömningen att den nya ombudsmannens eventuellt ökade kostnader kan finansieras inom ramen för befintliga resurser hos de nuvarande fyra ombudsmännen (JämO, DO, HO och HomO).

### *Nya diskrimineringsgrunder*

Regeringen föreslår diskrimineringsförbud för de nya diskrimineringsgrunderna ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Förslagen som gäller ålder kan antas få stor praktisk betydelse. Förutom för dem som kan åberopa skyddet mot diskriminering gäller detta i första hand för arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Arbetsgivarna kommer att bli tvungna att se över sina förhållningssätt, rutiner och handlingsätt. Kollektivavtal med åldersgränser måste granskas och eventuellt omförhandlas ur ett diskrimineringsperspektiv. Utbildning kan bli nödvändig. Detta kommer att medföra både utökad tidsåtgång och merarbete, men att införa diskrimineringsförbud som gäller åldersdiskriminering i arbetslivet är en tvingande följd av medlemskapet i EU.

Diskrimineringsförbudet som gäller könsöverskridande identitet eller uttryck kan inte antas medföra några nämnvärda konsekvenser av ekonomisk eller annan art för arbetsgivare, utbildningsanordnare eller i övrigt.

För dem som skyddas av diskrimineringsförbuden kan däremot de nya reglerna antas ha stor betydelse. Det nya skyddet kan antas motsvara ett starkt behov inte minst när det gäller skyddet mot åldersdiskriminering. För s.k. transpersoner (könsöverskridande identitet eller uttryck) är det första gången som den utsatta situationen lyfts fram i ett större lagstiftningssammanhang. Regeringen bedömer att det nya skyddet för könsöverskridande identitet eller uttryck får stor rättslig och attitydpåverkande betydelse för de personer som omfattas av de nya reglerna.

De nya diskrimineringsförbuden som avser ålder – för arbetsgivare arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet och medlemskap m.m. i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer – innebär dessutom att de EG-rättsliga kraven på stärkt skydd mot diskriminering uppfylls. Åldersdiskriminering är förbjuden inom arbetslivet i vid mening enligt arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG).

### *Diskrimineringsförbud på nya samhällsområden*

Regeringen föreslår diskrimineringsförbud på samhällsområden där förbud hittills inte gällt – i fråga om viss utbildning, allmän sammankomst och offentlig tillställning, värnplikt och civilplikt och i fråga om offentlig anställning. Förbudet mot könsdiskriminering och diskriminering på grund av funktionshinder utökas till att fullt ut gälla på det sociala området. Förbudet som gäller varor, tjänster och bostäder utsträcks till att omfatta även privatpersoner.

Dessa förslag griper in i viktiga samhällsområden och avsikten är att förbuden ska ha märkbar effekt. Det finns också skäl att anta att så blir fallet. En önskvärd och förväntad konsekvens är till en början att icke godtagbar negativ särbehandling för de skyddade grunderna kan antas minska genom de nya diskrimineringsförbuden.

Två av de föreslagna nya bestämmelserna avser förbud mot könsdiskriminering inom hälso- och sjukvården respektive socialtjänsten (avsnitt 8.8.) och ett generellt diskrimineringsförbud för den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning (avsnitt 8.11). Båda förslagen innebär en utvidgning av diskrimineringslagstiftningens räckvidd, men regeringens bedömning är att de nya förbuden inte medför några nämnvärda konsekvenser av ekonomisk art.

För dem som tvingas anpassa sig till nya diskrimineringsförbud innebär reglerna en viss administrativ och rättslig börda. De nya diskrimineringsförbuden innebär dock inte utökade (positiva) förpliktelser i meningen nya tvingade rutiner som ska följas. Fråga är i stället i huvudsak om att verksamhetsansvariga ska avhålla sig från visst beteende såsom trakasserier och annat kränkande beteende.

Mot denna bakgrund bedöms utökningen till nya samhällsområden inte ha några ekonomiska konsekvenser för staten eller huvudmännen för olika verksamheter.

### *Arbetsgivares och utbildningsanordnares ansvar för stöd- och anpassningsåtgärder*

Förslagen som rör arbetsgivares och utbildningsanordnares ansvar för s.k. stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder innebär att befintlig reglering förs över från lagar som nu upphävs till den nya diskrimineringslagen. Inga konsekvenser av ekonomisk art kan förväntas följa av detta.

### *Talerätt för vissa organisationer*

Förslaget som rör talerätt i domstol för vissa organisationer kan förväntas bidra till ökad uppmärksamhet på diskrimineringslagstiftningen hos föreningar och allmänt i samhället. Hos berörda organisationer finns i många fall en bred kompetens och ett stort engagemang i olika sakfrågor. Sakkunnigt och ekonomiskt bistånd från en sådan organisation kan vara avgörande för om en enskild som blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier lyckas ta till vara sina rättigheter. Indirekt kan ett utökad engagemang för diskrimineringsfrågor hos allmänheten bidra till ändrade attityder och större medvetenhet om vikten att motverka diskriminering.

I vart fall på kort sikt kan det inte förväntas att domstolarnas arbetsbörda påverkas nämnvärt av organisationernas talerätt (se vidare nedan angående konsekvenser för domstolarna).

### *Aktiva åtgärder*

Reglerna om aktiva åtgärder inom arbetslivet föreslås vara i huvudsak desamma som i dag. Regeringen föreslår dock att kravet på årliga lönekartläggningar och årliga planer bör ändras så att det i stället ska ske vart tredje år. Konsekvenserna belyses närmare nedan under avsnittet om regelförenkling. Detta kommer att minska arbetsgivarnas administrativa kostnader.

Regeringen föreslår också ändringar av aktiva åtgärder inom utbildningsområdet. Regeringen föreslår att kravet på att upprätta likabehandlingsplaner utökas till att gälla årligen för de verksamheter som omfattas av lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling. För dessa verksamheter gäller dock redan i dag att det ska finnas en likabehandlingsplan för verksamheten som årligen ska följas upp och ses över. Förslaget bör inte innebära någon påtaglig administrativ börda för dessa verksamheter. Det som är tids- och resurskrävande är att över huvud taget upprätta sådana planer. Ett krav på upprättande av planer gäller redan i dag. Barn- och elevombudet inom Statens skolverk har tillsammans med ombudsmännen mot diskriminering utvecklat verktyg i syfte att underlätta för verksamheterna att upprätta de handlingar som de enligt lag har skyldighet att redovisa. Syftet med aktiva åtgärder är att fungera som ett förebyggande och tydligt verktyg mot diskriminering i det dagliga arbetet i verksamheterna. Det förebyggande arbetet kan bespara huvudmannen för verksamheten en kostnadskrävande arbetsinsats i efterhand genom långdragna processer vid en påtalad diskriminering.

Regeringen föreslår vidare att en utbildningsanordnare som underlåter att fullgöra sina skyldigheter vid vite bör kunna föreläggas att fullgöra dem. Skyldigheten att årligen upprätta en plan är i lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever inte kopplad till någon vitessanktion. Det är möjligt att införandet av en vitessanktion kan få effekter för verksamheter som inte har gjort tillräckligt för att uppfylla kraven i de befintliga lagarna mot diskriminering. De kostnader som kan uppkomma får i så fall anses vara rimliga. I sammanhanget bör också nämnas att den gällande skadeståndsregeln för vissa verksamheter inom utbildningsområdet som underlåter att vidta aktiva åtgärder föreslås att utgå. För dessa verksamheter bör ändringen inte innebära en ökat utgiftstryck vid bristande uppfyllelse av regler om aktiva åtgärder.

Förslagen angående årliga planer och vitessanktionen bedöms mot denna bakgrund inte medföra några kostnader för verksamheter med statlig, kommunal eller enskild huvudman.

### *En ny nämnd mot diskriminering*

Regeringen föreslår att Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering avvecklas och en ny nämnd mot diskriminering bildas. Förutom ärenden om aktiva åtgärder beträffande diskrimineringsgrunden kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning föreslås att nämnden även prövar ärenden om vitesföreläggande inom utbildningsområdet. Som föreslås i avsnitt 12.2.2 får den nya ombudsmannen dessutom utökade möjligheter att vitesförelägga arbetsgivare, näringsidkare m.fl. som inte fullgör sina skyldigheter enligt lagen. Ombudsmannens beslut om vite för samtliga aktuella områden och diskrimineringsgrunder föreslås kunna överklagas till nämnden.

Regeringen bedömer att en sammanslagning av de båda nämndernas verksamhet innebär vissa effektivitetsvinster. Sammantaget gör regeringen bedömningen att förslaget inte har några ekonomiska konsekvenser.

### *Domstolarna*

Förslagen till utökade diskrimineringsförbud kommer att påverka domstolarnas arbetsbörda. Detta gäller både Arbetsdomstolen och de allmänna domstolarna. Det är svårt att med någon precision ange graden av ökad belastning på domstolarna. Viss ledning kan hämtas av de utökade skydd mot diskriminering som följt av förstärkt lagstiftning i 1999, 2003 respektive 2005 års lagstiftningsärenden. Erfarenheterna ger vid handen att arbetsbördan i antal mål och ärenden mätt inte ökar i särskilt stor utsträckning.

Sammantaget gör regeringen bedömningen att den föreslagna lagstiftningen inte medför någon sådan ökning av arbetsbördan vid de allmänna domstolarna som inte kan tas om hand med befintliga resurser. Regeringen avser dock att noga följa utvecklingen. En utvärdering av konsekvenserna för domstolarna bör ske tre år efter ikraftträdandet.

## *Informationsinsatser*

Den svenska diskrimineringslagstiftningen ändrades senast väsentligt genom lagstiftning som trädde i kraft 2003. Som en följd av de ändrade reglerna avsattes då medel för information gentemot allmänheten.

Under år 2004 bedrev ombudsmännen mot diskriminering en omfattande annons- och informationskampanj riktad mot allmänheten. Genom TV-inslag, affischer i stadsmiljö, i tunnelbanan och på bussar, annonser i pressen, särskilda hemsidor på Internet m.m., informerades alla i hela landet om att nya regler om förbud mot diskriminering trätt i kraft. Vidare innehöll den särskilda informationskampanjen en redogörelse för reglernas innehåll och uppgifter om hur den som anser sig ha blivit diskriminerad, eller den mot vilken ett påstående om diskriminering väckts, kommer i kontakt med någon av ombudsmännen mot diskriminering.

Särskilda informations- och utbildningsinsatser kan också behövas med anledning av de nya reglerna och den ändrade ombudsmannaorganisationen.

Förutom myndigheter verkar många enskilda organisationer genom bl.a. information och upplysning i frågor om diskriminering och lika rättigheter. En central roll har de fackliga organisationerna, organisationen Sveriges Kommuner och Landsting och arbetsgivarorganisationerna samt de lokala verksamheter mot diskriminering som med sina respektive kontaktnät över hela landet informerar om och debatterar lagar som berör dem och deras medlemmar. Inte minst i fråga om de nya diskrimineringsgrunderna kan organisationerna spela en stor roll när det gäller att sprida information.

Regeringen avser att återkomma i frågan om informations- och utbildningsinsatser. Finansiering bedöms kunna ske inom befintliga ramar.

## *Miljön*

Förslagen väntas inte ha miljökonsekvenser.

## 18.2 Särskilt om regelförenkling och företagens villkor

Regeringen har som målsättning att de administrativa kostnaderna för företagen på grund av de statliga regelverken ska minska med 25 procent till 2010 (se prop. 2006/07:1, utgiftsområde 24, s. 27). Arbetet med regelförenkling är ett av medlen för att regeringens mål om fler jobb ska uppnås. Med anledning av detta regelförenklingsarbete finns det skäl att särskilt analysera konsekvenserna av regeringens förslag om ett starkare skydd mot diskriminering i förhållande till företagens arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga och villkor i övrigt.

### *En stor mängd företag berörs*

Storleken på ett företag kan bedömas utifrån antalet anställda eller efter omsättning. Statistik visar att en majoritet av omkring 990 000 svenska

företag har färre än 10 anställda och har en relativt låg omsättning. Vid en konsekvensanalys ska dock tas hänsyn även till strukturen hos olika branscher. För det fall det finns ett fåtal stora företag på ett område kan alla övriga företag – även sådana som inte kan betecknas som små med hänsyn till t.ex. antal anställda – betraktas som små i detta sammanhang.

Regeringens förslag berör en stor mängd företag på en rad samhällsområden. Diskrimineringsförbuden som rör arbetslivet gäller alla arbetsgivare, däribland privata små företag. I fråga om tillämpningsområdet för förbudet som gäller varor, tjänster och bostäder förekommer en mängd företag inom detaljhandeln, hotell- och restaurang, transporter m.m. som kan betecknas som små, både med hänsyn till faktisk storlek och till situationen inom respektive bransch. Även på andra områden kommer små företag att beröras av förslagen. I fråga om utbildningsområdet förekommer skolor som drivs av enskilda, t.ex. fristående skolor. På det sociala området finns enskilda som bedriver rörelse i verksamhet som omfattas av socialtjänsten. Det finns privata företag som är verksamma inom hälso- och sjukvården. Såvitt avser konsekvenserna av regeringens förslag är det inte görkligt att mer än översiktlig ge en bild av de företag som avses med en analys av detta slag.

Regeringen ser det inte som en möjlig väg att uppnå ett heltäckande skydd mot diskriminering genom reglering som bygger enbart på frivillighet. För flera av diskrimineringsförbuden är en ordning baserad på frivillighet eller överenskommelser utesluten med hänsyn till Sveriges förpliktelser enligt gemenskapslagstiftningen.

Många företag berörs redan i dag av den arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen och bestämmelserna i 2003 års lag. Den huvudsakliga delen av förslagen innebär inte mer än marginellt nya åligganden eller krav på att arbetsgivare och näringsidkare ska vidta vissa åtgärder. Företagen bör orientera sig om innebörden av de nya reglerna. Det kan förutses behov av rådgivning och utbildning i frågor som gäller t.ex. diskrimineringsgrunden ålder. Det kommer dock att finnas möjlighet till stöd till företag från t.ex. arbetsgivar- eller branschorganisationer.

Förslagen innebär inte krav på investeringar och kan inte förutses påverka produktionsmöjligheter för företagen.

När regler införs som påverkar små företag ska beaktas att ett mindre företag i jämförelse med ett stort företag måste använda en proportionellt större del av sina resurser för att uppfylla administrativa åtaganden. Vidare är tidsåtgången för att hantera regler proportionellt större i små företag än i större företag.

### *Aktiva åtgärder*

Regeringen föreslår att nuvarande regler om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning överförs i sin helhet, samlat till den nya lagen. Reglerna föreslås att tillämpas på samma sätt som motsvarande bestämmelser i dag.

Mot bakgrund av regeringens målsättning att de administrativa kostnaderna för företagen på grund av de statliga regelverken ska minska med 25 procent till år 2010 föreslår regeringen vissa ändringar i kravet på lönekartläggning samt upprättande av en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan (se avsnitt 11.2.5 och 11.2.6).

Regeringen föreslår att kravet på årliga lönekartläggningar och årliga planer bör ändras så att det i stället ska ske vart tredje år. Denna åtgärd bör underlätta företagens arbetsbörda. Tidsåtgången blir mindre och kostnaderna minskas. Det gäller inte minst kravet på kartläggning av löner och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Regeringen föreslår vidare att undantaget från skyldigheten att upprätta sådana planer bör ändras, från färre än tio arbetstagare, till att gälla arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än 25 arbetstagare. Bara genom denna ändring halveras antalet företag som omfattas av skyldigheten att upprätta planer.

### *Större tydlighet i tillsynsarbetet*

En sammanslagning av ombudsmännens verksamhet bör underlätta för den som diskrimineringsförbuden, skyldigheten att vidta aktiva åtgärder m.m. riktar sig mot. Med en sammanslagen myndighet behöver arbetsgivare, utbildningsanordnare och andra berörda bara vända sig till en myndighet i stället för till flera. En sammanslagen myndighet bör också leda till större tydlighet i tillsynsarbetet och underlätta en enhetlig tillämpning av regelverket och därmed minska den administrativa bördan för dem som är föremål för tillsynen.

## 19 Författningskommentar

### 19.1 Förslaget till diskrimineringslag

Diskrimineringslagen har ersatt sju tidigare gällande civilrättsliga diskrimineringslagar, jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Lagen består till en del av bestämmelser som förts över från de upphävda lagarna och bearbetats, men också av bestämmelser som inte motsvaras av tidigare lagstiftning. Äldre förarbeten ger inte längre fullt ut ledning för vad som är avsikten med de bestämmelser som flyttats över från någon av de upphävda lagarna.

#### 1 kap. Inledande bestämmelser

##### *Lagens ändamål*

*1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.*

Bestämmelsen anger lagens ändamål. Paragrafen ska uppfattas som en programförklaring och ett sätt att i lagtexten markera avståndstagande från diskriminering som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Begreppet diskriminering förklaras i 1 kap. 4 §. Sex av de sju diskrimineringsgrunderna definieras i 1 kap. 5 §.

##### *Lagens innehåll*

*2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.*

Paragrafen innehåller en innehållsförteckning.



## Lagen är tvingande

**3 §** *Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.*

Paragrafen anger att lagen är tvingande till förmån för den som omfattas av skyddet mot diskriminering. Att ett avtal som innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen inskränks är utan verkan i den delen innebär att dess innehåll inte kan genomdrivas i domstol. Den som ingått eller formellt lyder under ett sådant avtal är inte heller skyldig att följa det. Avtal m.m. kan utan hinder av denna regel ingås som ger någon mer omfattande rättigheter, förmåner eller skyldigheter än vad som gäller enligt lagen.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 13.2.

## Diskriminering

**4 §** *I denna lag avses med diskriminering*

*1. 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,*

*2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt 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 annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,*

*3. trakasserier: ett uppträdande som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder och som kränker någons värdighet,*

*4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,*

*5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.*

I paragrafen definieras diskrimineringsbegreppet. Det finns fem former av diskriminering. Regeringens överväganden om diskrimineringsbegreppet finns i avsnitt 6.

## Direkt diskriminering (första punkten)

*Första punkten* gäller direkt diskriminering (se avsnitt 6.2). Legaldefinitionen av direkt diskriminering är densamma som i de upphävda diskrimineringslagarna. Direkt diskriminering är uppbyggt kring missgynnande, jämförelse och orsakssamband.

### *Missgynnandet*

En första nödvändig förutsättning för direkt diskriminering är att någon missgynnas. Ett missgynnande innebär att någon – en arbetssökande, en arbetstagare, en kund, en student, en patient etc. – försätts i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån, en serviceåtgärd eller liknande. En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet. Ett exempel på missgynnande i arbetslivet är att en arbetssökande inte kallas till en anställningsintervju eller att en arbetstagare går miste om en löneförhöjning eller en befordran. Exempel på missgynnande inom andra områden är att en sökande vägras tillträde till en utbildning eller att någon får tillgodogöra sig en vara, tjänst eller bostad genom köp eller hyra på sämre villkor än andra. Att en person nekas att köpa en bostad eller förvägras inträde på en restaurang är andra exempel. Även obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier kan utgöra missgynnande. En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla.

### *Jämförelsen*

Hur den person som menar sig ha blivit diskriminerad har behandlats ska jämföras med hur någon eller några andra personer behandlas, har blivit behandlade eller skulle ha behandlats. Endast om jämförelsen visar en avvikelse från hur någon annan person som befinner sig i en jämförbar situation behandlas kan behandlingen bedömas som diskriminering.

Det är naturligt att jämförelsen i allmänhet görs med en annan faktiskt existerande person, t.ex. att en arbetstagare jämförs med en arbetskamrat, att en student som läser på en högskola jämför sig med en annan student eller att två kunder i en butik jämförs med varandra. I dessa fall sker jämförelsen med en faktisk jämförelseperson. Om det inte finns någon verklig person att jämföra med får jämförelsen göras med en tänkt jämförelseperson (en hypotetisk jämförelseperson).

Jämförelsen blir dock rättvisande endast om personerna befinner sig i situationer där det är rimligt eller naturligt att jämföra dem med varandra. För att en rättvisande jämförelse ska kunna göras måste de personer som jämförs befinna sig i en *jämförbar situation*. Om det i det enskilda fallet kan anses rimligt och naturligt att olika individer behandlas lika befinner sig dessa i en jämförbar situation. Detta kriterium – jämförbar situation – kan ha olika innebörd beroende på i vilken situation diskrimineringen

påstås ha skett. I arbetslivet kan ”jämförbar situation” ha betydelse t.ex. när det gäller att jämföra två arbetssökande varav endast den ene har de kvalifikationer som krävs för att det sökta arbetet ska kunna utföras väl. Om de arbetssökandes meriter skiljer sig åt så klart att de båda personerna inte befinner sig i en jämförbar situation kan inte jämförelsen utvisa diskriminering. På andra samhällsområden får frågan om jämförbar situation en delvis annan karaktär och i några fall underordnad betydelse. På vissa områden kommer individens kvalifikationer eller uppfyllande av vissa icke-diskriminerande villkor att ha stor betydelse. Det gäller – exempelvis – beviljande av F-skattesedel, auktorisation av tolk, medlemskap i advokatsamfundet och arbetslöshetsersättning. I dessa och andra fall är det naturligt att vissa krav eller kriterier ska vara uppfyllda för att förmånen ska beviljas.

I andra fall kan ”jämförbar situation” utgå från människors behov. Så kan vara fallet t.ex. i fråga om hälso- och sjukvård och inom socialtjänsten. Där blir i första hand vård- eller stödbehovet styrande för om två personer kan anses vara i jämförbara situationer. Detta gäller de personer som i övrigt uppfyller grundläggande krav, t.ex. bosättning, för att få tillgång till vård eller en insats.

I ytterligare andra fall är utgångspunkten att i princip alla befinner sig i en jämförbar situation i den meningen att alla – oavsett personliga egenskaper – har rätt att inte bli bemötta på ett diskriminerande sätt. Så bör vara fallet t.ex. vid restaurangbesök, vid besök i nöjeslokaler, för kunder i butiker och för den som söker olika typer av samhällelig service. I situationer som dessa lär kriteriet jämförbar situation ha en underordnad praktisk betydelse.

### *Särskilt om jämförelsen vid påstådd åldersdiskriminering*

En jämförelse mellan faktiska personer förutsätter inte att de som jämförs har samma ålder. Om två arbetstagare har samma kvalifikationer och personliga förutsättningar i övrigt är de – oberoende av deras respektive ålder – i en jämförbar situation. En jämförelse dem emellan kan därmed utvisa diskriminering. Det är en annan sak att en skillnad i ålder kan antas spegla också att arbetstagare nått olika befattningar, att det finns en skillnad i erfarenhet och annat. Den typen av kriterier kan göra att skillnader i ålder försvårar eller omöjliggör en faktisk jämförelse med någon annan.

I praktiken är det antagligen svårt att nå framgång med ett påstående om åldersdiskriminering efter en konkret jämförelse. En hypotetisk jämförelse ligger närmare till hands. Antag att saken gäller misstänkt lönediskriminering på grund av ålder. Frågan som ska ställas blir då: vilken lön skulle arbetstagaren ha haft om arbetsgivaren inte beaktat arbetstagarens ålder?

### *Orsakssambandet*

Den tredje nödvändiga förutsättningen för direkt diskriminering är att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Ett sådant samband kan vara starkt eller svagt.

Allra starkast är det om det finns en avsikt att missgynna en person på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. I det fallet finns tydligt det nödvändiga orsakssambandet. En diskriminerande avsikt är emellertid inte nödvändig för att diskriminering ska kunna vara för handen. Om någon missgynnar någon annan för att tillmötesgå en tredje persons önskemål finns det nödvändiga orsakssambandet. Ett exempel är att en hyresvärd nekar en person med viss hudfärg att hyra en lägenhet på grund av andra hyresgästers motvilja mot att få en granne med annan etnisk tillhörighet än den de har själva. Även om avsikten till och med är att gynna eller bespara någon lidande eller obehag, men effekten blir att denne t.ex. nekas att hyra en lägenhet eller inträde i en restaurang, finns orsakssambandet mellan handlingssättet och diskrimineringsgrunden.

Om hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna är en av flera orsaker till handlandet är detta tillräckligt. Den aktuella diskrimineringsgrunden behöver inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet. Orsakssambandet är således för handen även när diskrimineringsgrunden är en av flera faktorer som utgör orsaken till den missgynnande behandlingen. Detta kan uttryckas som att det inte behöver vara fråga om ett missgynnande *på grund av* diskrimineringsgrunden. Det räcker med att missgynnandet *har samband med* diskrimineringsgrunden.

Orsakssambandet finns när en person diskrimineras av skäl som har samband med personens egen anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna. Men förbudet gäller i två fall till. Det ena gäller "felaktigt förmodad" tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Om någon t.ex. nekas inträde i en nöjeslokal därför att nöjesarrangören tycker illa om homosexuella personer och felaktigt tror att personen i fråga är homosexuell finns det ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden, även om antagandet om den sexuella läggningen är felaktigt. Det andra fallet är då en person diskrimineras på grund av att han eller hon har en anknytning till någon annans tillhörighet till en av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel är att en hyresvärd nekar att hyra ut en lägenhet till en person på grund av att dennes make eller sambo har en viss etnisk tillhörighet eller för att en släkting är homosexuell. Att någon missgynnas på grund av en sådan anknytning till t.ex. en viss etnisk grupp omfattas av diskrimineringsförbudet på samma sätt som när den som missgynnas själv har den etniska tillhörigheten. Ett exempel som kan ses som ett fall av felaktigt förmodad tillhörighet eller som ett fall av anknytning till någon annans tillhörighet, är diskriminering av en kvinna som själv är född och uppvuxen i Sverige men som gift sig med en invandrare och tagit makens efternamn.

Om någon missgynnas i nära tidsmässig anslutning till en viss avgörande händelse – såsom att det blir känt att han eller hon har ett funktionshinder – kan det påverka bedömningen av om det nödvändiga orsakssambandet finnas. Så skedde i avgörandet AD 2005 nr 32, där Arbetsdomstolen uttryckligen anger att en relativt kort tidsrymd om fyra månader mellan arbetsgivarens kännedom om en arbetstagares funktionshinder och en uppsägning av denne gav "anledning till antagande" att arbetstagaren blev negativt särbehandlad på grund av sin sjukdom.

### *Särskilt om orsakssambandet vid påstådd åldersdiskriminering*

I de fall en arbetstagares ålder öppet åberopas som skäl t.ex. för att tillämpa en bestämmelse i ett kollektivavtal som tar hänsyn till ålder är orsakssambandet mellan den diskriminerande handlingen och diskrimineringsgrunden ålder klart. Men i andra fall lär sambandet med ålder vara indirekt och därför mindre tydligt. Om arbetsgivaren som skäl för ett visst handlande anför att erfarenhet, anställningstid, mognad eller liknande premierats är detta omständigheter som typiskt sett gynnar den som är äldre. Om arbetsgivaren i stället hänför sig till sådant som fysisk styrka eller smidighet, datakunskap eller beredskap att resa mycket i tjänsten, gynnas i praktiken många gånger yngre arbetstagare.

De omständigheter som nu nämnts är normalt tecken på indirekt diskriminering. Det blir då i första hand en fråga om de omständigheter som åberopats typiskt sett missgynnar äldre respektive yngre personer och – i så fall – om de kan motiveras sakligt inom ramen för intresseavvägningen (se nedan angående indirekt diskriminering).

### **Indirekt diskriminering (andra punkten)**

*Andra punkten* gäller indirekt diskriminering (se avsnitt 6.3). Legaldefinitionen av indirekt diskriminering är i huvudsak densamma som i de upphävda diskrimineringslagarna. Skillnaden är att orden ”som i praktiken särskilt missgynnar” ändrats till ”som kan komma att särskilt missgynna” utan att någon ändring i sak är avsedd; dessutom har diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller annat uttryck för kön och ålder tillkommit.

Indirekt diskriminering är uppbyggt kring missgynnande, jämförelse och intresseavvägning.

### *Missgynnandet*

Med missgynnande i fråga om indirekt diskriminering menas detsamma som i fråga om direkt diskriminering – faktisk liden skada, obehag eller annan nackdel. Här hänvisas till vad som i den delen anförts i avsnittet om direkt diskriminering.

Missgynnande uppstår när någon tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt 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. Det tar sig uttryck i att de personerna jämfört med andra har svårare att uppfylla kriteriet eller bestämmelsen eller att förfaringsättet medför en negativ effekt för dem.

Den s.k. lagprövningsrätten för offentliga organ är fastlagd i 11 kap. 14 § regeringsformen (RF). Ordet "bestämmelse" i definitionen av indirekt diskriminering innefattar inte föreskrifter som avses i 8 kap. RF, dvs. lagar, förordningar och myndighetsföreskrifter (jfr prop. 2006/07:38 s.143 f.).

### *Jämförelsen*

För att avgöra om ett krav kan komma att särskilt missgynna personer ur en viss grupp måste en jämförelse göras mellan den grupp som en person tillhör och någon annan grupp. Jämförelsen ska ta sikte på den andel av de som kan, eller inte kan, uppfylla kravet i de grupper som jämförs. Om jämförelsen visar en betydande skillnad i de båda gruppernas möjligheter att typiskt sett uppfylla kravet talar detta för att indirekt diskriminering är för handen. 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. EG-domstolen har, i fråga om könsdiskriminering, flera gånger uttalat att det åligger de nationella domstolarna att bedöma om bestämmelsen (etc.) drabbar en betydligt större procentandel av det ena könet. Innebörden är att vad som utgör en betydande skillnad får överlämnas till domstolarna att avgöra i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Det måste göras en faktisk jämförelse mellan de grupper som är aktuella. Det är i detta sammanhang inte aktuellt att använda hypotetiska jämförelsepersoner.

### *Intresseavvägningen*

Det finns ett visst utrymme för tillämpning av ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfarande, trots att detta har negativ effekt och särskilt kan komma att missgynna personer med anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna. Denna s.k. intresseavvägning är avgörande för frågan om ett visst förfarande ska anses vara tillåtet eller otillåtet som indirekt diskriminering.

För att en åtgärd som typiskt sett har negativa effekter för en viss grupp ska vara tillåten måste två krav vara uppfyllda. För det första måste syftet vara objektivt sett godtagbart. När det är fastställt att ett till synes neutralt kriterium (etc.) typiskt sett missgynnar en viss grupp är frågan om den som tillämpar detta kriterium eftersträvar att uppnå ett viktigt syfte ("kan motiveras av ett berättigat syfte"). Detta syfte ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering. För det andra måste åtgärden (medlet för att uppnå syftet) vara lämplig och nödvändig. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel för att uppnå ett i sig godtagbart syfte utgör missgynnandet i princip indirekt diskriminering i strid med lagen.

Intresseavvägningen anses innebära att ett kriterium (etc.) kan prövas utifrån verksamhetsbehovet hos arbetsgivaren, utbildningsordnaren, myndigheten, näringsidkaren etc. Utöver ett godtagbart verksamhetsbehov bör även tillämpning av nationellt bestämda regler som är avsedda att tillgodose viktiga samhälleliga syften inom ramen för ett lands social- eller sysselsättningspolitik godtas. Bestämmelser i lag med krav på svenskt medborgarskap anses generellt vara berättigade, lämpliga och nödvändiga.

Ett exempel från arbetslivet som illustrerar intresseavvägningen är följande. Antag att en arbetsgivare för en viss anställning ställer upp ett krav på "god svensk språkbehandling". Detta krav kan uppfyllas av alla,

oavsett etnisk tillhörighet, men sannolikheten är hög för att den som kommit till Sverige nyligen eller först i vuxen ålder inte klarar kravet lika bra som den som är född i Sverige. Det uppställda kravet är till synes neutralt mellan personer med olika etnisk tillhörighet, men en jämförelse mellan "gruppen svenskfödda" och en tänkt grupp "födda utomlands" visar att de som utgör den senare gruppen i allmänhet klarar kravet sämre. De kan därmed inte räkna med att anställas – de missgynnas typiskt sett. Därmed är dock inte klart att fråga är om indirekt diskriminering. Det är möjligt att kravet på god svensk språkbehandling är helt relevant för den anställning som saken gäller. Antag att anställningen är av sådan art att det är nödvändigt att arbetstagaren talar och skriver god svenska. Om så är fallet kan konstateras för det första att det krav som arbetsgivaren ställt upp "motiveras av ett berättigat syfte" – objektivt sett krävs sådana språkkunskaper för att arbetet ska utföras tillfredsställande. För det andra kan konstateras att arbetsgivarens tillämpning av kravet är "ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet". Om bedömningen av båda dessa led – syftet respektive medlet för att uppnå syftet – utfaller till arbetsgivarens fördel har den arbetssökande inte diskriminerats. Denna bedömning av syfte och medel är ett uttryck för intresseavvägningen mellan – i exemplet – arbetsgivarens (i sig berättigade) intresse av att försäkra sig om en väl utförd arbetsprestation och de arbetssökandes (likaledes berättigade) intresse av att inte uteslutas från möjligheten att få en anställning på grund av ett icke relevant krav.

Vad som menas belyses i ett avgörande om etnisk diskriminering från Arbetsdomstolen (AD 2002 nr 128). Domstolen konstaterade att en arbetsgivares krav på tydlig och korrekt svenska hos arbetssökande "uppenbarligen [är] sådant att det framstår som neutralt, men i praktiken missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet." Det betydde, enligt domstolen, att en tillämpning av detta krav var godtagbart endast om syftet med bolagets krav kunde motiveras av sakliga skäl och åtgärden varit lämplig och nödvändig för att syftet skulle uppnås.

I AD 2005 nr 87 tillämpade ett företag ett s.k. längdkrav av innebörd att det för anställning erfordrades att de arbetssökande var minst 163 cm långa. Arbetsdomstolen fann att tillämpningen av den nedre gränsen för längdkravet hade en klart negativ effekt för kvinnliga arbetssökande som, när de inte uppfyllde detta krav, automatiskt sållades bort och alltså helt uteslöts från möjligheten till en vidare prövning i anställningsärendet. Bolaget åberopade att längdkravet var nödvändigt för att minska risken för belastningsskador och att kravet därmed motiverades av objektiva faktorer som inte hade samband med kön. Enligt domstolens mening hade bolaget inte på ett övertygande sätt visat att längdkravet varit en sådan lämplig och nödvändig åtgärd för att uppnå bolagets syfte med kravet, att åtgärden trots den negativa effekten för kvinnor skulle anses tillåten. Fråga var alltså om indirekt könsdiskriminering.

### **Trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund (tredje punkten)**

*Tredje punkten* gäller trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund (se avsnitt 6.4). Innehållet i bestämmelsen är detsamma som i de upphävda lagarna; dessutom har diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder tillkommit. Denna form av diskriminering är uppbyggd kring uttrycken missgynnande, oönskat, insikt och orsakssamband.

Trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddade diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller annat uppträdande. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte betraktas som missgynnande och därmed trakasserier. Det bör vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

Exempel på diskriminerande trakasserier är nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans tillhörighet eller anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om rasistiska texter, bilder, märken och klotter eller sådant som att någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester. Trakasserier kan vidare avse nedsvärtning eller ett förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. kommentarer om utseende eller beteende. Attityder och skämt m.m. som inte riktas mot en eller flera individer omfattas i princip inte. Upprepade nedsättande uttalanden som riktas till en större grupp kan dock komma att betraktas som diskriminering om någon i gruppen gjort klart att yttrandena uppfattas som kränkande. Ett handlingssätt eller bemötande som för omgivningen eller isolerat framstår som harmlöst, kan övergå till att bli trakasserande när det upprepas och då den drabbade klargör att beteendet är kränkande.

För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande. Bedömningen ska alltså inte göras utifrån antaganden om en allmänt omfattad mening om vilka beteenden som typiskt sett kan sägas vara "ägnade att" kränka någons värdighet. Lagtekniskt framgår ledet "oönskat" av att ordet kränker är en del av definitionen (jfr Lagrådets yttrande i prop. 1997/98:177 s. 99).

Den som trakasserar måste ha insikt om att hans eller hennes beteende kränker någon på grund av en av de skyddade diskrimineringsgrunderna, t.ex. på grund av någons sexuella läggning. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Det betyder i praktiken, om inte tillhörigheten till den skyddade kategorin är uppenbar, att en person inte med framgång kan påstå sig vara diskriminerad genom trakasserier om han eller hon inte låter den som står för trakasserierna förstå att han eller hon har en viss etnisk tillhörighet (etc.), eller att han eller hon känner sig kränkt av kränkande anspelningar gentemot den skyddade kategorin. Detta gäller så vitt tillhörigheten eller anknytningen inte är uppenbar eller allmänt känd på t.ex. en arbetsplats. I vissa fall kan omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare



måste stå klar för den som trakasserar. I de fallen behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig trakasserad.

Ett handlingssätt eller bemötande ska ha ett orsakssamband med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier i lagens mening. Liksom är fallet vid de andra typerna av diskriminering är det inte nödvändigt att anknytningen är till den utsattes egen kön, etniska tillhörighet (etc.). Även när anknytningen gäller någon annans tillhörighet, eller när fråga är om "felaktigt förmodad" tillhörighet till en skyddad grupp, är rekvisitet orsakssamband uppfyllt. På motsvarande sätt behöver tillhörigheten inte vara ensam orsak till handlandet eller beteendet.

Även anspelningar på någon av diskrimineringsgrunderna och som grundar sig i personliga motsättningar kan utgöra trakasserier.

### **Sexuella trakasserier (fjärde punkten)**

*Fjärde punkten* gäller sexuella trakasserier (se avsnitt 6.4). Med sexuella trakasserier avses detsamma som i de nu upphävda lagarna.

Diskrimineringsstypen sexuella trakasserier är lagtekniskt uppbyggd kring uttrycken missgynnande, oönskat, insikt och av sexuell natur. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Handlandet eller beteendet ska vidare vara oönskat och den som trakasserar måste ha insikt om att hans eller hennes beteende kränker någon. Innebörden av dessa begrepp är densamma som nyss redogjordes för under rubriken "Trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund".

Det som skiljer sexuella trakasserier från den andra typen av trakasserier är att uppträdandet ska vara av sexuell natur. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Verbalt uppträdande av sexuell natur kan vara t.ex. ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur kan bl.a. handla om att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Fysiskt uppträdande av sexuell natur kan handla om oönskad fysisk kontakt, t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.

### **Instruktioner att diskriminera (femte punkten)**

*Femte punkten* gäller instruktioner att diskriminera (se avsnitt 6.5). Innehållet i bestämmelsen är detsamma som i den upphävda lagen om förbud mot diskriminering förutom att diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller annat uttryck för kön och ålder har tillkommit.

Ordern eller instruktionen ska lämnas antingen åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller till någon som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. I t.ex. förhållandet mellan en näringsidkare och dennes anställda är lydnads- eller beroendeförhållandet formellt reglerat i avtal där den anställde har att följa instruktionen. I ett fall då en arbetsgivare via arbetsförmedlingen söker personer att anställa, och då arbetsgivaren

lämnar anvisningar om att t.ex. personer med viss hudfärg ska sorteras bort, finns knappast ett lydnds- eller beroendeförhållande, men väl ett uppdragsförhållande. Om en byggherre eller motsvarande anlitar mäklare för att sälja en fastighet eller en bostad och instruktionen innebär att t.ex. spekulanter med viss etnisk tillhörighet ska sorteras bort, kan likaså ett uppdragsförhållande sägas föreligga mellan säljaren och mäklaren. I de exemplen och t.ex. i relationen mellan en person i chefsbefattning på en myndighet och en underlydande föreligger antingen ett lydnds- eller beroendeförhållande eller ett uppdragsförhållande i den mening som avses i diskrimineringsförbudet.

Förutom ett lydnds- eller beroendeförhållande krävs också att en missgynnande effekt uppstår. Påtryckningar om att någon ska diskriminera en person är instruktioner att diskriminera i strid med lagen under förutsättning att en missgynnande effekt för en eller flera individer uppstår. Om sådan effekt inte uppkommer står en påtryckning eller en instruktion inte i strid med lagen.

Ett exempel på instruktioner att diskriminera som medför missgynnande är följande. Antag att en tjänsteman på Arbetsförmedlingen följer en instruktion från en arbetsgivare av innebörd att tjänstemannen inte ska hänvisa arbetssökande med viss hudfärg till den arbetsgivaren. Här uppkommer en diskriminerande effekt (missgynnande) för den arbetssökande som inte får möjligheten att få arbetet och orsakssambandet mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden är tydligt. Både arbetsgivaren som lämnar instruktionen och Arbetsförmedlingen som följer den gör sig skyldiga till diskriminering. Om tjänstemannen däremot inte följer instruktionen uppstår normalt inget missgynnande; ingen person utsätts i ett sådant fall för diskriminering.

Undantagsvis kan missgynnande uppstå även om en instruktion inte åtljds av den som tagit emot den. Så kan vara fallet när instruktionen riktat sig mot en viss person eller flera personer som således särskilt utpekats som tilltänkta föremål för diskriminering. I ett sådant fall har den enskilde utsatts för en kränkning redan genom att ha pekats ut. Om instruktionen inte blivit åtljdd, men ändå blivit känd av den eller de personer som instruktionen avser, föreligger en kränkning av denne, alltså ett brott mot diskrimineringsförbudet. Så är fallet när en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtljddes av den som tog emot instruktionen.

*Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder*

**5 §** *I denna lag avses med*

1. kön: att någon är kvinna eller man,

2. könsöverskridande 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,

3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

6. ålder: uppnådd levnadslängd.

*Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.*

Paragrafen innehåller definitioner av sex av de sju diskrimineringsgrunderna. Den sjunde – religion eller annan trosuppfattning – har inte ansetts behöva definieras (se avsnitt 7.5). Regeringens överväganden om diskrimineringsgrunderna finns i avsnitt 7.

I första stycket första punkten finns definitionen av diskrimineringsgrunden kön. Definitionen utgår från att alla i rättslig bemärkelse är antingen kvinnor eller män. Att transsexuella kvinnor eller män som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet kan åberopa diskrimineringsgrunden, och att de således omfattas av begreppet könsdiskriminering, följer av EG-rätten. Enligt EG-domstolens praxis är diskriminering av transsexuella förbjuden som en form av könsdiskriminering (mål C-13/94 P mot S och Cornwall County Council, REG 1996 I-2143). I det s.k. recastdirektivet (direktiv 2006/54/EG, se avsnitt 4.3) som fr.o.m. den 15 augusti 2009 ersätter ett antal direktiv om könsdiskriminering, bekräftas detta. Direktivet är tillämpligt även på diskriminering som har sitt ursprung i en persons könsbyte (skäl 3). Att den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön framgår av paragrafens *andra stycke*. Kön behandlas i avsnitt 7.2.

Könsöverskridande identitet eller uttryck (*första stycket andra punkten*) tar sikte på vad som i olika sammanhang kallats ”transpersoner”. Definitionen har inte skarpa avgränsningar. Allmänt sett avses dels en persons *mentala* eller självupplevda könsbild, dvs. det som inte utan vidare är iakttagbart för andra, dels hur någon uttrycker sitt *sociala kön*, exempelvis med kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Avsikten är att den som identifierar sig eller uttrycker sig som exempelvis transvestit eller intersexuell ska kunna åberopa

diskrimineringsförbuden. Denna angivelse av kategorier ska inte ses som en uttömmande lista på vem som kan åberopa diskrimineringsgrunden, utan som exempel. Den som identifierar sig som transsexuell men inte avser att ändra sin könstillhörighet är ett annat exempel.

Det är inte avsikten att någon med åberopande av diskrimineringsgrunden könsöverskridande uttryck eller identitet ska kunna begära att en arbetsgivare, en utbildningsanordnare eller annan ska inrätta särskilda omklädningsrum, toaletter eller andra faciliteter för den som inte vill nyttja vad som är avsett för kvinnor eller män. I sammanhang där enskilda förväntas ange sin könstillhörighet för att få del av en tjänst – exempelvis inom socialförsäkringen – kan inte heller någon åberopa diskrimineringsgrunden könsöverskridande uttryck eller identitet om endast alternativen kvinna respektive man erbjuds. Regeringens överväganden om könsöverskridande identitet eller uttryck finns i avsnitt 7.3.

Definitionen av *etnisk tillhörighet* finns i *tredje punkten*. Med nationellt ursprung avses att personer har samma nationstillhörighet, som t.ex. finländare, polacker eller svenskar. Med etniskt ursprung menas att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Några exempel är nationella minoriteter såsom samer och romer. Ordet ras används inte eftersom lagen utgår från att alla människor tillhör en och samma ras; människorasen. I stället upptar definitionen orden hudfärg och ”annat liknande förhållande”. Däri innefattas t.ex. föreställningar om att det skulle gå att indela människor i raser. Om diskriminering förekommer med hänvisning till någons ”ras” eller med någon annan nedsättande beteckning som syftar på personer med utländsk eller svensk bakgrund, faller det inom ramen för vad som menas med ”annat liknande förhållande”. Även diskriminering av ”invandrare” innefattas i samlingsbeteckningen etnisk tillhörighet. Att någon är invandrare har ansetts vara detsamma som att ha ett annat nationellt ursprung än majoritetsbefolkningen (jfr t.ex. prop. 1993/94:101 s. 44). Medborgarskap omfattas i sig inte av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Icke berättigade krav på exempelvis svenskt medborgarskap riskerar ändå att bedömas som indirekt diskriminerande, eftersom sådana krav typiskt sett missgynnar människor med annat etniskt eller nationellt ursprung än svenskt. Regeringens överväganden om etnisk tillhörighet finns i avsnitt 7.4.

Med diskrimineringsgrunderna *funktionshinder* och *sexuell läggning* avses detsamma som i tidigare lagar om förbud mot diskriminering, se närmare avsnitten 7.6 respektive 7.7.

Diskrimineringsgrunden *ålder* är ny i svensk diskrimineringslagstiftning. Här avses en fysisk persons levnadsålder, räknad från hans eller hennes födelse. Därmed omfattas både ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns (se avsnitt 7.8).

## 2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

### Arbetslivet

#### Diskrimineringsförbud

**1 §** En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare eller den som hos arbetsgivaren

- gör en förfrågan om eller söker arbete,
- söker eller fullgör praktik, eller
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även när arbetsgivaren genom skäligen stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbudet som gäller för arbetsgivare. Regeringens överväganden angående förbudet i *första stycket* finns i avsnitt 8.1.1. Arbetstagare är den som är part i ett anställningsavtal. Här innefattas även lärlingar om de är anställda medan de varvar utbildning och arbete. Med arbetssökande avses den som tydligt gett till känna för en arbetsgivare att han eller hon önskar en anställning. Den som gjort en förfrågan om arbete anses inte som arbetssökande men kan ändå åberopa diskrimineringsförbudet. I kategorin ”söker eller fullgör praktik” innefattas studenter som under studierna fullgör praktik och personer som tar del av det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet med inslag av yrkespraktik. Här avses också PRAO-elever och den som tar del av arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394). Med inhyrd eller inlånad arbetskraft avses bl.a. personal från bemanningsföretag.

Nytt i förhållande till den upphävda jämställdhetslagen och de andra diskrimineringslagarna är regleringen i fråga om praktik samt att diskrimineringsförbudet kan åberopas av personer som utan att söka en viss anställning gör en förfrågan om arbete och av dem som utför eller står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad personal. Genom det sistnämnda tillägget kan en arbetsgivare som söker personal via ett bemanningsföretag inte av diskriminerande skäl neka att ta emot en viss person som bemanningsföretaget erbjuder arbetsgivaren. Redan genom att den personen genom sin egen arbetsgivare, bemanningsföretaget, står till arbetsgivarens förfogande blir diskrimineringsförbudet tillämpligt. Förbudet i förhållande till praktikanter och inhyrd respektive inlånad personal gäller i de avseenden som arbetsgivaren/kundföretaget kan disponera över, således i första

hand anlåtande och mottagande av arbetskraft, arbetsledning, trakasserier och sexuella trakasserier.

Diskrimineringsförbudet avser de fem former av diskriminering som definieras i 1 kap. 4 § (se kommentaren ovan). Förbudet gäller diskriminering som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunder som lagen omfattar (se kommentaren till 1 kap. 5 § angående diskrimineringsgrunderna).

Det materiella tillämpningsområdet för diskrimineringsförbudet är vittomfattande. Alla situationer med koppling till arbetet som kan uppstå mellan en arbetsgivare och en arbetstagare (etc.) omfattas. Generellt gäller att förbuden tar sikte på mer än bagatellartade skillnader i behandling.

Bla. följande omfattas av diskrimineringsförbudet. I fråga om *arbetstagare* omfattas alla situationer där arbetsgivare och arbetstagare kan mötas på arbetsplatsen eller som har en naturlig anknytning till arbetet. Den del av diskrimineringsförbudet som avser trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) innebär ett generellt förbud mot kränkande bemötande på någon av de grunder som avses i lagen. Detta innefattar både ledning och fördelning av arbete och situationer som inte präglas av arbetsledning eller egentligt beslutsfattande. Ordval och jargong under raster eller t.ex. vid en fest som förläggs på arbetsplatsen eller någon annanstans faller under trakasseriförbudet.

Beslut om befordran eller att arbetsgivaren tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran är ett annat exempel på när förbudet gäller. Vidare gäller diskrimineringsförbudet arbetsgivarens hantering av löne- och anställningsvillkor. Diskriminering i fråga om löne- och anställningsvillkor kan bestå i att en viss arbetstagare får lägre lön än andra eller inte kommer i åtnjutande av samma förmåner eller villkor som andra. Jämförelsen ska inriktas på att särskilt avse den aktuella arbetstagarens villkor i förhållande till andra arbetstagare med samma eller näraliggande arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare. Därutöver kan man tänka sig t.ex. fall där lönen för en ensam anställd är så uppeendeväckande låg att den framstår som diskriminerande.

Diskriminering i fråga om arbetsledningsbeslut består i att en arbetstagare med visst kön, viss etnisk tillhörighet (etc.) särbehandlas när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Typiska exempel på ledningsbeslut är beslut om hur många och vilka arbetstagare som ska sättas att utföra ett visst arbete, hur arbetet ska organiseras, vem som ska utses till förman eller genomgå utbildning och beslut om ordningsföreskrifter på arbetsplatsen. Även omplaceringar eller förflyttningar med mindre ingripande verkningar kan i allmänhet ses som arbetsledningsbeslut. Detsamma gäller t.ex. indragning av förmåner och utebliven befordran som arbetstagaren haft anledning att räkna med. Detta är förhållanden som arbetsgivaren typiskt sett ensidigt beslutar om.

Även sådant som omplaceringar som påtagligt försämrar en arbetstagares inkomst och arbetsförhållanden, och kanske rent av syftar till att provocera en arbetstagare till att själv säga upp sig, liksom uppsägningar, avskedanden och permitteringar omfattas av förbudet.

När det gäller *arbetsökande* och *den som gör en förfrågan* om arbete omfattas en arbetsgivares anställningsbeslut och alla åtgärder och underlåtenheter som föregår detta. Ett besked t.ex. per telefon om att ett

anställningsförfarande är avslutat eller att inget arbete finns att söka hos en arbetsgivare kan utgöra diskriminering om det är ett sätt att avvisa eller avskräcka icke önskvärda personer från att söka arbete. Förfaranden vid hantering av ansökningshandlingar, urval till anställningsintervjuer, referenstagning och andra kontakter med tidigare arbetsgivare, lämplighetstester och andra åtgärder som en arbetsgivare kan tänkas vidta under ett anställningsförfarande omfattas också. Det är inte en förutsättning att ett anställningsbeslut fattas. Även en ensam arbetssökande som inte får den sökta anställningen kan göra gällande diskriminering. Om ett anställningsförfarande avbryts och ingen anställs kan alltså diskriminerande förfaranden under rekryteringen angripas. Det gäller t.ex. om en arbetsgivare inte vill anställa en person med visst kön, viss etnisk tillhörighet (etc.) och därför inte anställer någon alls.

Formulering av platsannonser omfattas inte av diskrimineringsförbudet.

### *Särskilt om åldersdiskriminering*

Några exempel på situationer där förbudet mot åldersdiskriminering kan komma tillämpas är att arbetssökandes ålder används som kriterium för urval vid anställning eller antagning till yrkespraktik, att en arbetstagare inte får del av information, utbildning och möjlighet till befordran på grund av sin ålder eller att han eller hon behandlas sämre när det gäller lön, arbetstider och andra anställningsvillkor av skäl som har samband med ålder.

En arbetsgivare kan utan att uttryckligen ta åldersrelaterade hänsyn komma att fatta beslut eller vidta andra åtgärder som i praktiken – eller indirekt – innebär att åldern hos arbetssökande eller arbetstagare får betydelse. Om, således, en arbetsgivare antar att fysisk rörlighet, beredskap att resa i arbetet, datakunskap och annat typiskt sett är vanligare hos yngre arbetstagare än hos äldre, kan ungdom komma att premieras. Om arbetsgivare i stället särskilt värdesätter erfarenhet och personlig mognad kan detta sägas typiskt sett gynna äldre framför yngre. I princip får sådana situationer bedömas som möjliga fall av indirekt diskriminering. Intresseavvägningen avgör om förfarandet är förenligt med diskrimineringslagen.

I en del verksamheter är god fysisk förmåga särskilt viktig. Det kan gälla sådant som anställning som polis eller brandman, vissa befattningar inom Försvarmakten eller räddningstjänsten och liknande men också arbete som t.ex. gymnastiklärare eller instruktör på ett gym. Diskrimineringsförbudet är avsett att innebära att ålder hos arbetssökande inte beaktas, men den fysiska kapaciteten hos enskilda sökande är givetvis relevant och tillåten att ta hänsyn till.

### *Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder (andra stycket)*

*Andra stycket* innebär att det är diskriminering att beakta en arbetssökandes, en arbetstagares eller en yrkespraktikants funktionshinder om arbetsgivaren genom stöd- och anpassningsåtgärder

skulle kunna skapa en jämförbar situation, alltså en situation där det är rimligt och naturligt att jämföra den som har ett funktionshinder med den som inte har ett funktionshinder. Arbetsgivaren tillåts inte fästa avseende vid de begränsningar i förmågan att utföra ett arbete som ett funktionshinder kan innebära, om begränsningarna genom stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna av ett arbete kan utföras.

Förbudet är tillämpligt i alla de faktiska situationer som omfattas av diskrimineringsförbudet enligt första stycket (jfr kommentaren ovan). Det innebär dock inte en skyldighet att anställa den som har ett funktionshinder, inte ens om sökandena genom stöd- och anpassningsåtgärder blivit likvärdiga eller skulle ha blivit det om åtgärderna hade vidtagits.

Regeln kan inte återopas av den som utan att vara arbetssökande gör en förfrågan om arbete hos en arbetsgivare. ”Yrkespraktik” är vidare ett snävare begrepp än ”praktik”, som används i diskrimineringsförbudet i första stycket. I andra stycket omfattas studenter som fullgör yrkesinriktad praktik på en arbetsplats som en del av studierna och de som tar del av det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet med inslag av yrkespraktik.

Behovet av stöd- och anpassningsåtgärder kan vara föranlett av svårigheter att utföra arbetsuppgifterna eller av svårigheter att ta sig in och ut ur en arbetslokal. Begreppet arbetslokal innefattar här till arbetsplatsen angränsande lokaler, såsom matrum, hygienutrymmen och samlingslokaler. Åtgärder som kan övervägas kan vara sådana som avser att förbättra den fysiska tillgängligheten till arbetsplatsen och därtill hörande lokaler (tillgänglighet) liksom att i möjligaste mån göra dessa lokaler användbara för den funktionshindrade (användbarhet). Det kan vara fråga om tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap eller förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Det kan handla om förstärkt belysning för den som är synskadad, god ventilation för den som är allergiker, tekniska hjälpmedel för att underlätta lyft eller transporter, datorstöd m.m. Även förändringar av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna kan bli aktuella.

Arbetsgivaren behöver dock inte överväga stöd- och anpassningsåtgärder som skulle kunna bli oskäliga. Vid bedömningen måste hänsyn tas till både de ekonomiska förhållandena och arbetsgivarens rätt att organisera arbetet på det sätt som arbetsgivaren finner lämpligt. Vad som är skäligt får bestämmas från fall till fall. I avsnitt 8.1.2 har redogjorts för några av de omständigheter som bör kunna beaktas vid en sådan bedömning. Om det inte skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar de stöd- och anpassningsåtgärder som är erforderliga föreligger inte diskriminering. Detsamma gäller om det över huvud taget inte skulle vara möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån reducera effekterna av funktionshindret genom stöd- och anpassningsåtgärder.

När det gäller yrkespraktik är arbetsgivarens skyldigheter i fråga om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder typiskt sett mindre långtgående än vid anställning, eftersom en tid med yrkespraktik inte innebär samma typ



av nära avtalsrelation som en anställning och sådan praktik dessutom normalt pågår under en kortare tid än en anställning.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.1.2.

### *Tredje stycket*

Innebörden av *tredje stycket* är att om en arbetsgivare på något sätt delegerat sin beslutanderätt eller arbetsgivarfunktionen till någon anställd är dennes agerande att likställa med arbetsgivarens handlande. Detsamma gäller handlande av personer som getts en ledande ställning över andra och vars beslut, inflytande och bedömningar direkt kan påverka arbetsförhållandena eller villkoren för en arbetstagare, någon som gör en förfrågan om eller söker arbete, som söker eller fullgör praktik eller som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Om en arbetsgivare anlitar s.k. headhunters eller rekryteringsföretag för att sköta eller hjälpa till i ett anställningsförfarande likställs även handlande av dessa personer med arbetsgivarens handlande.

#### *2 § Förbudet i 1 § hindrar inte*

*1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som kan motiveras av ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att nå syftet,*

*2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,*

*3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller*

*4. särbehandling på grund av ålder, om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.*

Paragrafen innehåller fyra undantag från det diskrimineringsförbud som gäller för arbetsgivare. Enligt *första punkten* hindrar inte förbudet särbehandling vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om vissa förutsättningar är uppfyllda. Dessa förutsättningar är att särbehandlingen föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och att egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som kan motiveras av ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att nå syftet. Formuleringen är avsedd att i så hög grad som är möjligt motsvara artikel 4.1 i direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG, se avsnitt 4.3) och motsvarande formuleringar i likabehandlingsdirektivet (direktiv

76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG, se avsnitt 4.3) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG, se avsnitt 4.3).

Med ”yrkeskrav” avses yrkeskvalifikationer, meriter eller förutsättningar för att kunna utföra ett arbete väl. Att yrkeskravet ska vara ”verkligt” syftar på att kravet inte får vara uppdiiktat, att dess uppställande t.ex. inför ett anställningsbeslut inte framstår som en förevändning eller dimridå som döljer den verkliga orsaken till varför en viss person anställs eller inte anställs. Det måste stå klart att det verkligen varit de krav som arbetet ställer, eller det sammanhang där arbetet utförs, som varit styrande i det enskilda fallet. Att kravet vidare ska vara ”avgörande” innebär att fråga ska vara om en egenskap eller förmåga hos den arbetssökande som gör att han eller hon kan utföra arbetet bättre än andra. ”Som kan motiveras av ett berättigat syfte” syftar på att kravet ska vara godtagbart i bemärkelsen att det är förenligt med de värderingar som direktivet uttrycker, eller allmänt sett värt att sträva efter i ett demokratiskt samhälle som respekterar människors grundläggande fri- och rättigheter. Att kravet ska vara ”lämpligt och nödvändigt” betyder att dess uppställande ska leda till önskat resultat och att inga alternativa, mindre ingripande handlingsätt ska kunna leda till resultatet.

Tillämpningsområdet för undantaget är snävt. Det får för det första tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Övriga faktiska situationer, som t.ex. lönesättning eller arbetsledning, omfattas inte. Vidare ska undantaget tolkas restriktivt och omfatta enbart de yrkeskvalifikationer som är absolut nödvändiga för att utöva yrkesverksamheten. Som exempel på när undantaget kan användas kan nämnas teaterföreställningar där det krävs att skådespelare har t.ex. ett visst kön, viss etnisk tillhörighet eller viss ålder för att föreställningen ska bli äkta. Ett annat exempel är verksamheter som tillhandahåller personliga tjänster åt personer ur en viss etnisk grupp för att främja deras sociala välfärd. Om dessa tjänster bäst kan utföras av någon som tillhör samma etniska grupp kan särbehandling vara tillåten. Regeringens överväganden angående undantagsregeln finns i avsnitt 8.1.3.

Paragrafens *andra punkt* innehåller ett undantag från diskrimineringsförbudet för positiv särbehandling på grund av kön. Vad som menas med positiv särbehandling och under vilka närmare förutsättningar rättsfiguren kan användas utvecklas i avsnitt 8.1.4. Utöver det som där sägs gäller att positiv särbehandling är tillåten i det enskilda fallet när en arbetsgivare bedriver systematisk verksamhet som har till syfte att främja jämställdheten i stort. Detta markeras genom att det i lagtexten anges att det ska vara fråga om ett ”led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet”. Detta förutsätter att arbetsgivaren t.ex. anknyter till träffade jämställdhetsavtal eller annat samarbete med arbetstagarorganisationer på personalpolitikens område. Enstaka diskriminerande åtgärder eller förfaranden utan stöd i en jämställdhetsplan eller ett jämställdhetsavtal kan inte försvaras med hänsyn till undantaget för positiv särbehandling. Ett lämpligt sätt att visa att det verkligen är fråga om positiv särbehandling och inte diskriminering, är att hänvisa till regler och riktlinjer som har fastställts i samråd med arbetsgivarens fackliga motparter, t.ex. i en jämställdhetsplan.

En måttstock för när underrepresentation anses föreligga är om arbetsgivaren har mindre än 40 procent av ett kön i den aktuella typen av arbete. Regeringens överväganden kring undantaget finns i avsnitt 8.1.4.

Den *tredje punkten* innehåller ett undantag från diskrimineringsförbudet för ålder i fråga om pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i kollektivavtal eller individuella avtal. Innebörden av undantaget är att förbudet mot åldersdiskriminering inte med framgång kan åberopas mot kollektivavtal eller individuella avtal som innehåller åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner. Till exempel en avtalsreglering som anger att en förmån av angivet slag utfaller när en person uppnår viss ålder kan alltså inte angripas med diskrimineringsförbudet. Regeringens överväganden angående undantaget finns i avsnitt 8.1.5.

Den *fjärde punkten* innehåller ett generellt formulerat undantag från förbudet mot åldersdiskriminering. En åldersrelaterad bestämmelse, ett förfarande eller ett kriterium som inte är tillåtet enligt första eller tredje punkterna i 2 §, kan vara tillåtet enligt detta undantag. Regeringens överväganden angående undantaget finns i avsnitt 8.1.5.

### *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

**3 §** *Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.*

*Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetsgivares utrednings- och åtgärdsskyldighet i fråga om trakasserier och sexuella trakasserier. Vad som i lagen avses med begreppen trakasserier och sexuella trakasserier anges i 1 kap. 4 §. Om en arbetsgivare låter bli att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, leder detta i princip till att arbetsgivaren blir skyldig att betala diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 §.

I *första stycket* anges när arbetsgivarens ansvar gäller. En första förutsättning för att utrednings- och åtgärdsskyldigheten ska kunna göras gällande är att arbetsgivaren får kännedom om trakasserierna. Detta bör anses vara fallet när en företrädare för arbetsgivaren eller andra personer hos arbetsgivaren med ledande befattning får kännedom om sådana trakasserier.

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten gäller när det är fråga om trakasserier i samband med arbetet. Innebörden av uttrycket ”i samband med arbetet” är att arbetsgivaren ska reagera mot trakasserier på arbetsplatsen, men också mot trakasserier som inträffar utanför arbetstid och utanför driftstället (arbetsplatsen) om händelserna har ett naturligt samband med arbetet. Ett exempel är trakasserier i samband med tjänsteresor eller som inträffar under en fest som de anställda inbjuds till

och som hålls på en extern lokal. Ett annat exempel är trakasserier i samband med en utflykt som de anställda gör tillsammans.

Det ska vara fråga om trakasserier ”av någon som utför arbete eller praktik hos arbetsgivaren”. Arbetsgivarens ansvar omfattar således inte situationer när t.ex. en leverantör eller en kund utsätter en arbetstagare på arbetsplatsen för trakasserier.

Enligt *andra stycket* gäller arbetsgivarens skyldighet också i förhållande till den som fullgör praktik eller arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Regeringens överväganden finns i avsnitt 9.

#### *Uppgift om meriter*

*4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.*

Paragrafen behandlar den situationen att en arbetssökande som inte anställts eller tagits ut till anställningsintervju eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran anser sig eller misstänker att han eller hon blivit diskriminerad. Arbetsgivaren är skyldig att på begäran lämna skriftlig uppgift om utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter hos den som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen. De upplysningar som en arbetsgivare är skyldig att lämna avser inte vitsord eller värdeomdömen. Arbetsgivaren behöver inte heller lämna ut uppgifter av negativ art. Om arbetsgivaren nekar att fullgöra sina skyldigheter enligt paragrafen finns ingen sanktion angiven i lagen. Dock kan den enskilde vända sig till Diskrimineringsombudsmannen som enligt 4 kap. 3 § 2 kan biträda den enskildes begäran. Arbetsgivarens skyldighet gentemot ombudsmannen är sanktionerad med vite (se 4 kap. 4 §).

Regeln motsvaras i huvudsak av snarlika bestämmelser i den upphävda jämställdhetslagen och andra tidigare gällande arbetsrättsliga diskrimineringslagar. Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.1.6.

## Utbildning

### Diskrimineringsförbud

**5 §** Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera någon som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även när en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbudet som gäller för utbildningsanordnare. Begreppet utbildningsanordnare används som en allmän samlingsterm för den som bedriver verksamhet enligt skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet. Förbudet motsvarar i huvudsak de diskrimineringsförbud som fanns i de upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Därutöver omfattar förbudet också annan utbildningsverksamhet än den som de upphävda lagarna avsåg. Förbudet är generellt utformat.

Diskrimineringsförbudet gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §.

Förbudet innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ansökningar och ärenden, vidare underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder samt faktiskt handlande och trakasserande bemötanden.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.2.

### Diskrimineringsförbudet i första stycket

Med verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) avses utbildning och annan verksamhet som regleras i den lagen. Härigenom innefattas det offentliga skolväsendet för barn och ungdom respektive för vuxna, offentligt bedriven förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, fristående skolor samt enskilt bedriven förskoleverksamhet, förskoleklass och skolbarnsomsorg. Även de särskilda utbildningsformer som regleras i 10 kap. skollagen omfattas, liksom skolhälsovården.

Att någon bedriver *annan utbildningsverksamhet* syftar på flera olika former av utbildning. Här avses t.ex. högskoleutbildning enligt högskolelagen (1992:1434) och utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. För anställning som doktorand vid utbildning på forskarnivå gäller dock diskrimineringsbestämmelserna som rör arbetslivet. Härutöver omfattas t.ex. basårutbildning enligt förordningen (2007:432) om behörighetsgivande förutbildning vid universitet och högskolor, collegeutbildning enligt förordningen (2002:763) om högskoleintroducerande utbildning, grundutbildning till polis enligt polisutbildningsförordningen (1999:740) och militära utbildningar utöver grundutbildning och repetitionsutbildning. Ytterligare exempel är kompletterande utbildningar som avses i förordningen (2000:521) om statligt stöd till sådana utbildningar, kvalificerad yrkesutbildning enligt lagen (2001:239) om kvalificerad yrkesutbildning, uppdragsutbildning inom det offentliga skolväsendet enligt lagen (1991:1109) om uppdragsutbildning i vissa fall, uppdragsutbildning vid universitet och högskolor enligt förordningen (2002:760), utbildning som avses i förordningen (2002:1013) om utbildning vid Nationellt centrum för flexibelt lärande, utbildning enligt förordningen (1992:1261) om distansundervisning på gymnasial nivå i Torsås; internationell gymnasial utbildning som inte regleras i skollagen, utbildning av utlandssvenska barn och ungdomar och barn till utlandsanställda vid styrelsen för internationell utveckling, utbildning enligt förordningen (2003:477) om utbildning i skydd mot olyckor samt utbildning vid folkhögskolor och studieförbund. Sådan utbildningsverksamhet omfattas av diskrimineringsförbudet oavsett om utbildningsanordnaren eller huvudmannen för verksamheten är staten, en kommun, ett landsting eller en enskild juridisk eller fysisk person.

Utanför diskrimineringsförbudets tillämpningsområde faller sådant som inte naturligt kan ses som bedrivande av en "verksamhet", t.ex. privatlektioner i något skolämne som lämnas i hemmet, mellan grannar i ett bostadsområde eller på annat liknande sätt hos privatpersoner på ett sätt som närmast är att hänföra till privatlivet. Privatundervisning riktad till allmänheten kan dock falla under diskrimineringsförbudet som gäller för tjänster ( se kommentaren till 2 kap. 12 §).

Enligt *andra meningen* ska anställda och uppdragstagare i verksamheten likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Det betyder att handlande av dessa kategorier ska betraktas som handlande av utbildningsanordnaren. Om exempelvis en person som fått i uppdrag att undervisa inom gymnasieskolan med stöd av lagen (1993:802) om entreprenadförhållanden inom skolan, trakasserar en elev är det utbildningsanordnaren som anses ha diskriminerat denne. Det ansvar som en utbildningsanordnare har mot deltagarna sträcker sig emellertid inte till medhjälpare som står utanför verksamhetens organisation eller inte är verksamma i själva arbetet. Frågan har störst praktisk betydelse när det gäller att fastställa utbildningsanordnarens ansvar för att betala diskrimineringsersättning för diskriminering inom verksamheten.

### *Anpassningsåtgärder (andra stycket)*

Utbildningsanordnarens ansvar för s.k. anpassningsåtgärder enligt andra stycket motsvarar vad som tidigare gällde enligt 10 § i den upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Skyldigheten gäller för universitet och högskolor med offentlig huvudman när de bedriver utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) samt för enskilda utbildningsanordnare när de bedriver utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Att en person har ett funktionshinder kan medföra att en jämförbar situation inte föreligger jämfört med en person utan funktionshinder. Det är dock ofta möjligt att kompensera den begränsning ett funktionshinder innebär för förmågan att genomföra studier genom att vidta anpassningsåtgärder. Åtgärder som kan komma i fråga är sådana som avser att förbättra den fysiska tillgängligheten till högskolan och därtill hörande lokaler (tillgänglighet) liksom att i möjligaste mån göra dessa lokaler användbara för funktionshindrade (användbarhet). Det kan vara fråga om förändringar av lokalernas utformning, såsom höga trösklar, heltäckningsmattor, avsaknad av hiss, placering av dörröppnare, utformning av toalettutrymmen och liknande. Det kan också handla om god ventilation för den som är allergiker, teleslingor och god akustik för personer med nedsatt hörsel, synskadades behov av kontrast och förstärkt belysning m.m. Tillgänglighet till och användbarhet av exempelvis kurslitteratur, andra läromedel eller hjälpmedel i studierna omfattas inte.

Högskolans ansvar för att vidta anpassningsåtgärder är begränsat till vad som anses skäligt. Vad som är skäligt får bedömas från fall till fall. En viktig faktor är kostnaden för att vidta åtgärden. Kostnaden ska ställas i relation till högskolans ekonomiska situation, dvs. bedömningen ska ta sikte på förmågan att bära kostnaden.

Även förhållandena på högskolan bör kunna få betydelse. Vad finns det för faktisk möjlighet att vidta en åtgärd och vilka ansträngningar krävs? Vilken effekt förväntas den vidtagna åtgärden få för den funktionshindrades möjligheter att genomföra sina studier? Kommer den funktionshindrade personen att kunna genomföra studierna effektivare än om åtgärden inte vidtas? Vållas högskolan annan olägenhet till följd av åtgärdsskyldigheten? Kan åtgärderna medföra betydande olägenheter under en eventuell installation eller byggnation? Hur snabbt förväntas åtgärden kunna vidtas? De anpassningsåtgärder som kan vara i och för sig lämpliga för att kompensera ett funktionshinder kan i det enskilda fallet kräva mer tid, större kostnader eller större förändringar än vad som kan vara rimligt att kräva.

Om effekten endast blir marginell bör det, sammantaget med en kostnad som inte är obetydlig, typiskt sett peka på att det inte skäligen kan krävas att högskolan vidtar anpassningsåtgärden. Av betydelse är också vilken omfattning utbildningen har. Är det fråga om t.ex. kortare kurser kan detta förhållande tala för att det inte är skäligt att kräva att högskolan vidtar åtgärden i fråga.

**6 §** Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (1985:1100),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialsskolan, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I paragrafen finns fyra undantag från diskrimineringsförbudet. Den första punkten gäller för alla utbildningsanordnare utom dem som bedriver verksamhet enligt skollagen (1985:1100). De har rätt att tillämpa särskilda riktade åtgärder på grund av kön vid tillträde eller antagning till studierna. Fråga ska vara om planmässig verksamhet. Vad som menas med sådana särskilt riktade insatser har behandlats i avsnitt 8.2.3. Undantaget gäller inte för urval eller tillträde till utbildning eller annan verksamhet som avses i skollagen, såsom exempelvis för grund- och gymnasieskolan.

Andra och tredje punkterna avser åldersdiskriminering. Det undantag som gäller enligt *andra punkten* avser barn och ungdomar upp till och med grundskolenivå. Förbudet mot åldersdiskriminering innebär inte att det i angivna verksamhetsgrenar är förbjudet att dela in barnen eller eleverna i årsklasser eller att på annat sätt beakta deras ålder. Det allmänt hållna undantaget i *tredje punkten* ger möjlighet att i det enskilda fallet särbehandla personer på grund av ålder om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Samma formulering används i 2 kap. 2 § 4. I kommentaren till den bestämmelsen utvecklas regelns innebörd. Till det kan – specifikt för utbildningsverksamhet – läggas att i författning förekommande åldersgränser anses vara sådana som är tillåtna att tillämpa enligt undantaget i tredje punkten. Det kan avse t.ex. åldersgränser i gymnasieskolan eller vuxenutbildning.

Undantaget i *andra stycket* gäller för den s.k. folkbildningen, dvs. folkhögskolor och studieförbund. Det avser diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. För diskrimineringsgrunderna kön och ålder kan dessa utbildningsanordnare använda undantagen i första stycket. För funktionshinder är inget undantag nödvändigt eftersom diskrimineringsförbudet endast kan åberopas av den som har ett funktionshinder.

Innebörden av paragrafen är för folkhögskolornas och studieförbundens del att enstaka kurser eller över huvud taget utbildning



som särskilt riktar sig till t.ex. kvinnor, invandrare, romer, äldre eller yngre personer inte hindras av diskrimineringsförbudet om kriterierna i paragrafen är uppfyllda.

Regeringens överväganden om undantagen finns i avsnitt 8.2.3 och 8.2.4.

### *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

*7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att någon som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om utbildningsanordnarens utrednings- och åtgärdsskyldighet i fråga om trakasserier och sexuella trakasserier. Vad som i lagen avses med begreppen trakasserier och sexuella trakasserier anges i 1 kap. 4 §. Vad som avses med utbildningsanordnare framgår av 2 kap. 5 §. Om en utbildningsanordnare låter bli att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, leder detta i princip till att utbildningsanordnaren eller dennes huvudman blir ersättningskyldig enligt 5 kap. 1 §.

Skyldigheten för utbildningsanordnaren att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier gäller i förhållande till både deltagande i och sökande till utbildningsanordnarens verksamhet. En första förutsättning för att utrednings- och åtgärdsskyldigheten ska kunna göras gällande är att utbildningsanordnaren får kännedom om trakasserierna. Detta bör anses vara fallet när någon med ledningsfunktion i verksamheten, t.ex. rektor eller någon som är huvudman för verksamheten, får kännedom om sådana trakasserier. Utbildningsanordnaren bör också bli utrednings- och åtgärdsskyldig när annan personal i verksamheten, t.ex. en lärare eller skolsköterska, får kännedom om att en deltagare i eller sökande till verksamheten anser sig utsatt för trakasserier.

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten gäller när det är fråga om trakasserier i samband med verksamheten. Innebörden av uttrycket ”i samband med verksamheten” är att utbildningsanordnaren ska reagera mot trakasserier hos utbildningsanordnaren, men också mot trakasserier som inträffar på annan plats om händelserna har ett naturligt samband med utbildningsanordnarens verksamhet. Ett exempel är trakasserier i samband med en skolutflykt eller en skolfest. Utbildningsanordnarens ansvar kan även sträcka sig till vad som händer på väg till och från den aktuella verksamheten, exempelvis vid färd i en skolbuss, även om utbildningsanordnaren inte har någon övervakning vid sådana transporter.

I paragrafen görs ingen särskild begränsning av utbildningsanordnarens skyldighet med avseende på vem som uppträder trakasserande. Skyldigheten att utreda och vidta åtgärder omfattar exempelvis det fallet att en student trakasserar en annan student eller att en lärare eller annan

anställd trakasserar en deltagare i verksamheten. Skyldigheten sträcker sig dock längre än så och tar även sikte på konsulter och andra som utbildningsanordnaren anlitar i sin verksamhet (se också prop. 2001/02:27 s. 58 och 87).

Bestämmelserna i paragrafen bör i övrigt tillämpas på samma sätt som motsvarande regler för arbetslivet respektive värnplikt och civilplikt.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 9.

### *Uppgift om meriter*

*8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den har som blivit antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.*

Paragrafen motsvarar den i huvudsak likalydande regleringen i 12 § den upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Paragrafen behandlar den situationen att en sökande som har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om utbildningsanordnaren tillämpar ett sådant förfarande, anser sig eller misstänker sig ha blivit diskriminerad vid antagningen. Utbildningsanordnaren är skyldig att på hans eller hennes begäran lämna skriftlig uppgift om utbildning och andra meriter hos andra personer som togs ut till prov eller intervju eller som fick utbildningsplatsen. De upplysningar som utbildningsanordnaren är skyldig att lämna avser inte vitsord eller värdeomdömen. Utbildningsanordnaren behöver inte heller lämna ut uppgifter av negativ art. Om utbildningsanordnaren nekar att fullgöra sina skyldigheter enligt paragrafen finns ingen sanktion angiven i lagen. Dock kan den enskilde vända sig till Diskrimineringsombudsmannen som enligt 4 kap. 3 § 2 kan biträda den enskildes begäran. Utbildningsanordnarens skyldighet gentemot ombudsmannen är sanktionerad med vite (se 4 kap. 4 §).

Skyldigheten gäller alla utbildningsanordnare. Paragrafen har dock ingen självständig betydelse för utbildningsanordnare med offentlig huvudman. För dessa anses motsvarande skyldighet oavsett reglering i diskrimineringslagen följa av offentlighetsprincipen (jfr prop. 2001/02:27 s. 95).

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

## Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

**9 §** *Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.*

*Förbudet hindrar dock inte*

*1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller*

*2. särbehandling på grund av ålder, om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.*

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet som gäller inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det motsvarar i huvudsak 5 § i nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering. Diskrimineringsförbudet gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §. Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.3.

Förbudet innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Det omfattar sådan behandling som kan ha betydelse för en arbetssökandes eller arbetstagares möjligheter att ta del av arbetsförmedling och annan arbetsmarknadsservice. Här innefattas obehöriga hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna vid beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden. Diskrimineringsförbudet kan åberopas endast av arbetssökande och arbetstagare. Som arbetssökande betraktas den som är inskriven som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen eller som söker anställning via en från staten fristående aktör, t.ex. ett bemanningsföretag. De arbetstagare som kan åberopa förbudet är de som tar del av arbetsmarknadspolitiska insatser, t.ex. den vars anställning finansieras med anställningsstöd. Diskrimineringsförbudet kan däremot inte åberopas av en arbetsgivare som via Arbetsförmedlingen eller t.ex. ett bemanningsföretag söker personal eller medverkar i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Med *arbetsmarknadspolitisk verksamhet* avses all handläggning hos myndigheten Arbetsförmedlingen av ärenden om vägledning, platsförmedling (arbetsförmedling), anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller andra insatser i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (jfr förordningen [2000:628] om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten). Även arbetsförmedling som på offentligt uppdrag förekommer hos från staten fristående aktörer är en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. I den arbetsmarknadspolitiska verksamheten ingår också hanteringen av frågor om aktivitetsstöd och andra ekonomiska arbetsmarknadspolitiskt betingade stöd såsom rese- och logiersättning och flyttningsbidrag. Vidare omfattas kommunala och, i förekommande fall,

landstingskommunala åtgärder som syftar till att arbetslösa ska få arbete och som typiskt sett motsvarar sådana insatser som görs av eller på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Detta kan avse t.ex. kommunala s.k. jobbtorg. Privata subjekts ("utförare") medverkan i arbetsmarknadspolitisk verksamhet omfattas också. Detta gäller t.ex. programmet arbetspraktik och upphandlad arbetsmarknadsutbildning. Ett utbildningsföretag eller en arbetsgivare som i samarbete med Arbetsförmedlingen tar emot personer för arbetspraktik eller något annat program får alltså inte diskriminera den enskilde t.ex. vid urval, handledning eller allmänt i bemötande.

Insatser inom ramen för Europeiska socialfonden kan utgöra arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Arbetslöshetskassornas verksamhet omfattas däremot inte av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten enligt lagen (se i stället kommentaren till 2 kap. 14 §, diskrimineringsförbud i fråga om bl.a. arbetslöshetsförsäkringen).

Med *arbetsförmedling utan offentligt uppdrag* avses den arbetsförmedling som inte bedrivs inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Här avses alltså privat arbetsförmedling, t.ex. rekrytering som ett bemanningsföretag enligt avtal med en arbetsgivare svarar för. Bemanningsföretagets åtagande kan avse hela eller delar av rekryteringsprocessen. Några exempel är annonsering, intervjuer, CV-urval, personlighets- och motivationstester och referenstagning. En annan form av arbetsförmedling är att ett företag tillhandahåller en databas eller liknande i vilken arbetsökande kan registrera sig som sökande och arbetsgivare kan annonsera eller söka efter personer att anställa. Om det förekommer diskriminering i hanteringen av databasen (eller motsvarande) är diskrimineringsförbudet tillämpligt.

Diskrimineringsförbudet ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet. Det är alltså inte diskriminering i strid med denna paragraf om t.ex. den fysiska möjligheten att vinna tillträde är förminskad för en funktionshindrad på grund av att en lokal eller anläggning saknar hissar eller andra hjälpmedel.

#### *Undantag från diskrimineringsförbudet (andra stycket)*

I *andra stycket* finns undantagen från diskrimineringsförbudet. Undantaget i *första punkten* gäller åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Undantaget syftar till att säkerställa att det finns utrymme för jämställdhetsfrämjande insatser och insatser av främjandekaraktär i fråga om etnisk tillhörighet. Några exempel har angetts i avsnitt 8.3. Regeln klagör att sådana åtgärder inte innebär könsdiskriminering eller etnisk diskriminering av den som inte får del av förmåner eller särskilda åtgärder.

Det andra undantaget avser diskrimineringsgrunden ålder (*andra punkten*). Ett exempel på ett berättigat skäl för att beakta någons ålder skulle någon gång kunna vara att Arbetsförmedlingen söker sätta

samman en grupp deltagare i samma ålder inom arbetsmarknadsutbildning.

Nu gällande arbetsmarknadspolitiska författningar och arbetsrättsliga lagar som innehåller åldersgränser anses förenliga med EG-rätten såsom ett utflöde av politiska prioriteringar i frågor om sysselsättning och arbetsmarknad. Bestämmelserna kan alltså behållas och en arbetsgivare, en fackförening, en myndighet såsom Arbetsförmedlingen, en kommun eller annan som tillämpar någon av författningarna gör sig inte därmed skyldig till åldersdiskriminering.

Både den offentliga arbetsförmedlingen och privata arbetsförmedlingar är avsedda att kunna omfattas av undantagen i andra stycket oavsett om de fullgör arbetsförmedling på offentligt uppdrag eller inte.

## Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

### **10 §** *Diskriminering är förbjuden i fråga om*

*1. ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet, och*

*2. behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.*

*Förbuden hindrar inte särbehandling på grund av en persons ålder, om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.*

*Förbudet i första stycket 1 hindrar inte heller åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.*

Paragrafen anger diskrimineringsförbuden för start och bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet. De motsvarar i huvudsak 6 och 7 §§ i den upphävda lagen om förbud mot diskriminering. Diskrimineringsförbuden gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §. Diskrimineringsförbuden gäller till förmån för enskilda personer, inte för juridiska personer. Om näringsverksamhet bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller alltså inte förbudet till skydd för bolaget som sådant. Diskrimineringsförbuden omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.4.

### *Start eller bedrivande av näringsverksamhet (första stycket första punkten)*

Diskrimineringsförbudet i *första stycket första punkten* gäller till en början ekonomiskt stöd som behövs eller kan ha betydelse för att enskild

person ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet. Som ekonomiska stöd räknas statliga och andra bidrag, t.ex. de olika regionalpolitiska stöden. För närvarande kan enskilda som driver näringsverksamhet under egen firma få bidrag enligt förordningen (1998:996) om sysselsättningsbidrag, förordningen (2000:283) om regionalt bidrag till företagsutveckling, förordningen (2003:596) om bidrag för projektverksamhet inom den regionala tillväxtpolitiken och förordningen (2007:61) om regionalt investeringsstöd. Ett annat exempel på ekonomiskt stöd till enskilda är Trygghetsfondens starta-eget-bidrag. Uppräkningen är inte uttömmande. Andra befintliga eller kommande statliga stöd eller andra bidragsformer omfattas också.

Diskriminering som kan förekomma när det gäller andra finansieringsformer för start eller bedrivande av näringsverksamhet omfattas inte av diskrimineringsförbudet enligt denna bestämmelse. Detta gäller exempelvis de arbetsmarknadspolitiska insatserna stöd till start av näringsverksamhet (starta-eget-bidrag) enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program och särskilt stöd vid start av näringsverksamhet enligt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp. Diskriminering som rör hantering av dessa arbetsmarknadspolitiska insatser faller under diskrimineringsförbudet i 2 kap. 9 §. Frågor som rör banklån, lån som administreras av det statliga företaget ALMI Företagspartner AB eller lån hos andra långivare omfattas av diskrimineringsförbudet för tjänster i 2 kap. 12 §.

Diskrimineringsförbudet gäller vidare tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet. Den sorts tillstånd som avses är t.ex. trafiktillstånd enligt yrkestrafiklagen (1998:490), tillstånd för tillfällig försäljning enligt lagen (1990:1183) om tillfällig försäljning och serveringstillstånd enligt alkohollagen (1994:1738). Uppräkningen är inte uttömmande. ”Registrering” tar sikte på möjligheten att registrera enskild firma (enskild näringsverksamhet), handelsbolag, kommanditbolag eller aktiebolag hos Bolagsverket.

Uttrycket ”liknande som kan ha betydelse för att en enskild person ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet” är avsett att fånga upp andra frågor som typiskt sett är av vikt för den som startar eller bedriver näringsverksamhet. Ett exempel är F-skattsedel som utfärdas, och återkallas i förekommande fall, av Skatteverket.

Arbetslöshetsersättning till företagare enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och företagares sjuk- och föräldrapenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring omfattas av diskrimineringsförbudet i 2 kap. 14 §.

#### *Yrkesbehörighet (första stycket andra punkten)*

Diskrimineringsförbudet i fråga om yrkesbehörighet i *första stycket andra punkten* avser sådant som behörighet och legitimation för apotekare, arbetsterapeut, barnmorska, kiropraktor, logoped, läkare, naprapat, optiker, psykolog, psykoterapeut, receptarie, röntgensjuksköterska, sjukgymnast, sjukhusfysiker, sjuksköterska,

tandhygienist och tandläkare enligt 3 kap. lagen (1998:531) om yrkesutövning på hälso- och sjukvårdens område. Endast den som har legitimation för yrket eller som särskilt förordnats att utöva det är behörig att utöva yrket. Frågor om meddelande av legitimation och av särskilt förordnande att utöva yrke prövas i dessa fall av Socialstyrelsen.

Vidare omfattas sådant som behörighet och legitimation för att få utöva veterinäryrket enligt lagen (1994:844) om behörighet att utöva veterinäryrket. Legitimation meddelas av Jordbruksverket.

Ett annat exempel är elinstallationsarbete, som får utföras endast av elinstallatör eller av yrkesman under överinseende av elinstallatör hos vilken yrkesmannen är anställd eller som är anställd i samma företag som yrkesmannen. Elsäkerhetsverket prövar frågor om meddelande av behörighet att utföra elinstallationsarbete med stöd av elinstallatörsförordningen (1990:806).

När det gäller frågor om auktorisation, registrering och godkännande gäller diskrimineringsförbudet sådant som godkännande och auktorisation av revisorer enligt revisorslagen (2001:883), Kammarkollegiets handhavande av auktorisation av tolkar och översättare enligt förordningen (1985:613) om auktorisation av tolkar och översättare, frågor som gäller tillstånd och registrering av försäkringsmäklare hos Finansinspektionen enligt lagen (2005:405) om försäkringsförmedling och godkännande som trafikskolechef, utbildningsledare eller trafiklärare hos trafikskolor enligt lagen (1998:493) om trafikskolor.

De nu angivna exemplen anger inte uttömmande vilka fall av behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som omfattas av diskrimineringsförbudet.

#### *Undantag som gäller ålder (andra stycket)*

Undantaget i *andra stycket* avser båda diskrimineringsförbuden i första stycket och gäller för diskrimineringsgrunden ålder. I författningar förekommande åldersgränser på dessa områden anses förenliga med EG-rätten såsom ett utflöde av rättsliga traditioner och politiska prioriteringar. En myndighet eller annan som tillämpar en åldersgräns som anges i en författning gör sig alltså inte därmed skyldig till åldersdiskriminering.

#### *Undantag för kön och etnisk tillhörighet (tredje stycket)*

Undantaget i *tredje stycket* syftar på statliga eller kommunala stödåtgärder vars ändamål är att kvinnor och män med svensk eller annan etnisk tillhörighet ska kunna starta och driva företag på lika villkor och förutsättningar, och att hinder som försvårar sådant företagande ska reduceras eller avskaffas. Exempel på sådana åtgärder är företag utbildning och rådgivning och liknande, t.ex. inom ramen för Verket för näringsutvecklings (Nutek) program för kvinnors respektive invandras företagande, verksamhet hos Resurscentrum för kvinnor eller rådgivning riktad till personer med utländsk bakgrund hos Insamlingsstiftelsen IFS rådgivningscentrum.

Undantaget gäller inte i fråga yrkesbehörighet.

## Medlemskap i vissa organisationer

### **11 §** *Diskriminering är förbjuden i fråga om*

*1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och*

*2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.*

*Förbudet hindrar inte att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.*

Paragrafen innehåller förbud för en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation att diskriminera i fråga om medlemskap eller medverkan i organisationen och förmåner som organisationen tillhandahåller sina medlemmar. Det motsvarar i huvudsak 8 § i nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering. Lagen omfattar ett skydd mot diskriminering för enskilda personer. Förbudet avser således inte skydd för juridiska personer. Därmed omfattas inte en arbetsgivare som är juridisk person och som t.ex. önskar medlemskap i en arbetsgivarorganisation.

Diskrimineringsförbudet gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §.

Förbudet innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden som t.ex. en ansökan om medlemskap, vidare underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder samt faktiskt handlande och trakasserande bemötanden.

Med arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation avses desamma som i 6 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). I medbestämmandelagen definieras begreppet arbetstagarorganisation som en ”sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren”. Med arbetsgivarorganisation avses enligt samma paragraf motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

Med yrkesorganisation avses organisationer vars syfte är att tillvarata en viss yrkesgrupps intressen. Typexempel på yrkesorganisationer är Sveriges advokatsamfund, FAR SRS (tidigare Föreningen Auktoriserade Revisorer FAR respektive Svenska Revisorsamfundet SRS) och Sveriges Arkitekter (tidigare Svenska Arkitekters Riksförbund SAR).

Med medlemskap avses beviljande och upphörande av medlemskap. Även diskriminerande behandling under ett ansökningsförfarande om medlemskap omfattas av förbudet. Skyddet omfattar även rätten att på egen begäran utträda ur organisationen. Med medverkan i organisationen avses t.ex. rätt att närvara, yttra sig och rösta och att ställa sig till förfogande till val inom organisationen.

Förmåner som organisationen tillhandahåller sina medlemmar kan vara att organisationen förhandlar för eller företräder en medlem inför



domstol. Andra exempel är erbjudanden till medlemmarna om olika former av rabatter eller att medlemmarna ges tillgång till olika tjänster som organisationen erbjuder dem. Det kan vara fråga om t.ex. förmånliga försäkringar eller banklån, rabatter på tidningsprenumerationer eller litteratur, olika former av evenemang, yrkesvägledning, karriärvägledning, karriärrådgivning, juridisk rådgivning och möjlighet att delta i olika slag av utbildningar. Ett exempel på medlemsförmåner är lån till nyföretagare som förekommer eller har förekommit hos vissa fackförbund.

Diskrimineringsförbudet ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet. Det är alltså inte diskriminering i strid med denna paragraf om t.ex. den fysiska möjligheten att vinna tillträde är förminskad för en funktionshindrad på grund av att en lokal eller anläggning saknar hissar eller andra hjälpmedel.

Enligt *andra stycket* hindrar inte diskrimineringsförbudet att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Undantagsregelns närmare innebörd, liksom regeringens överväganden angående diskrimineringsförbudet i övrigt, redovisas i avsnitt 8.5.

## Varor, tjänster och bostäder m.m.

### *12 § Diskriminering är förbjuden för den som*

*1. utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller*

*2. anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.*

*Den som i förhållande till allmänheten företräder den som avses i första stycket ska likställas med denne.*

*Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder. Förbudet mot diskriminering som har samband med kön gäller inte tillhandahållande av försäkringstjänster och hindrar inte heller att kvinnor och män i fråga om andra tjänster eller bostäder behandlas olika, om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.*

Paragrafen innehåller förbud mot diskriminering för den som tillhandahåller varor, tjänster och bostäder till allmänheten (*första stycket första punkten*) samt för den som anordnar allmän sammankomst och offentlig tillställning (*första stycket andra punkten*). Förbudet som gäller varor, tjänster och bostäder motsvarar i huvudsak 9 § i nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering. Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.6 (varor, tjänster och bostäder) respektive 8.7 (allmän sammankomst och offentlig tillställning).

Diskrimineringsförbuden gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §, med undantag för diskrimineringsgrunden ålder enligt vad som framgår av *tredje stycket*.

Förbuden innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. De avser beslutsfattande – inklusive underlåtenhet att

agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – faktiskt handlande och trakasserande bemötanden.

### *Varor, tjänster och bostäder (första stycket första punkten)*

Med *vara* avses ett objekt som är omsättningsbart. Med *tjänst* avses något som någon gör eller utför åt någon annan mot ersättning. Hantverks- och andra arbetsprestationer mot betalning är några exempel. Lån och försäkringar är andra exempel. Den som betalar för att gå en kurs eller utbildning hos ett utbildningsföretag eller hos t.ex. en bilskola köper en tjänst. Förbudet gäller också statliga lån såsom lån enligt förordningen (1990:1361) om lån till hemutrustning för flyktingar och vissa andra utlänningar. Sång- eller musiklektioner eller annan privatundervisning i hemmet mot betalning är att anse som tjänster; diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § för utbildningsanordnare anses inte tillämpligt på sådan verksamhet. Idrottsevenemang med skilda klasser eller villkor för medverkan för kvinnor och män är inte heller att betrakta som tjänster enligt diskrimineringslagen. Med *bostad* avses alla former av boende såväl permanenta bostäder som tillfälliga bostäder och fritidsbostäder. Det innebär att begreppet bostad omfattar både fast och lös egendom. Upplåtelseformen har inte någon betydelse. Förbudet mot diskriminering i fråga om bostad gäller alltså oavsett om det är fråga om köp, hyra eller någon annan upplåtelseform.

Med *tillhandahållande* avses köp, byte, upplåtelse och gåva, således den civilrättsliga transaktionen. Ett tillhandahållande kan vara momentant, såsom vid försäljning av en vara, eller mer utdraget som t.ex. då någon genomgår en utbildning under viss tid. I *tillhandahållande till allmänheten* ligger att både transaktioner som sker yrkesmässigt eller annars i näringsverksamhet, och privatpersoners transaktioner, faller innanför förbudets tillämpningsområde i den mån de erbjuds till allmänheten i betydelsen en obestämd krets av personer. Transaktioner som sker till följd av att en privatperson riktar ett erbjudande till allmänheten, genom t.ex. en tidningsannons eller ett anslag på en offentlig anslagstavla, omfattas i princip av bestämmelsens tillämpningsområde (jfr dock strax nedan om ”privat- och familjelivet”). Hur en annons eller annat liknande meddelande utformas träffas däremot inte i sig av förbudet. Utanför diskrimineringsförbudets räckvidd faller också situationer då någon erbjuder en vara (etc.) till en mindre krets, såsom till släkt eller familj, bekanta, arbetskamrater eller liknande.

Regeln innebär att det i princip är otillåtet att tillämpa olika priser eller andra villkor på något sätt som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Som exempel på skilda prisvillkor som får anses diskriminerande kan anföras rabatter av olika slag som kan erbjudas personer av det ena könet eller någon som har eller inte har viss etnisk tillhörighet. Sålunda strider det i princip mot diskrimineringsförbudet att tillämpa olika villkor för kvinnor och män, t.ex. lägre taxa vid taxiresor, eller att av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna erbjuda olika pris på varor och tjänster till olika personer. Detsamma gäller ogynnsamt bemötande eller mindre förmånliga villkor för inträde i t.ex. restauranger, nöjeslokaler

eller butiker. I NJA 2006 s. 170 fann Högsta domstolen att en person som avvisades från en restaurang utsatts för diskriminering på grund av sin sexuella läggning i strid med dåvarande diskrimineringsförbudet för varor, tjänster och bostäder i nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering.

Diskrimineringsförbudet beträffande varor, tjänster och bostäder i första punkten gäller tillhandahållande *utanför privat- och familjelivet*. I detta ligger att transaktioner som privatpersoner vid enstaka tillfällen gör av varor, tjänster och bostäder inte omfattas av förbudet. Några exempel på vad som avses är sådant som enstaka fall av uthyrning eller försäljning av den egna bostaden, försäljning av föremål med särskilt affektionsvärde såsom arvegods, sällskapsdjur, egendom av personlig karaktär eller föremål som används i det egna hushållet. Hur ofta och på vilket sätt en privatperson hyr ut eller försäljer egendom eller erbjuder tjänster av samma slag har stor betydelse för om transaktionen ska anses falla inom ”privat- och familjelivet”. Den som erbjuder varor eller tjänster till allmänheten vid mer än enstaka tillfällen eller som kan sägas bedriva en mer stadigvarande verksamhet kan inte åberopa undantagsregeln.

Bestämmelsen ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande *tillgänglighet*. Det är alltså inte diskriminering i strid med denna paragraf om t.ex. den fysiska tillgången till en vara, tjänst eller bostad är svårtillgänglig för en person med funktionshinder på grund av att en butik eller byggnad saknar hissar eller andra hjälpmedel.

#### *Allmän sammankomst eller offentlig tillställning (första stycket andra punkten)*

Med allmän sammankomst och offentlig tillställning avses detsamma som i 16 kap. 9 § brottsbalken och i ordningslagen (1993:1617). Vad som närmare avses med dessa begrepp redovisas i avsnitt 8.7.

Diskrimineringsförbudet gäller i alla situationer då en enskild person kan missgynnas genom beslut, faktiskt handlande, underlåtenhet att handla och bemötande av personer. Förbudet kan antas komma att ha särskild betydelse i fråga om t.ex. inträde och möjligheter att ta del av eller tillgodogöra sig en konsert eller en teaterföreställning, vidare i fråga om inträdesavgifter och andra villkor för att ta del av en sammankomst eller tillställning och när det gäller hur enskilda bemöts av den som anordnar eller ansvarar för ett evenemang eller över huvud taget kan sägas företräda den som anordnar sammankomsten eller tillställningen.

Det finns inga bestämmelser om undantag från diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringsförbudet ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet. Det är alltså inte diskriminering i strid med denna paragraf om t.ex. den fysiska möjligheten att vinna tillträde är förminskad för en funktionshindrad på grund av att en lokal eller anläggning saknar hissar eller andra hjälpmedel.

Regeringens överväganden finns i avsnittet 8.7.

### *Ansvar för medhjälpare m.m. (andra stycket)*

Regeln i *andra stycket* avser båda diskrimineringsförbuden enligt första stycket. Enligt bestämmelsen ska den som i förhållande till allmänheten företräder den som tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten eller anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning, likställas med denne. Här avses dels anställda, dels andra som inte är anställda hos ägaren eller den som anordnar sammankomsten eller tillställningen. Några exempel är ordningsvakter eller s.k. entrévärdar vid en restaurang eller ett nöjesställe eller en tillställning, och butikskontrollanter som anlitas för att hålla uppsikt i en butik. Diskriminering av kunder eller gäster som dessa personer gör sig skyldiga till ska anses vara diskriminering av den som tillhandahåller varan eller tjänsten respektive anordnar den allmänna sammankomsten eller den offentliga tillställningen. Anspråk på diskrimineringsersättning eller talan i ett mål om diskriminering kan därmed riktas mot den verksamhetsansvarige ägaren eller anordnaren (se också kommentaren till 5 kap. 1 och 2 §§).

### *Undantag från diskrimineringsförbuden (tredje stycket)*

I *tredje stycket* finns undantagsbestämmelser från förbuden. Åldersdiskriminering undantas helt. Vidare undantas tillhandahållande av försäkringstjänster från könsdiskrimineringsförbudet. Därtill undantas från förbudet mot könsdiskriminering andra tjänster än försäkringar samt bostäder om olika behandling av kvinnor och män kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Denna regel kan beskrivas som en avvägningsnorm. Avgörande är om andra intressen i det enskilda fallet kan väga tyngre än eller i allt fall lika tungt som likabehandlingsprincipen. När det är fastställt att antingen kvinnor eller män missgynnas genom ett visst handlingssätt är frågan om den som tillämpar villkoret eftersträvar att uppnå ett viktigt syfte. Det syftet måste vara objektivet sett godtagbart. Det ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Vidare måste åtgärden – det medel som används för att uppnå syftet – vara lämplig och nödvändig. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel för att uppnå ett i sig godtagbart syfte utgör missgynnandet i princip diskriminering i strid med lagen.

Utrymmet för avsteg från likabehandlingsprincipen är litet. Undantagsregeln ska i princip tolkas och tillämpas snävt. Ytterst är EG-domstolens praxis vägledande. Vad som utgör ett berättigat syfte för särbehandling måste därmed i rättstillämpningen bestämmas i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Några exempel på hur undantagsregeln är avsedd att tillämpas är dessa. Tjänster i form av skyddade boenden för kvinnor eller män som utsatts för fysiskt eller psykiskt våld eller annat utnyttjande omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Även andra tjänster där det kan visas att villkoren är nödvändiga för att tillgodose kvinnors eller mäns särskilda skyddsintressen kan undantas. Detsamma gäller lån eller rådgivning som lämnas till kvinnor på mer förmånliga villkor än till män i samband med

start eller bedrivande av näringsverksamhet. Även tillhandahållande av bostäder som inte har karaktären av skyddat boende kan i vissa fall undantas från diskrimineringsförbudet. Ett särskilt fall är bostäder som tillhandahålls enbart kvinnor eller män av stiftelser som enligt sina stiftelseförfordnanden driver näringsverksamhet i form av uthyrning av bostäder (verksamhetsstiftelser). En sådan stiftelse kan ha sin grund t.ex. i ett testamentsförfordnande. Bostäder som tillhandahålls av sådana stiftelser bör kunna undantas från diskrimineringsförbudet. Under undantagsregeln bör också kunna falla särskilda riktade insatser mot kvinnor eller män, som t.ex. en kommun gör med syftet att utjämna underrepresentation mellan könen eller skilda förutsättningar för flickor och pojkar, t.ex. i idrottssammanhang. Dessa exempel anger inte uttömmande när avsteg från diskrimineringsförbudet kan göras. De är å andra sidan inte heller av den arten att de alltid bör medge avsteg från diskrimineringsförbudet. Utfallet av prövningen av om undantaget är tillämpligt kan många gånger bero av vilka skäl en näringsidkare, långgivare etc. i det enskilda fallet åberopar och vad han eller hon kan styrka. Om exempelvis en långgivare som stöd för särbehandling åberopar en dokumenterad strävan att främja kvinnors företagande kan tillämpning av undantagsregeln komma i fråga. Om planmässigheten saknas eller inte kan visas bör däremot undantaget normalt inte tillämpas. Om någon som hyr ut bostadslägenheter nekar kvinnor eller män att hyra på grund av tillämpning av ett villkor i ett stiftelseförfordnande eller testamente är detta som framgått ett sådant fall där tillämpning av undantaget kan komma i fråga. Om rutinerna för uthyrning å andra sidan är slentrian, obetänksamhet eller rent av fördomar tillåts inte avsteg från diskrimineringsförbudet. Rent kommersiella intressen omfattas inte av undantagets tillämpningsområde.

### **Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.**

**13 §** *Diskriminering är förbjuden i fråga om*

- 1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, och*
- 2. insatser inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.*

*Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.*

*Förbuden som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet eller insatser inom socialtjänsten hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika, om det kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.*

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbudet som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet (*första stycket första punkten*) och insatser inom socialtjänsten m.m. (*första stycket andra punkten*). De motsvarar i huvudsak 13 respektive 10 §§ i nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering. Diskrimineringsförbuden gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §, med undantag för ålder (se andra stycket).

Regeringens överväganden angående diskrimineringsförbuden finns i avsnitt 8.8.

Förbuden innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden, sådant som information, rådgivning och uppsökande verksamhet, vidare underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder samt faktiskt handlande och trakasserande bemötanden. Förbuden omfattar sådant som rätten att ta del av vård, behandling och andra insatser, insatsernas räckvidd och innehåll och i förekommande fall betalning av avgifter. Om en patient i det enskilda fallet behandlas eller bemöts utifrån sitt kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna, med effekten att hon eller han missgynnas genom sämre vård, längre väntetider, särskilda avgifter (etc.), gäller förbudet som avser hälso- och sjukvården (*första stycket första punkten*). Om någon i kontakter med socialtjänsten av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna bemöts eller behandlas på ett sämre sätt än andra gäller förbudet i paragrafens *första stycke andra punkten*.

Diskrimineringsförbudet omfattar inte bedömningar av vårdbehov som grundas på beprövad erfarenhet och vedertagna behandlingsmetoder, och inte heller medicinska felbedömningar. Motsvarande gäller för bedömningar av enskildas behov av insatser inom socialtjänsten. Om det saknas effektiva vård- eller behandlingsmetoder, läkemedel (etc.) för en viss sjukdom är det inte heller fråga om diskriminering.

Diskrimineringsförbuden ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet. Det är alltså inte diskriminering i strid med denna paragraf om t.ex. den fysiska möjligheten att vinna tillträde är förminskad för en funktionshindrad på grund av att en lokal eller anläggning saknar hissar eller andra hjälpmedel.

#### *Hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet (första punkten)*

Med hälso- och sjukvård avses i lagen åtgärder enligt hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador samt insatser enligt tandvårdslagen (1985:125). Annan medicinsk verksamhet är åtgärder exempelvis med anledning av abortlagen (1974:595), lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m. eller lagen (2001:499) om omskärelse av pojkar i den mån verksamheten inte kan anses som hälso- och sjukvård.

Diskrimineringsförbudet i sådan verksamhet gäller oberoende av finansiering och driftsform.

Verksamhet inom detaljhandel med läkemedel omfattas inte av diskrimineringsförbudet i förevarande 13 §. Frågor om privata sjukvårdsförsäkringar omfattas inte heller av diskrimineringsförbudet.

### *Insatser inom socialtjänsten, stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag (andra punkten)*

Insatser inom socialtjänsten enligt *andra punkten* är för det första verksamhet enligt socialtjänstlagen (2001:453), lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall och lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga. Därutöver avses sådan verksamhet som anges i lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten, dvs. verksamhet som i annat fall enligt lag handhas av socialnämnd, verksamhet som i övrigt bedrivs av Statens institutionsstyrelse, verksamhet hos kommunala invandrarbyråer, verksamhet enligt lagstiftningen om stöd och service till vissa funktionshindrade, handläggning av ärenden om bistånd som lämnas av socialnämnd enligt lagstiftning om mottagande av asylsökande m.fl., handläggning av ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar, handläggning av ärenden om tillstånd till parkering för rörelsehindrade och verksamhet enligt lagen (2007:606) om utredningar avseende barn som har avlidit i anledning av brott m.m. Även tillsyn, uppföljning, utvärdering, kvalitetssäkring och administration av sådan verksamhet omfattas. Här avses framför allt länsstyrelsernas och Socialstyrelsens arbete med bl.a. tillsyn och kommunernas arbete med kvalitet i verksamheten.

Diskrimineringsförbudet gäller vidare i fråga om färdtjänst och riksfärdtjänst enligt lagen (1997:736) om färdtjänst respektive lagen (1997:735) om riksfärdtjänst, vilka områden inte brukar anses vara en del av socialtjänsten. Vidare gäller förbudet hantering av bidrag för anpassning och återställning av bostäder enligt lagen (1992:1574) om bostadsanpassningsbidrag m.m.

### *Undantag från diskrimineringsförbuden*

Enligt *andra stycket* gäller inte diskrimineringsförbuden diskriminering som har samband med ålder.

Undantaget i *tredje stycket* kan beskrivas som en avvägningsnorm. När det är fastställt att antingen kvinnor eller män missgynnas genom ett visst handlings sätt är frågan om den som tillämpar villkoret eftersträvar ett viktigt syfte. Det syftet måste vara objektivt sett godtagbart. Det ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Vidare måste åtgärden – det medel som används för att uppnå syftet – vara lämplig och nödvändig. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel för att uppnå ett i sig godtagbart syfte utgör missgynnandet i princip diskriminering i strid med lagen.

Utrymmet för avsteg från likabehandlingsprincipen är litet. Undantagsregeln ska i princip tolkas och tillämpas snävt. Några exempel på när undantagsregeln är avsedd att kunna tillämpas är särskilda akutmottagningar för våldtagna kvinnor, boenden för kvinnor som utsatts för fysiskt eller psykiskt våld av män, skyddat boende och andra insatser som riktar sig till män som utsätts för våld i nära relationer och särskilt utformade insatser som erbjuds hemlösa kvinnor eller män med missbruksproblem.

Undantaget gäller inte stöd i form av färdtjänst eller riksfärdtjänst eller bostadsanpassningsbidrag. Prioriteringar inom vården eller socialtjänsten som görs utifrån den enskildes behov av vård eller stöd står inte i strid med diskrimineringsförbudet och aktualiserar inte heller tillämpning av undantaget i tredje stycket.

### **Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd**

**14 §** *Diskriminering är förbjuden i fråga om*

- 1. socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,*
- 2. arbetslöshetsförsäkringen, och*
- 3. statligt studiestöd.*

*Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.*

*Förbudet mot könsdiskriminering i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om*

*1. änkepension enligt lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn och lagen (2000:462) om införande av lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn,*

*2. hustrutillägg enligt lagen (1998:708) om upphävande av lagen (1994:309) om hustrutillägg i vissa fall då make uppbär folkpension, eller*

*3. utbetalning av barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag.*

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbuden som gäller socialförsäkringen och anslutande bidragssystem (*första stycket första punkten*), arbetslöshetsförsäkringen (*första stycket andra punkten*) och studiestöd (*första stycket tredje punkten*). Förbuden motsvarar i huvudsak 11, 12 respektive 12 a §§ i nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering. Diskrimineringsförbuden gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §, med undantag för ålder (se *andra stycket*).

Regeringens överväganden angående diskrimineringsförbuden finns i avsnitt 8.9.

Förbuden innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden, sådant som information, rådgivning och uppsökande verksamhet, vidare underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder samt faktiskt handlande och trakasserande bemötanden. Förbuden omfattar sådant som möjligheter att ta del av utbetalningar, bidrag och förmåner, dessas räckvidd och innehåll och i förekommande fall betalning av avgifter.

Diskrimineringsförbuden ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet. Det är alltså inte diskriminering i strid med denna paragraf om t.ex. den fysiska möjligheten att vinna tillträde är förminskad för en funktionshindrad på



grund av att en lokal eller anläggning saknar hissar eller andra hjälpmedel.

### *Socialförsäkringen och anslutande bidragssystem*

Vilka förmåner och vem som omfattas av socialförsäkringen framgår av socialförsäkringslagen (1999:799).

Utöver det som i socialförsäkringslagen definieras som socialförsäkring finns det vissa anslutande bidragssystem som administreras av Försäkringskassan. Dessa är t.ex. statligt personskadeskydd enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m., krigsskadeersättning till sjömän enligt lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till sjömän, ersättning till smittbärare enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare samt olika former av ersättningar enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Vidare handhar Försäkringskassan olika former av ersättningar enligt lagen (1991:1488) om handläggning av vissa ersättningar till den som tjänstgör inom totalförsvaret. I 11 kap. förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga anges att Totalförsvarets pliktverk beslutar och betalar ut bidrag (10 §), att den myndighet, den kommun eller det landsting där den totalförsvarspliktiga tjänstgör beslutar och betalar ut annan förmån än dagpenning, familjebidrag, ekonomiskt stöd i form av bidrag och grupplivförsäkring till totalförsvarspliktiga (12 §) och att Arbetsförmedlingen beslutar och betalar viss ersättning enligt 8 kap. 4 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt (13 §). Dessa förmåner som ges till totalförsvarspliktiga omfattas av begreppet anslutande bidragssystem även i de fall andra än Försäkringskassan handhar förmånerna. Diskriminering i fråga om dessa förmåner som har anknytning till totalförsvarsplikten är avsedd att omfattas av förbudet i förevarande 2 kap. 14 §, och inte av det diskrimineringskydd som följer av 2 kap. 15 § (värnplikt och civilplikt).

### *Arbetslöshetsförsäkringen*

Bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringen finns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen handhas av arbetslöshetskassor (a-kassor) som är föreningar och som regleras i lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor.

Bestämmelsen omfattar arbetslöshetskassornas handhavande av alla frågor som gäller försäkringen, t.ex. ansökan och beviljande av ersättning, ersättningens storlek, karenstid, ersättningstidens längd, avdrag på dagpenningen, avstängning från rätt till ersättning, nedsättning av ersättning och utfärdande av intyg. Uppräkningen är inte uttömmande. Vidare omfattas frågor om medlemskap i en arbetslöshetskassa, medlemsavgifter och s.k. särskild uttaxering till en arbetslöshetskassa.

Diskrimineringsförbudet omfattar också Arbetsförmedlingens arbete med t.ex. information om villkoren för ersättning och kontroll av att arbetssökande uppfyller dessa villkor. Vidare omfattas Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen som svarar för den samlande tillsynen över

arbetslöshetskassorna och som också granskar Arbetsförmedlingens arbete med information till och kontroll av arbets sökande.

Utanför diskrimineringsförbudets räckvidd faller i princip övriga frågor som omfattas av lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Frågor om föreningarnas bildande, registrering, tillsyn över a-kassorna och statsbidrag till kassorna, vilket regleras i den lagen, rör inte den enskildes förhållanden och omfattas inte av lagens diskrimineringsförbud.

### *Studiestöd*

Med studiestöd avses statligt studiestöd såsom studiehjälp och studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395), bidrag till elever med hörselskador och svårt rörelsehinder enligt förordningen (1995:667) om bidrag till vissa funktionshindrade elever i gymnasieskolan, ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar enligt förordningen (1997:1158) om statsbidrag för teckenspråksutbildning för vissa föräldrar och utbildningsbidrag enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.

### *Undantag från diskrimineringsförbuden*

Enligt *andra stycket* gäller förbuden inte diskriminering som har samband med ålder.

Övriga undantag från diskrimineringsförbudet i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem finns i  *tredje stycket*. De klargör att förbudet mot könsdiskriminering på det området inte innebär hinder mot tillämpning av bestämmelser om *dels* änkepension enligt lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn och lagen (2000:462) om införande av lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn, *dels* hustrutillägg enligt lagen (1962:392) om hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension, *dels* utbetalning av barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag. Dessa bestämmelser kan alltså även fortsättningsvis tillämpas enligt sin lydelse utan hinder av diskrimineringsförbudet.

## **Värnplikt och civilplikt**

### *Diskrimineringsförbud*

**15 §** *Diskriminering är förbjuden vid mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt.*

*Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.*

*Förbudet hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser*

*1. om mönstrings- och tjänstgöringsskyldighet endast för män, eller att en totalförsvarsplikt inte ska kallas till mönstring eller*

*inkallas till värnplikt eller civilplikt om han eller hon hänvisar till sin anslutning till visst religiöst samfund, i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, eller*

*2. om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt i lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning.*

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbudet som gäller dels vid mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden och inskrivning för värnplikt och civilplikt, dels under fullgörande av sådan värnplikts- eller civilpliktstjänstgöring.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.10.

I *första stycket* finns diskrimineringsförbudet. Det gäller för de diskrimineringsgrunder som avses i 1 kap. 5 §, med undantag för ålder (se *andra stycket*). Det innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden, underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder samt faktiskt handlande och trakasserande bemötanden.

Diskrimineringsförbudet riktar sig i första hand mot Totalförsvarets pliktverk, men också t.ex. andra myndigheter, kommuner, landsting och enskilda vårdinrättningar kan träffas av förbudet. Förbudet omfattar de situationer som kan uppstå från den tidpunkt då kallelse till mönstring skickas ut till och med då den enskildes värnplikts- eller civilpliktstjänstgöring upphör. Vad som närmare avses med mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden, inskrivning för och fullgörande av värnplikt eller civilplikt framgår av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt; jfr också avsnitt 8.10.

Värnplikten fullgörs hos Försvarsmakten. Civilplikten fullgörs i de verksamheter inom totalförsvaret som regeringen föreskriver. Sådana bestämmelser finns i förordningen (1995:238) om totalförsvarsplikt. Diskrimineringsförbudet i fråga om fullgörande av tjänstgöringen riktar sig därmed mot Försvarsmakten och i förekommande fall andra utbildningsansvariga organisationer. Ett exempel på diskriminerande förfarande, som är förbjudet enligt bestämmelsen, är att de militära vitsord som Försvarsmakten utfärdar efter avslutad tjänstgöring innehåller ovidkommande referenser till någons kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning (etc.).

Försäkringskassan handhar olika former av ersättningar enligt lagen (1991:1488) om handläggning av vissa ersättningar till den som tjänstgör inom totalförsvaret. Totalförsvarets pliktverk och andra myndigheter beslutar och betalar ut bidrag enligt förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga. Dessa förmåner till totalförsvarspliktiga omfattas av begreppet till socialförsäkringen anslutande bidragssystem. Diskriminering i fråga om dessa förmåner som har anknytning till totalförsvarsplikten omfattas därför av förbudet i 2 kap. 14 §, och inte av det diskrimineringskydd som följer av förevarande 2 kap. 15 §.

Enligt *andra* stycket omfattas inte åldersdiskriminering av förbudet. I  *tredje* stycket finns bestämmelser om att diskrimineringsförbudet inte hindrar tillämpning av vissa bestämmelser i angivna lagar.

#### *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

**16 §** Om en myndighet eller en organisation som omfattas av förbudet i 15 § får kännedom om att en totalförsvarspliktig anser sig i samband med sådan verksamhet som avses i 15 § ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier, är myndigheten eller organisationen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Paragrafen innehåller bestämmelser om utrednings- och åtgärdsskyldighet mot trakasserier och sexuella trakasserier för en myndighet eller organisation som omfattas av det diskrimineringsförbud som gäller i fråga om värnplikt och civilplikt. Utrednings- och åtgärdsskyldigheten avser inte trakasserier som har samband med ålder. Myndighetens eller organisationens skyldighet gäller i förhållande till totalförsvarspliktiga enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Om en myndighet eller organisationen låter bli att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, leder detta i princip till att myndigheten eller organisationen blir ersättningsskyldig enligt 5 kap. 1 §.

De myndigheter som omfattas av förbudet mot diskriminering är främst Totalförsvarets pliktverk och Försvarsmakten. Dessa myndigheter är därmed också skyldiga att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Andra myndigheter och organisationer som kan omfattas är bl.a. kommuner, landsting, vissa utbildningsansvariga organisationer samt enskilda vårdinrättningar (jfr också författningskommentaren till 2 kap. 15 § ovan).

En myndighet eller organisationen som träffas av bestämmelsen om utrednings- och åtgärdsskyldighet kan anses ha fått kännedom om att en totalförsvarspliktig anser sig ha blivit utsatt för trakasserier när en företrädare för myndigheten eller organisationen, t.ex. någon med ledande befattning på myndigheten eller organisationen, på något sätt får kännedom om sådana trakasserier. Detsamma gäller om befäl eller andra som ansvarar för genomförandet av utbildning av totalförsvarspliktiga får kännedom om att en totalförsvarspliktig anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

Omfattningen av myndighetens eller organisationens utrednings- och åtgärdsskyldighet motsvarar omfattningen av diskrimineringsförbudet i 2 kap. 15 §. Skyldigheten gäller därmed i samband med sådana förhållanden som avses i den paragrafen, dvs. mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden, inskrivning för eller fullgörande av värnplikt eller civilplikt. Myndighetens eller organisationens utrednings- och åtgärdsskyldighet

mot trakasserier som förekommit i samband med fullgörande av värnplikt eller civilplikt avser i första hand förhållandena på utbildningsplatsen under själva utbildningen eller tjänstgöringen. Härutöver avses utflykter och andra sammankomster som sker utanför utbildnings- eller tjänstgöringsplatsen, men som ändå har ett naturligt samband med verksamheten. Det görs ingen särskild begränsning av myndigheternas och organisationernas skyldigheter med avseende på vem som uppträder trakasserande (jfr författningskommentaren till 2 kap. 7 § ovan).

Bestämmelserna i paragrafen bör i övrigt tillämpas på samma sätt som motsvarande regler för arbetslivet och utbildningsväsendet.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 9.

## Offentlig anställning

**17 §** Diskriminering är förbjuden även i andra fall än som avses i 5 eller 9–15 §§ när den som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning

1. bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp, eller
  2. på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.
- Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Paragrafen innehåller det särskilda diskrimineringsförbud som gäller för myndigheternas företrädare i kontakter med enskilda. Diskrimineringsförbudet gäller för de diskrimineringsgrunder som anges i 1 kap. 5 §, med undantag för ålder (se *andra stycket*).

Förbudet gäller anställda vid riksdagen och dess myndigheter, myndigheterna under regeringen och hos kommuner, landsting och kommunalförbund. Riksdagens ombudsmän, riksrevisorerna, arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning omfattas dock inte. Anställda hos bolag och stiftelser som är privaträttsliga subjekt men som har staten eller kommuner som ägare eller stiftare omfattas inte av diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringsförbudet tar i första hand sikte på hur anställda vid statliga eller kommunala myndigheter uppträder och bemöter allmänheten eller enskilda personer. Förbudet kan få praktisk betydelse när det gäller språkbruk såsom kommentarer och uttryckssätt, och hur attityder gentemot t.ex. kvinnor och invandrare kommer till uttryck. Utanför förbudet faller självfallet sådant som hur arbetstagaren tolkar och tillämpar en bestämmelse eller över huvud taget bedömningar som han eller hon gör eller åtgärder som han eller hon vidtar för att fullgöra sina åligganden i anställningen. Diskrimineringsförbudet är därmed väsentligen ett förbud mot kränkande uppträdande och trakasserier. Att låta någon vänta extra länge på viss service kan vara ett exempel på uppträdande som kan omfattas av diskrimineringsförbudet. Att vägra att lämna ut en handling eller att inte svara i telefon av skäl som har

samband med någon av diskrimineringsgrunderna är ett annat exempel på vad som kan omfattas av diskrimineringsförbudet.

Med upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp enligt *första stycket första punkten* avses sådant som omfattas av myndigheternas serviceskyldighet enligt i första hand förvaltningslagen (1986:223) och sekretesslagen (1980:100). Här avses vad som förekommer vid kontakter mellan myndighetsföreträdare och medborgarna, t.ex. vid telefonsamtal, besök vid en myndighet eller en kommun (etc.). Myndighetsföreträdarens uppträdande vid rådgivning, information, utlämnande av allmän handling eller expediering av fattade beslut är några exempel på vad som avses. Innehållet i råden eller informationen, eller vilken bedömning i sak som gjorts vid utlämnade av allmän handling omfattas däremot inte.

Enligt *första stycket andra punkten* gäller diskrimineringsförbudet när den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning på annat sätt än i fråga om upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp har kontakter med enskilda inom ramen för anställningen. Här avses sådant som telefonsamtal, personliga möten eller sammanträffanden med enskilda personer eller grupper ur allmänheten. Avgränsningen ”i anställningen” innebär att förbudet inte omfattar hur någon uppträder på fritiden eller annars när han eller hon inte är i tjänst.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.11.

## Förbud mot repressalier

**18 §** En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- medverkat i en utredning enligt lagen, eller
- avisat eller låtit bli att reagera mot arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som

- gör en förfrågan om eller söker arbete,
- söker eller fullgör praktik, eller
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

Paragrafen innehåller repressalieförbud för arbetsgivare. De förbjudna förfaranden som avses i paragrafen, dvs. repressalier, kan ta sig många skilda uttryck. Karaktäristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det kan vara fråga om såväl ett handlande som en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som innebär ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagararen. Det kan röra sig om en uppsägning, men också om att en utlovad förmån uteblir eller att arbetstagararen drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Repressalieförbud för andra än

arbetsgivare finns i 2 kap. 19 §. Jfr också författningskommentaren till 2 kap. 19 §.

Bestämmelsen i *första stycket* anger när arbetsgivarens repressalieförbud gäller. Enligt första och andra strecksatserna gäller förbudet när arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat strid med lagen eller när arbetstagaren medverkat i en utredning enligt lagen. Anmälan, påtalande eller medverkan i en utredning kan avse kontakter med Diskrimineringsombudsmannen, en tillsynsmyndighet, en tjänsteman på en myndighet där diskrimineringen eller det otillåtna handlandet påstås ha skett eller en branschorganisation där en näringsidkare är medlem. Uppräkningen är inte uttömmande.

Repressalieförbudet i tredje strecksatsen är nytt i förhållande till tidigare reglering och innebär att arbetsgivaren är förbjuden att utsätta arbetstagaren för repressalier på grund av att han eller hon har avvisat eller låtit bli att reagera mot arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Regeln har sin förebild i artikel 2.3 andra stycket likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG, se avsnitt 4.3). Att någon låter bli att reagera mot trakasserier eller sexuella trakasserier tar sikte på situationer när den utsatte finner sig i trakasserierna eller tolererar dessa utan att vidta några vidare åtgärder.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om att arbetsgivaren handlat i strid med lagen.

I *andra stycket* anges vilka, utöver arbetstagare, som skyddas av paragrafens repressalieförbud.

Bestämmelsen i *tredje stycket* anger vilka som ska likställas med arbetsgivaren vid tillämpning av förbudet. Se motsvarande bestämmelse i 2 kap. 1 § tredje stycket samt författningskommentaren till denna paragraf. Frågan i vilken utsträckning arbetsgivaren har möjlighet att i sin tur vända sig mot den som fattade beslutet får besvaras med stöd av allmänna regler.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 10.

*19 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7 eller 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon*

- anmält eller påtalat ett sådant handlande,*
- medverkat i en utredning enligt lagen, eller*
- avvisat eller låtit bli att reagera mot trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.*

Paragrafen innehåller förbud för andra än arbetsgivare mot att utsätta någon för repressalier. Det repressalieförbud som gäller för arbetsgivare finns i 2 kap. 18 §. Med repressalier avses ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder som kan drabba en person som framfört klagomål mot vad han eller hon har uppfattat som diskriminering eller annat handlande i strid med lagen. Karaktäristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det förbjudna förfarandet, dvs.

repressalierna, avser inte bara ett handlande från den som påstås ha diskriminerat m.m. utan tar sikte också på situationer när denne låter bli att handla. Jfr också författningskommentaren till 2 kap. 18 §.

Regeln är en ”spegelbild” av diskrimineringsförbuden. Den som påstås ha diskriminerat någon är förbjuden att vidta repressalieåtgärder. Förbudet enligt paragrafen gäller för den som påstås ha brutit mot diskrimineringsförbuden i fråga om utbildning, studiestöd, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet och yrkesutövning, medlemskap m.m., varor, tjänster och bostäder m.m., hälso- och sjukvården och socialtjänsten, arbetslöshetsförsäkringen och socialförsäkringssystemet samt värn- och civilplikt. Repressalieförbudet gäller också för en utbildningsanordnare, respektive en myndighet eller organisation som omfattas av diskrimineringsförbudet i fråga om värnplikt och civilplikt, som påstås ha brutit i sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Förbudet gäller vidare för en utbildningsanordnare som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna om aktiva åtgärder.

Repressalieförbudet gäller enligt första och andra strecksatserna till förmån för den som anmält eller påtalat handlandet i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Anmälan, påtalande eller medverkan i en utredning kan avse kontakter med Diskrimineringsombudsmannen, en tillsynsmyndighet, en tjänsteman på en myndighet där diskrimineringen eller det otillåtna handlandet påstås ha skett eller en branschorganisation där en näringsidkare är medlem. Uppräkningen är inte uttömmande.

Repressalieförbudet i tredje strecksatsen är nytt i förhållande till tidigare reglering. Förbudet gäller till förmån för den som avvisat eller låtit bli att reagera mot trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat (jfr motsvarande bestämmelse i 2 kap. 18 §). Att någon låter bli att reagera mot trakasserier eller sexuella trakasserier tar sikte på situationer när den utsatte finner sig i trakasserier eller tolererar dessa utan att vidta några vidare åtgärder.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om att någon handlat i strid med lagen.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 10.

### **3 kap. Aktiva åtgärder**

#### **Arbetslivet**

##### *Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare*

*1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.*



Paragrafen motsvarar 2 § i den upphävda jämställdhetslagen och 2 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger arbetsgivares och arbetstagares skyldighet att samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Samverkan innebär att arbetsgivare och fackliga organisationer ska arbeta gemensamt i en dialog. Arbetsgivaren och arbetstagarna ska också särskilt motverka diskriminering i arbetslivet som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det sist nämnda ska uppfattas som en erinran om sambandet mellan reglerna om samverkan och aktiva åtgärder och diskrimineringsförbuden.

Samverkansskyldigheten är allmänt hållen. Några särskilda procedurregler har inte ansetts nödvändiga utan de närmare formerna lämnas till parterna för att anpassas till specifika behov i en viss bransch eller på en arbetsplats.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.1.

*2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för 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. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.*

*Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.*

Paragrafen motsvarar 2 § i den upphävda jämställdhetslagen.

Paragrafens första stycke anger arbetsgivares och arbetstagares gemensamma skyldighet att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, och för att främja lika möjligheter till löneutveckling. Regeln gäller alltså endast diskrimineringsgrunden kön.

Paragrafen har en tydlig koppling till arbetet med lönekartläggning och löneanalys (se 10–12 §§ nedan). Arbetet kan utföras på så sätt att arbetsgivaren samråder med arbetstagersidan om hur arbetet ska läggas upp. Därefter ges arbetstagararnas företrädare möjlighet att delta vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader. Arbetstagersidan representeras vanligtvis av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen, men arbetstagarna kan också utse sina egna representanter i en samverkansgrupp. Saknas facklig organisation får arbetsgivaren ta ställning till på vad sätt arbetstagarna lämpligast kan beredas möjlighet till samverkan.

Att främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män kan ske på många olika sätt. De metoder man väljer har självklart samband

med vilka problem man vill lösa. Ibland kan ett okvalificerat och lågavlönat arbete behöva organiseras på ett nytt sätt, så att arbetstagare får mer varierade arbetsuppgifter och därmed kan använda sin förmåga fullt ut och även bredda sitt kunnande. Ibland kan det vara nödvändigt att genom utbildningsinsatser av olika slag öka den enskilda arbetstagarens kompetens, så att hon eller han får nödvändiga förutsättningar att ta sig an nya arbetsuppgifter eller höja kvaliteten på utfört arbete. I samtliga fall främjas möjligheterna till en positiv löneutveckling. I jämställdhetsarbetet är det viktigt att se sambandet mellan kompetensutveckling och lön men också att vara medveten om sambandet mellan arbetsorganisation och kompetensutveckling. Lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män kan praktiskt betyda att särskilda satsningar på kompetensutveckling ska komma det kön tillgodo som ditintills fått stå tillbaka.

I *andra stycket* definieras vad som menas med ”arbete som är att betrakta som likvärdigt”. Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde i jämförelse med det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Definitionen anger inte uttömmande de kriterier som i ett enskilt fall kan användas för att fastställa om arbeten är likvärdiga. Definitionen klargör att det är själva arbetet, dess krav och natur, och inte den individ som utför arbetet, som är det centrala i begreppet.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.1.

### *Målinriktat arbete*

**3 §** *Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

*Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §§.*

Paragrafen motsvarar 3 § respektive 2 § i den upphävda jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Regeln om målinriktat arbete är en övergripande paragraf avseende aktiva åtgärder som gäller diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och som riktar sig mot alla arbetsgivare oavsett storlek. Skyldigheten att bedriva ett målinriktat arbete innebär att arbetsgivaren på eget initiativ ska främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Arbetet ska ske planmässigt. Det betyder att tyngdpunkten i arbetet inte ska ligga på improvisation eller tillfälligheter. Arbetsgivaren ska ha en klar målsättning för sitt aktiva arbete.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter meddelas i de efterföljande paragraferna (4–13 §§).

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.2.

#### *Arbetsförhållanden*

*4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

Paragrafen motsvarar 4 § respektive 5 § i den upphävda jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen innehåller lagens bestämmelse om att arbetsgivare ska vidta sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Åtgärderna ska ta sikte både på den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

Skyldigheten kan sägas utgå delvis från att arbetsgivaren ska beakta vad som typiskt sett utgör skillnader mellan t.ex. kvinnor och män. En sådan skillnad som ofta finns är fysisk styrka; en annan är att verktyg ibland är konstruerade så att de passar män bättre än kvinnor. Regeln tar sikte på arbetsmiljön, arbetets organisation och övriga arbetsförhållanden. Det handlar i regel om enkla och praktiska åtgärder som att ha omklädningsrum och toaletter för både kvinnor och män och teknisk utrustning som passar båda könen. Vidare avses utbildning och information till ledning, fackliga ombud och de anställda om arbetsmiljö och arbetsanpassning, och om olika gruppers förhållanden.

När det särskilt gäller etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning bör en arbetsgivare se till att sådant som arbetsorganisationen, arbetsplatsen, arbetsredskapen och arbetstider, semester- och andra ledighetsregler anpassas till de anställdas behov och de ramar arbetsgivaren har. En praktisk fråga är den om de anställda kan ta ledigt vid andra högtider än de kristna. Flexibla arbetstider kan underlätta för personer som behöver studera svenska språket. Manualer och säkerhetsföreskrifter kan behöva översättas till andra språk än svenska. Varningstext kan ersättas med symboler. En del religioner tillåter inte att utövaren äter viss mat. Den aspekten kan ha betydelse t.ex. när fria måltider ingår i lönen eller när arbetsgivaren subventionerar lunch eller andra måltider.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.3.

*5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.*

Paragrafen motsvarar 5 § i den upphävda jämställdhetslagen.

Enligt paragrafen ska arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Regeln gäller alltså endast för diskrimineringsgrunden kön.

Arbetsgivaren ska underlätta för arbetstagare av båda könen att förena förvärvsarbete med ledighet. Arbetsgivaren kan t.ex. välja att räkna tid för vård av barn som en merit, att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid, att göra det möjligt med deltidsarbete även på högre tjänster eller att införa flexibel arbetstid.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.3.

**6 §** *Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.*

Paragrafen motsvarar 6 § i den upphävda jämställdhetslagen och 6 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I paragrafen anges att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren ska i vart fall anta en policy som slår fast att inga form av sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier tolereras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska vidare göra klart för de anställda vad som händer om någon bryter mot arbetsgivarens policy, t.ex. att omplaceringar eller uppsägningar kan bli aktuella. Arbetsledare och fackliga företrädare bör utbildas så att de lär sig känna igen trakasserier. Vidare ska arbetsgivaren upprätta en beredskapsplan för hur eventuell sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier ska hanteras.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.3.

### Rekrytering

**7 §** *Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ges möjlighet att söka lediga anställningar.*

Paragrafen motsvarar 8 § respektive 7 § i den upphävda jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger, jämte 8 och 9 §§, arbetsgivarens skyldigheter i fråga om rekrytering m.m.

Enligt paragrafen ska arbetsgivaren verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder tar främst sikte på arbetsgivarens handlande vid utannonsering av det lediga arbetet. En arbetsgivare kan exempelvis i platsannonser ange att man

välkomnar arbetssökande av båda könen och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta ger en mycket tydlig signal om vilken policy som gäller på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan vidare behöva analysera sådant som vilken typ av kompetens som krävs för arbetsuppgiften, hur rekryteringen går till och vem som är närvarande vid intervjun. Arbetsgivaren bör analysera vilken innebörd man lägger i begreppet ”kompetens” och hur man värderar olika meriter hos arbetssökande. Ett sätt att i praktiken göra det möjligt för alla att söka anställningar kan vara att alla arbeten annonseras ut. Annonser kan sättas ut i andra medier än de arbetsgivaren brukar använda. Om arbetsgivaren kallar fler arbetssökande till intervjuer än vad som varit vanligt ökar också utsikterna att bredda variationen hos arbetsstyrkan.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.4.

**8 §** *Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.*

Paragrafen motsvarar 7 § i den upphävda jämställdhetslagen.

I paragrafen anges att arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning. Regeln gäller alltså endast för diskrimineringsgrunden kön. Här avses sådana tänkbara åtgärder som att diskutera vidareutbildning vid utvecklingssamtal med särskild ansträngning, att aktivera kvinnor att vidareutbilda sig. Med kompetenshöjande åtgärder avses t.ex. arbetscirkulation och arbetsutvidgning. Arbetsgivaren kan vidare upprätta en utbildnings- och kompetensutvecklingsplan för att både kvinnor eller män ska kunna befordras till högre tjänster.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.4.

**9 §** *När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.*

*Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.*

Paragrafen motsvarar 9 § i den upphävda jämställdhetslagen.

Paragrafen innehåller arbetsgivarens skyldighet att vidta särskilda ansträngningar för att steg för steg arbeta för att skapa en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Här avses dels strävan att få sökande av underrepresenterat kön, dels strävan att efter hand söka uppnå en jämnare fördelning av kvinnliga och manliga anställda. En arbetsgivare kan välja att tillämpa positiv särbehandling på grund av kön, dvs. vid lika meriter

normalt välja sökande av det underrepresenterade könet. (Jfr om positiv särbehandling kommentaren till 2 kap. 2 § 2.)

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.4.

### Lönefrågor

**10 §** *I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera*

*– bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*

*– löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

*Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan*

*– kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och*

*– grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.*

Paragrafen innehåller reglerna om arbetsgivares skyldigheter i fråga om lönekartläggning. Paragrafen gäller endast diskrimineringsgrunden kön. Den har i huvudsak utan ändring flyttats över från den upphävda jämställdhetslagen. Nytt i förhållande till den upphävda jämställdhetslagen är att kartläggningen och analysen av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor ska göras vart tredje år. Se om övergångsbestämmelsen till lagen, sist i avsnitt 19.1.

I paragrafen anges att alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, vart tredje år ska göra en kartläggning och en analys av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor. Ansvaret för kartläggningen och analysen av arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor är arbetsgivarens, men paragrafen utgår från att arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarna. Det är naturligt att arbetsgivaren samverkar med de lokala fackliga organisationerna. I de fall det saknas facklig verksamhet på arbetsplatsen innebär dock inte paragrafen att arbetsgivaren kan underlåta att samverka. Samverkan ska då ske med de anställda. Lönekartläggningens syfte framgår av paragrafen. Syftet är att ge möjlighet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Kartläggningen och analysen ska med andra ord präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Lönekartläggningen ska innefatta både en granskning av själva lönesystemet och en genomgång av arbetstagarnas löner. Det är logiskt och lämpligt att börja med granskningen av lönesystemet eftersom den information som därmed tas fram är till nytta också för det senare arbetet.

Avsikten med kartläggningen är att få fram all relevant information om lönebestämmelser som tillämpas på arbetsplatsen oavsett om de finns i kollektivavtal eller är bestämda på annat sätt. Det innebär att även si-

doförmåner såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande som utgör lön ska tas med i kartläggningen. Till denna fas i arbetet hör också att sammanställa information om kriterier för inplacering i betalningsgrupper eller annan klassificering av arbetets svårighetsgrad liksom kriterier och system för att bedöma individens kvalifikationer och prestationer. Efter kartläggningen ska en analys av lönesystemet genomföras, en analys med ett jämställdhetsperspektiv. Den kan tänkas ge till resultat att man upptäcker att arbetstagare av det ena könet inte har tillgång till viss typ av löneförmån som de borde ha eller att reglerna på annat sätt inte är könsneutrala.

När regelsystemet har granskats ska arbetsgivaren, i samverkan med företrädare för de anställda, kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En bedömning ska göras om de löneskillnader man då finner, direkt eller indirekt har samband med kön.

För att kunna bedöma om löneskillnaderna är sakliga vid lika eller likvärdigt arbete måste arbetstagarna grupperas på ett sådant sätt att man kan göra lönejämförelser mellan arbetstagare vars arbete kan betraktas som lika eller likvärdigt. Gruppindelningen görs på det sättet att arbetstagare som kan sägas utföra lika arbete sätts i samma grupp. Det är arbetsuppgifterna som ska styra gruppindelningen, inte avtals- eller organisationstillhörighet. Samtliga arbetstagare, således även chefer och arbetsledare, ska omfattas av gruppindelningen. Anställningsformen har ingen betydelse som grund för gruppindelning, inte heller om arbetet utförs i hemmet eller i arbetsgivarens lokaler.

Gruppindelningen är basen för den analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som därefter ska göras. Analysens ändamål är att undersöka om det finns löneskillnader som helt eller delvis har samband med kön. Det är önskvärt att analysen görs så brett som möjligt. Det finns givetvis inga hinder att försöka fånga upp andra löneorättvisor än de som utgör lönediskriminering i lagens mening. Som anges i lagtexten ska bedömningen särskilt ta sikte på att granska orsakerna till löneskillnader i två situationer. Den första avser arbete som är att betrakta som lika. Den andra handlar, som nedan beskrivs, om arbete som är att betrakta som likvärdigt.

Vid lika arbete ska analyseras vad eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män beror på. Det betyder att arbetsgivaren ska göra en bedömning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom de grupper man fastställt. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras på ett sakligt sätt. Vid individuell lönesättning är det i regel nödvändigt att göra bedömningen på individnivå.

Den andra situationen handlar om löneskillnader vid arbete som är att betrakta som likvärdigt. Här ska lönejämförelserna göras på gruppnivå i syfte att upptäcka den strukturella undervärdering som kan vara förknippad med arbetsuppgifter som är eller har varit typiska för kvinnor. En grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar vara kvinnodominerat ska i lönehänseende jämföras med en grupp vars arbetstagare inte utför kvinnodominerat arbete. Jämförelserna ska avse grupp eller grupper vars arbete är att betrakta som likvärdigt. Har en grupp med mansdominerat arbete en högre lönenivå än en grupp med kvinnodominerat arbete, trots att kraven i arbetet är lägre, bör

jämförelserna omfatta också en sådan grupp. Analysen av lönenivåer, lönespridning och andra jämförelser som är adekvata att göra på gruppnivå ska syfta till att utröna om det helt eller delvis finns något samband mellan lön och kön.

Jämn könsfördelning anses föreligga om andelen arbetstagare av ett kön i en viss typ av arbete är minst 40 procent. När andelen kvinnor uppgår till eller överstiger 60 procent kan arbetet betraktas som kvinnodominerat.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.6.

*11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.*

*En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.*

*Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.*

Paragrafen innehåller regeln om arbetsgivares skyldighet att vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Paragrafen gäller diskrimineringsgrunden kön. Paragrafen motsvarar i huvudsak 11 § i den upphävda jämställdhetslagen. Paragrafen har dock ändrats på så sätt att en plan för jämställda löner ska upprättas – i stället för varje år – vart tredje år samt att skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner inte gäller arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare, i stället för som tidigare tio. Se om övergångsbestämmelsen till lagen, sist i avsnitt 19.1.

Regeringens överväganden finns i avsnitten 11.2.5 och 11.2.7.

*12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.*

*Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).*

Enligt paragrafen ska arbetsgivaren lämna den information som en arbetstagarorganisation behöver för att kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Paragrafen



gäller diskrimineringsgrunden kön. Den har utan ändring flyttas över från den upphävda jämställdhetslagen. Informationsskyldigheten innebär inte något krav på att komma överens med arbetstagersidan.

Om informationen avser uppgift om lön eller andra förhållanden som berör enskild arbetstagarare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ medbestämmandelagen (1976:580) respektive 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.2.8.

### *Jämställdhetsplan*

**13 §** *Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.*

*Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.*

*En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.*

*Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.*

Paragrafen anger att arbetsgivaren vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Paragrafen gäller endast diskrimineringsgrunden kön.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 13 § i den upphävda jämställdhetslagen. Paragrafen har dock ändrats på så sätt att en jämställdhetsplan ska upprättas – i stället för varje år – vart tredje år samt att skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan inte gäller arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare, i stället för som tidigare tio. Se om övergångsbestämmelsen till lagen, sist i avsnitt 19.1.

Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Regeringens överväganden finns i avsnitten 11.2.5 och 11.2.9.

## Utbildning

### Målinriktat arbete

**14 §** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Paragrafen motsvarar 3 § respektive 5 § i den upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Paragrafen innehåller en skyldighet för en utbildningsanordnare – som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina – att inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten.

Det målinriktade arbetet för de berörda utbildningarna och verksamheterna enligt skollagen bör ta sikte på att ge barnen och eleverna en säker och trygg miljö och härigenom höja verksamhetens kvalitet. När det gäller utbildning efter fullgörande av den obligatoriska skolgången bör det målinriktade arbetet ta sikte på att främja möjligheterna för personer som tillhör de i lagstiftningen skyddade grupperna att fullgöra olika typer av utbildning. Detta kan ske genom att åtgärder vidtas för att bredda rekryteringen till olika typer av utbildningar genom information. I praktiken ska det målinriktade arbetet ta sikte på dels att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier (se 15 §), dels att årligen upprätta en likabehandlingsplan (se 16 §).

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.3.1.

### Att förebygga och förhindra trakasserier

**15 §** En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att den som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Paragrafen motsvarar 4 § respektive 7 § i den upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

I paragrafen anges en skyldighet för utbildningsanordnare som avses i 14 § att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att den som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier. Regeln gäller diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Här avses konkreta åtgärder som att i en policy klart slå fast att inga former av trakasserier tolereras på skolan och att upprätta en beredskapsplan för hur eventuell trakasserier ska hanteras.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.3.2.

### *Likabehandlingsplan*

**16 §** *En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten och för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och sådana trakasserier som avses i 15 §. Planen ska vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.*

*En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.*

Paragrafen motsvarar 5 § respektive 6 § i den upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

I paragrafen anges en skyldighet för utbildningsanordnare som avses i 14 § att varje år upprätta en likabehandlingsplan. En likabehandlingsplan bör finnas för varje enskild verksamhet. Med verksamhet avses här den utbildning eller annan verksamhet som en särskild förskola eller skola bedriver, eller den utbildning som en särskild högskola etc. bedriver (jfr 14 §). Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs dels för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning för den som deltar i eller söker till verksamheten, dels för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier eller sådana trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 11.3.3.

## 4 kap. Tillsyn

### Diskrimineringsombudsmannen

#### *Diskrimineringsombudsmannens uppgifter*

*1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.*

*Ombudsmannens beslut får överklagas endast om det är särskilt föreskrivet.*

*Övriga bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns i lagen (2008:000) om Diskrimineringsombudsmannen.*

Första stycket första meningen anger att Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över lagen. Första stycket andra meningen anger att ombudsmannen i första hand ska försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Innebörden är att ombudsmannen bör sträva efter förlikningar och uppgörelser utom rätta. Bestämmelsen motsvarar 31 § i den upphävda jämställdhetslagen och motsvarande bestämmelser i 1999 års arbetsrättsliga lagar.

I andra stycket anges att ombudsmannens beslut får överklagas endast om det är särskilt föreskrivet. Sådana beslut som inte ska kunna överklagas kan t.ex. gälla Diskrimineringsombudsmannens beslut i frågor som rör talans väckande, ombudsmannens bedömning att inte utreda en anmälan eller att det saknas anledning att verka för någon form av uppgörelse mellan anmälaren och den som utpekats som ansvarig för diskriminering. Diskrimineringsombudsmannens beslut ska dock kunna överklagas om det är särskilt föreskrivet. Enligt 4 § får ombudsmannens beslut om vitesföreläggande överklagas till Nämnden mot diskriminering.

I tredje stycket ges en hänvisning till lagen (2008:000) om Diskrimineringsombudsmannen i vilken det finns bestämmelser om ombudsmannens uppgifter.

Regeringens överväganden om Ombudsmannens tillsyn finns i avsnitt 12.2.2.

*2 § Av bestämmelsen i 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.*

Paragrafen innehåller en hänvisning till bestämmelserna om ombudsmannens talerätt (6 kap. 2 §).

Regeringens överväganden om talerätten finns i avsnitt 14.2.

## Uppgiftsskyldighet

**3 §** Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,

2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,

3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och

4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Uppgiftsskyldigheten enligt 1 och 2 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Första stycket första och andra punkten innehåller bestämmelser om uppgiftsskyldighet gentemot Diskrimineringsombudsmannen. Regeringens överväganden om uppgiftsskyldigheten finns i avsnitt 12.2.2.

Enligt första punkten gäller skyldigheten att på begäran av ombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen. Här avses alla uppgifter som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt lagen. Några exempel från arbetslivet är uppgifter från ansökningshandlingar och andra uppgifter i ett anställningsärende, uppgifter om arbetsgivarens rekryteringspolitik, utbildningsplaner och dylikt. Privatpersoner omfattas inte av uppgiftsskyldighet enligt första punkten.

Andra punkten gäller uppgifter om meriter (jfr kommentaren till 2 kap. 4 och 8 §§). Innebörden är att uppgiftsskyldigheten för arbetsgivare och utbildningsanordnare gäller när ombudsmannen biträder en enskild person som begärt att få ut sådana uppgifter.

I tredje punkten avses ombudsmannens tillträde till arbetsplatser, myndigheter, restauranger, butiker, skolor och andra lokaler där verksamhet som avses i lagen bedrivs. Innebörden är att ombudsmannen har formell rätt att på arbetsplatser, i skolor etc. intervju personer, bekanta sig med hur lokaler är beskaffade och att över huvud taget söka underlag för sina ställningstaganden. Ombudsmannens rätt till tillträde till arbetsplatser och andra lokaler antas ha betydelse för tillsynen över aktiva åtgärder, bl.a. i fråga om lönekartläggning på grund av kön och för frågan om en arbetsgivare vidtagit skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. Bestämmelsen motsvarar 33 § i den upphävda jämställdhetslagen men har utökats till att avse alla de samhällsområden som regleras i lagen.

Fjärde punkten i första stycket gäller överläggningar. Avsikten är i första hand att en skyldighet att komma till överläggningar kan vara av värde för att underlätta lösningar utom rätta.

Andra stycket innehåller en begränsningsregel som tar sikte på uppgiftsskyldighet enligt första styckets första och andra punkten. I de

två fallen finns, oavsett diskrimineringsgrund, ett undantag för uppgifter som gäller utrikestjänsten, försvaret, affärs- eller driftsförhållanden eller andra uppgifter där motstående intressen är så starka att uppgiften inte bör lämnas ut. Regeln antas i praktiken komma att tillämpas vid prövning av begäran om vitesföreläggande av ombudsmannen. Inskränkningen av huvudregeln om insyn ska tillämpas restriktivt.

Vite

*4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vite får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.*

Paragrafen motsvarar 34 § respektive 25 § i den upphävda jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Enligt 1 § ska ombudsmannen i första hand sträva efter överenskommelser utom rätta. Paragrafen anger att om en arbetsgivare, utbildningsanordnare etc. inte rättar sig efter en uppmaning om att lämna ut uppgifter eller tillträde och vad som i övrigt anges i 3 §, finns vitesmöjligheten som ett påtryckningsmedel.

Att ombudsmannen förelägger någon att vidta en viss åtgärd vid vite innebär att vitet kan komma att dömas ut av domstol, om den begärda åtgärden inte vidtas.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 12.2.2.

*5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4–13, 15 och 16 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.*

*Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning om vitesföreläggande i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–13 §§.*

*I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den gentemot vilken framställningen riktas, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.*

Paragrafen anger att vite kan föreläggas även i fråga om aktiva åtgärder. Av paragrafen framgår att en arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om aktiva åtgärder i 3 kap. 4–13 §§ eller en utbildningsanordnare som inte följer föreskrifterna om aktiva åtgärder i 3 kap. 15 och 16 §§ vid vite kan föreläggas att fullgöra dem. Ombudsmannen gör i sådant fall en framställning till Nämnden mot diskriminering som beslutar om vitet ska föreläggas. Ombudsmannen ska i första hand försöka komma överens

med arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren. Att gå till nämnden är avsett som en sista utväg.

Av bestämmelsen framgår också att ett föreläggande om vite kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Rätten att begära vitesföreläggande tillkommer i första hand ombudsmannen. I andra hand har en kollektivavtalsbärande central facklig organisation rätten att begära vite hos nämnden såvitt avser aktiva åtgärder i arbetslivet.

Paragrafen motsvarar 35 § i den upphävda jämställdhetslagen och 26 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ombudsmannens rätt att begära vitesföreläggande för utbildningsanordnare som inte fullgör sina skyldigheter är nytt.

Regeringens överväganden om vitesföreläggande i fråga om aktiva åtgärder finns i avsnitten 11.2.10 och 11.3.4.

## Nämnden mot diskriminering

### *Nämndens uppgifter*

**6 §** Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas bestämmelserna i 7–14 §§.

Paragrafen innehåller en bestämmelse om Nämnden mot diskriminering vars uppgift är att pröva överklaganden av ombudsmannens vitesbeslut enligt 4 § och framställningar om vitesförelägganden enligt 5 §. Se också kommentaren till de följande 7–14 §§.

Regeringens överväganden om nämnden finns i avsnitt 12.3.

### *Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande*

**7 §** Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen beredas tillfälle att yttra sig.

Paragrafen motsvarar 36 § i den upphävda jämställdhetslagen och 27 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger en rätt för Nämnden mot diskriminering att av arbetsgivare eller utbildningsanordnare infordra yttrande över framställningen och uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan vara av betydelse för nämndens prövning.

Av *andra stycket* framgår att Diskrimineringsombudsmannen ska beredas tillfälle att yttra sig när en arbetstagarorganisation gjort en framställning om vitesföreläggande.

**8 §** *Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.*

Paragrafen motsvarar 37 § i den upphävda jämställdhetslagen och 28 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger att nämnden ska se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver. Nämnden ges också en möjlighet att komplettera utredningen i ärendet när det behövs. Det får förutsättas att den behövliga utredningen för nämndens bedömning regelmässigt kommer att förebibras av parterna, men nämnden har även möjlighet att själv inhämta kompletterande utredning i olika avseenden. En sådan rätt följer naturligt av nämndens ställning som ett från ombudet fristående förvaltningsrättsligt organ som har att göra en självständig bedömning av vad som i förekommande fall krävs av arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren. Som framgår av lagtexten får nämnden också avvisa överflödigt utredning.

**9 §** *Ärendena avgörs efter muntlig förhandling, utom när Nämnden mot diskriminering anser att någon sådan förhandling inte behövs.*

Paragrafen motsvarar 38 § i den upphävda jämställdhetslagen och 29 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger att ärenden om vitesföreläggande i regel avgörs efter en muntlig förhandling inför nämnden, vid vilken parternas ståndpunkter och argument läggs fram och utredningen går igenom. Ett ärenden bör avgöras på grundval av det skriftliga materialet enbart om det med hänsyn till omständigheterna ter sig obehövt med en förhandling. Vill någon av parterna att en förhandling ska hållas, bör det inte annat än i rena undantagsfall kunna anses obehövt med en sådan. Inte heller bör ett ärende avgöras utan muntlig förhandling om det inom nämnden finns ledamöter som anser det lämpligast med en sådan förhandling.

**10 §** *Till en förhandling ska den kallas som gjort framställningen hos Nämnden mot diskriminering samt den gentemot vilken framställningen riktas. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.*

*Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.*

Paragrafen motsvarar 39 § i den upphävda jämställdhetslagen och 30 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.



Paragrafen anger att den som gjort en framställning hos nämnden samt den gentemot vilken framställningen riktas ska kallas till förhandlingen. Nämnden får också kalla andra till förhandlingen. Vid förhandlingen får nämndens ledamöter tillfälle att ställa frågor till parterna och till de sakkunniga och andra som nämnden har kallat.

Enligt *andra stycket* kan den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare kallas personligen vid vite.

**11 §** *Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.*

*Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.*

Paragrafen motsvarar 40 § i den upphävda jämställdhetslagen och 31 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger att nämnden kan avgöra ett ärende utan hinder av att arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren inte yttrar sig eller i övrigt medverkar till nämndens behandling av ärendet. Detsamma gäller när arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren uteblir från muntlig förhandling. Denna möjlighet bör inte anlitas förrän det har givits tillräcklig anledning att anta att arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren verkligen vägrar att medverka.

Enligt *andra stycket* förfaller framställningen om vitesföreläggande om den som gjort framställningen uteblir från en förhandling.

**12 §** *Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende ålägga den som framställningen om vitesföreläggande riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för denne.*

*I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.*

*Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.*

Paragrafen motsvarar 41 § i den upphävda jämställdhetslagen och 32 § i den upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Paragrafen anger att det står nämnden fritt att utforma sitt vitesföreläggande på det sätt, som nämnden finner lämpligast, men att den dock inte får gå utöver vad ombudsmannen eller arbetstagarorganisationen har begärt på sådant sätt att föreläggandet blir uppenbart mer betungande för arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren.

Enligt *andra stycket* ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras. Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

### *Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande*

**13 §** Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 8 och 9 §§.

**14 §** Till en förhandling ska den som har överklagat vitesbeslutet och Diskrimineringsombudsmannen kallas. Om det behövs för utredningen, får Nämnden mot diskriminering också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Paragraferna motsvarar i sak vad som tidigare gällt enligt 42 § jämställdhetslagen och 33 §, 21–23 §§ respektive 20–22 §§ i de andra upphävda 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet.

Paragraferna innehåller bestämmelser om handläggningen hos Nämnden mot diskriminering i frågor som gäller överklaganden av ombudsmannens vitesbeslut enligt 4 §.

### *Överklagande av nämndens beslut*

**15 §** Beslut av Nämnden mot diskriminering enligt denna lag får inte överklagas.

Paragrafen motsvarar 43 § i den upphävda jämställdhetslagen och 34 §, 20 § respektive 19 § i de andra upphävda 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet.

Paragrafen innehåller ett överklagandeförbud.

### *Utdömande av vite*

**16 §** Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömande av vite som förelagts enligt 5 § får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Paragrafen motsvarar i sak vad som tidigare gällt enligt 44 § jämställdhetslagen och 35 §, 20 § respektive 19 § i de andra upphävda 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet.

Paragrafen anger att sedan Diskrimineringsombudsmannen eller Nämnden mot diskriminering förelagt vite enligt 4 eller 5 §, prövas frågan om vitet ska dömas ut av tingsrätt. Talan om utdömande av vite ska föras av Diskrimineringsombudsmannen. Talan förs av ombudsmannen även i fall då vitet har förelagts av nämnden.

Av andra stycket framgår att tingsrätten kan pröva också vitets lämplighet, dvs. bl.a. beloppets storlek då vitet förelagts av nämnden.

## Överklagandenämnden för högskolan

**17 §** Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser

- tillträde till utbildning,
- tillgodoräknande av utbildning,
- anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
- byte av handledare,
- indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
- utbildningsbidrag för doktorander, eller
- en ingripande åtgärd mot en student,

2. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § andra stycket, eller

3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt bestämmelserna i första stycket.

Av paragrafen framgår att ett beslut av en högskola med offentlig huvudman i vissa fall kan överprövas på den grunden att det strider mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § eller förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §. Någon motsvarande rätt att överklaga finns inte beträffande beslut av enskilda utbildningsanordnare. Paragrafen motsvarar 14 § i den upphävda lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Rätten att överklaga tar sikte på lärosätens beslut i egentlig bemärkelse och inte på någon annan typ av åtgärd eller faktiskt handlande som i och för sig kan innefatta t.ex. diskriminering. Av bl.a. 21 § myndighetsförordningen (2007:515) framgår att lärosätena är skyldiga att för varje beslut i ett ärende upprätta en handling som visar bl.a. beslutets innehåll (jfr 1 kap. 5 § högskoleförordningen [1993:100]).

*Första stycket* första punkten anger vilka beslut som är överklagbara såsom stridande mot förbudet i 2 kap. 5 § första stycket. Uppräkningen innebär motsatsvis bl.a. att rätten att överklaga inte gäller i fråga om beslut om examination eller annan bedömning av en studieprestation.

Enligt *andra stycket* ska överklagandenämnden bifalla ett överklagande under två förutsättningar, nämligen dels att universitetets eller högskolans beslut strider mot något av de angivna förbuden, dels att detta kan antas ha inverkat på utgången i ärendet. När det framstår som klart att beslutet skulle ha blivit detsamma även om ingen diskriminering eller några repressalier förekommit, ska beslutet inte upphävas, men i sådant fall kan studenten eller sökanden ha rätt till diskrimineringsersättning

enligt diskrimineringslagen. Det är dock tillräckligt att felaktigheten kan "antas" ha haft någon inverkan för ett bifall till överklagandet. Om överklagandenämnden finner att lärosätet har satt något av förbuden åt sidan, kan det leda till att nämnden måste pröva även andra förhållanden som vägts in i beslutet, annars kan det inte bedömas om diskrimineringen eller repressalierna har påverkat ärendets utgång. Det förutsätts dock att den prövningen blir relativt begränsad, eftersom det bara är i klara fall som det inte kan anses ens antagligt att en överträdelse av förbuden har påverkat utgången.

Vid bifall ska överklagandenämnden inte fatta något nytt beslut i universitetets eller högskolans ställe, utan återförvisa ärendet. Ärendet ska dock visas åter enbart om det behövs.

Av *tredje stycket* framgår att paragrafen är subsidiär i förhållande till de bestämmelser om överklagande som finns i andra författningar. När det finns andra föreskrifter om överklagande, ska en student eller en sökande använda sig av den möjligheten och kan då åberopa även att beslutet står i strid mot förbuden mot diskriminering eller repressalier. Exempelvis kan beslut av en disciplinnämnd om avstängning överklagas till allmän förvaltningsdomstol (12 kap. 3 § högskoleförordningen). Vidare innehåller högskoleförordningen bestämmelser om att vissa beslut enligt förordningen, t.ex. beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till grundläggande högskoleutbildning, kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (12 kap. 2 § högskoleförordningen).

Ett beslut kan överklagas av den student eller den sökande som beslutet angår.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 8.2.6.

Att någon överklagar ett beslut med stöd i 17 § utgör inte hinder mot att han eller hon också väcker talan om diskriminering.

**18 §** Beslut av Överklagandenämnden för högskolan enligt denna lag får inte överklagas.

Paragrafen innehåller ett överklagandeförbud.

## 5 kap. Ersättning och ogiltighet

### Ersättning

*1 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.*

*En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna i 2 kap. 1 första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som*

*uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.*

*Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om ersättningskyldighet som påföljd vid överträdelse av lagens förbud mot diskriminering eller repressalier samt vid underlåtenhet att fullgöra skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Diskrimineringsersättning är en ny påföljd. Av beteckningen diskrimineringsersättning följer att det är fråga om en ersättning som betalas av den som brutit mot lagens bestämmelser.

Av *första stycket första meningen* framgår när diskrimineringsersättning ska betalas och vad sådan ersättning avser. Diskrimineringsersättningen ska beräknas med utgångspunkt i allvaret i den lagöverträdelse som skett. Flera omständigheter är av betydelse vid den bedömningen. Utgångspunkten ska vara överträdelsens art och omfattning. När det gäller överträdelsens art ska det anses allvarigare när ett åsidosättande av lagen får mer ingripande konsekvenser, t.ex. om den som diskriminerats därigenom förlorar ett arbete eller en bostad eller möjlighet till utbildning än när överträdelsen inte får bestående konsekvenser. Även sådana omständigheter som om lagöverträdelsen tar sig för den drabbade skändliga uttryck, sker i offentlighet eller annars är ägnad att väcka allmän uppmärksamhet ska anses försvårande. Vid bedömningen ska både den drabbades intresse av att reglerna upprätthålls och den personliga upplevelsen av kränkning som överträdelsen innebär vägas in.

Även avsikten hos den som diskriminerat ska beaktas. Typiskt sett är det försvårande om det har funnits en vilja att kränka någon på grund av tillhörigheten till de skyddade grupperna.

Diskrimineringsersättningen ska alltid bestämmas så att den på ett skäligt sätt kompenserar den som drabbats av lagöverträdelsen. Sammanvägningen av de olika faktorerna måste göras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

I *första stycket andra meningen* framhålls att ersättningens preventiva syfte ska beaktas särskilt när storleken på ersättningen bestäms. Vid bedömningen av hur stor diskrimineringsersättning ska vara har alltså det allmänna intresset av att diskriminering inte förekommer i samhället särskild betydelse. Detta innebär att diskrimineringsersättning generellt ska bestämmas till så höga belopp att påföljden effektivt verkar avhållande från överträdelse. När det gäller överträdelse som begås i näringsverksamhet innebär bestämmelsen vidare att det kan finnas anledning att beakta t.ex. omsättningen i verksamheten. I en verksamhet med hög omsättning torde det i normalfallet krävas ett högre ersättningsbelopp för att den avskräckande effekten ska uppnås. En annan faktor som kan inverka är i vilken mån tidigare överträdelse av diskrimineringslagstiftningen förekommit i verksamheten.

I *första stycket tredje meningen* klargörs att diskrimineringsersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

Av bestämmelsen i *andra stycket* framgår att en arbetsgivare som bryter mot diskriminerings- eller repressalieförbudet utöver diskrimineringsersättning också ska betala ersättning för förlust. Hänvisningen till bestämmelserna i 2 kap. 1 § första stycket innebär att arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning för förlust inte gäller i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder.

Med ersättning för förlust avses ersättning för ekonomisk skada. Skyldigheten för arbetsgivaren att betala sådan ersättning gäller enbart förlust som uppkommer för arbetstagaren. Ersättningsskyldigheten avseende ekonomisk skada gäller därmed inte för arbetssökande när förlusten uppkommit t.ex. vid ett anställningsförfarande. Arbetsgivarens skyldighet att betala sådan ersättning gäller inte heller vid förlust som uppkommer vid beslut som rör befordran.

Förutsättningen för ersättning för förlust är att en arbetstagare diskriminerats eller utsatts för repressalier och på grund av det försakats ekonomisk förlust t.ex. för mistad lön och andra anställningsförmåner eller kostnader av olika slag. En arbetstagare kan t.ex. åsamkas kostnader för sjukvård som föranleds av arbetsgivarens handlande. Det kan vara fråga om utgifter för sjukhusvård, läkare eller medicin.

Enligt bestämmelsen i *tredje stycket* kan ersättningen sättas ned helt eller delvis om det finns särskilda skäl, dvs. jämkas. I kravet på särskilda skäl ligger att möjligheten till jämkningen ska tillämpas restriktivt. Att jämka ersättning för förlust torde inte förekomma annat än i rena undantagsfall. Skäl för jämkning av diskrimineringsersättningen kan vara om spontana, verkliga försök har gjorts att komma till rätta med situationen. Vid överväganden om jämkningen bör den drabbades intresse beaktas. Vid allvarliga kränkningar kan jämkning komma i fråga endast i mycket särpräglade undantagssituationer. En avsaknad av direkt avsikt hos den som diskriminerat utgör inte skäl för jämkning. Däremot kan som skäl för jämkning beaktas att den som diskriminerat varken insett eller borde ha insett att tillämpningen av en bestämmelse etc. medförde diskriminering.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 13.1.

*2 § Om en arbetstagare i verksamhet som avses i 2 kap. 9, 10, 11, 13, 14, 15 eller 17 § diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.*

*Om en utbildningsanordnare bryter mot bestämmelserna i 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.*

Av paragrafen framgår vem som ska betala diskrimineringsersättning när överträdelse av diskriminerings- eller repressalieförbuden skett i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer, hälso- och sjukvård,

socialtjänst, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring, studiestöd samt värnplikt och civilplikt. Av paragrafen framgår vidare vem som ska betala diskrimineringsersättningen om en utbildningsanordnare bryter mot diskriminerings- eller repressalieförbudet eller låter bli att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Bestämmelsen i *första stycket* reglerar arbetsgivarens ansvar i förhållande till den som utsatts för diskriminering eller repressalier. Det är arbetsgivaren som ska betala diskrimineringsersättning om en arbetstagare i verksamheten diskriminerat någon eller utsatt någon för repressalier. Som arbetstagare räknas här samma kategorier som i andra sammanhang, t.ex. när det gäller rätt till semester, betraktas som arbetstagare.

Diskrimineringen eller repressalierna ska ha skett i verksamheten för att arbetsgivaren ska bli ersättningsskyldig. Om t.ex. en arbetstagare hos en arbetsförmedling diskriminerar en arbetsökande vid förmedling av arbete är arbetsgivaren ersättningsskyldig i förhållande till den diskriminerade. Arbetsgivaren är också ersättningsansvarig trots att arbetstagaren handlat i strid mot arbetsgivarens anvisningar om t.ex. ett icke-diskriminerande bemötande av vårdtagare eller kunder.

När det gäller arbetsgivarens ansvar för arbetstagares agerande i strid med diskriminerings- eller repressalieförbuden ska, enligt bestämmelsen i *första stycket andra meningen*, vissa personer likställas med arbetstagare. En förutsättning för att arbetsgivarens ansvar ska inträda är dock att den person som likställs med arbetstagaren handlat i strid med lagen. När det gäller diskrimineringsförbudet i offentlig anställning enligt 2 kap. 17 § gäller detta enbart för den som har en sådan anställning. Andra personer än de faktiska arbetstagarna kan inte bryta mot diskrimineringsförbudet och arbetsgivaransvaret i den paragrafen aktualiseras därmed inte för andra än arbetstagare.

Avgörande för bedömningen av vilka som ska likställas med arbetstagare är om personen i fråga utför arbete för annans räkning under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande. Om uppdragsgivaren bestämmer hur arbetet ska utföras och utövar en viss kontroll över personen som utför arbetet bör denna person anses likställd med en arbetstagare hos samme uppdragsgivare. Det kan t.ex. vara fråga om inlånad eller inhyrd arbetskraft, bl.a. personal från bemanningsföretag. Det kan också vara fråga om den som fullgör yrkespraktik. Uppdragstagare faller inte generellt in under denna kategori, men s.k. beroende uppdragstagare vilka med hänsyn till omständigheterna – t.ex. organisatoriska faktorer – i praktiken intar ställning som arbetstagare kan omfattas (se bl.a. AD 1978 nr 7).

Bestämmelsen i *andra stycket* innebär att huvudmannen för verksamheten ska betala diskrimineringsersättning om en utbildningsanordnare bryter mot diskriminerings- eller repressalieförbudet eller låter bli att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Ersättningsskyldigheten vilar på den fysiska eller juridiska person som ansvarar för utbildningsanordnarens verksamhet. När det är fråga om en utbildningsanordnare med offentlig huvudman är det alltså staten, en kommun eller ett landsting som har att betala diskrimineringsersättningen. En talan mot t.ex. en högskola som staten är

huvudman för ska riktas mot staten och inte mot högskolan som anordnar utbildning. För exempelvis en kommunal grundskola är det huvudmannen, dvs. kommunen, som är ersättningsskyldig och inte själva skolan eller dess personal. Gäller det en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina ska talan riktas mot den enskilda fysiska eller juridiska person som anordnar utbildning och inte mot lärosätet. Bestämmelser om att huvudmannen är skadeståndsansvarig fanns i nu upphävda 13 § lagen om likabehandling av studenter i högskolan respektive 15 § lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 13.1.

## Ogiltighet

*3 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.*

*Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.*

*Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om ogiltighet och jämkning som påföljd av diskriminering. Motsvarande bestämmelser fanns tidigare i fråga om arbetslivet i nu upphävda 23–24 §§ jämställdhetslagen, 14–15 §§ lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 10–11 §§ lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och 9–10 §§ lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. För avtal på andra samhällsområden än arbetslivet fanns motsvarande bestämmelser i 15 § lagen om förbud mot diskriminering.

*Första stycket* omfattar avtalsvillkor i individuella avtal eller kollektivavtal som genom sin tillämpning innebär diskriminering. Med individuella avtal avses såväl arbetsrättsliga avtal, t.ex. mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, som avtal på andra samhällsområden än arbetslivet, t.ex. mellan en hyresvärd och en hyresgäst. Med kollektivavtal avses detsamma som i 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, dvs. ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.



Om någon tillämpar olika avtalsvillkor beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder på ett sätt som strider mot lagen kan villkoret jämkas eller förklaras ogiltigt. På samma sätt som i 36 § avtalslagen kan avtalet även i övrigt jämkas eller avtalet i sin helhet förklaras ogiltigt.

Möjligheten att få ett individuellt avtal eller en bestämmelse i ett sådant avtal ogiltigförklarad eller jämkad gäller om den diskriminerade är part i avtalet. Den som utsätts för diskriminering t.ex. genom att inte få hyra en bostadslägenhet som i stället hyrs ut till annan, har inte möjlighet att få avtalet mellan hyresvärden och hyresgästen ogiltigförklarad. Däremot kan den som diskriminerats i sådana fall ha rätt till diskrimineringsersättning.

Enligt bestämmelsen i *andra stycket* kan en uppsägning av ett avtal eller annan sådan rättshandling förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Med annan sådan rättshandling avses t.ex. en ingripande omplacering av en arbetstagare, ett beslut att avsluta en provanställning eller att en hyresvärd har anmodat hyresgästen att flytta.

Av *tredje stycket* framgår att en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen, i vissa fall kan jämkas eller förklaras sakna verkan. Det som avses är tjänsterelementen eller arbetsreglementen, ordningsregler, förhållningsorder, policies och riktlinjer som bestäms av arbetsgivaren (företaget) ensidigt och som de anställda har att följa. Det handlar således om regler som inte kommer till uttryck vare sig i individuella avtal eller i kollektivavtal, och inte heller i någon form av författning eller andra generella, bindande bestämmelser som formulerats av någon annan än den berörde arbetsgivaren. Eftersom ensidiga ordningsregler av detta slag inte har någon giltighet i avtalsrättslig mening, får de – i stället för att ogiltigförklaras – förklaras sakna verkan. Det är den som diskriminerats som kan begära att ordningsregeln på arbetsplatsen ska jämkas eller förklaras sakna verkan. I första hand avses arbetstagare och arbetssökande, men också den som söker eller fullgör praktik eller som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft kan göra en sådan begäran.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 13.2.

## 6 kap. Rättegången

### Tillämpliga regler

*1 § Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare.*

*Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.*

*Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om vilka processuella regler som ska tillämpas i olika tvister enligt lagen. Att mål om tillämpningen av diskrimineringsförbuden m.m. i 2 kap. 1–3 och förbudet mot repressalier i 2 kap. 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister innebär i praktiken att dessa mål normalt prövas av Arbetsdomstolen. Att övriga tvister enligt lagen prövas av allmän domstol och handläggs enligt bestämmelserna i rättegångsbalken för s.k. dispositiva mål framgår av *andra stycket*.

## Rätt att föra talan

*2 § Diskrimineringsombudsmannen, eller en annan ideell förening än sådan som avses i tredje stycket och som enligt sina stadgar har att tillvarata sina medlemmars intressen, får som part föra talan för en enskild som medger det. Om ombudsmannen eller föreningen för sådan talan får ombudsmannen eller föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde. I mål enligt 1 § första stycket förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.*

*För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.*

*När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen eller föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.*

Paragrafen reglerar den talerätt för den enskildes räkning som tillkommer Diskrimineringsombudsmannen och andra ideella föreningar än arbetstagarorganisationer i mål om förbud mot diskriminering eller repressalier eller om utrednings- och åtgärdsskyldighet. Talerätten gäller i mål såväl på arbetslivets område som på övriga samhällsområden. För ombudsmannens del motsvarar den vad som redan tidigare gällt för de olika diskrimineringsombudsmännen. Den talerätt som införs för föreningarnas del är däremot ny på diskrimineringsområdet – dvs. utöver vad som sedan länge gällt för arbetstagarorganisationer – men förekommer i liknande form i lagen (2002:599) om grupprättegång och i 32 kap. 13–14 §§ miljöbalken. Fler än en förening kan inte föra den enskildes talan i samma mål, inte heller kan en förening uppträda som part vid sidan av ombudsmannen eller en arbetstagarorganisation.

Av paragrafens *första stycke* framgår att ombudsmannen eller en ideell förening annan än arbetstagarorganisation, som enligt sina stadgar har att tillvarata sina medlemmars intressen, får föra talan för den enskildes räkning. Vilka organisationer som kan anses utgöra ideella föreningar får avgöras utifrån sedvanliga associationsrättsliga kriterier. Utöver vad som framgår av lagtexten gäller självfallet som en ytterligare förutsättning att föreningen är partsbehörig enligt allmänna processrättsliga regler.

Ombudsmannen respektive föreningen får i samma mål föra också annan talan för den enskildes räkning. Även i den delen av målet intar således Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen själv ställning som part. Det kan t.ex. röra sig om en talan grundad på lagen (1982:80) om anställningsskydd eller ett yrkande om lön och semesterersättning på annan grund (exempelvis att arbetstagaren enligt kollektivavtal haft rätt till högre lön eller ersättning än som utbetalats) än vad som i övrigt åberopats i målet. Det kan också vara fråga om att ombudsmannen eller föreningen för talan rörande såväl diskriminering enligt diskrimineringslagen som s.k. kränkande behandling enligt skollagen (1985:1100). I fråga om en talan där det hävdas både att diskriminering enligt diskrimineringslagen förekommit och kränkande behandling enligt skollagen får man räkna med att Diskrimineringsombudsmannen, eller i förekommande fall föreningen, och Statens skolverk kommer överens om vem som lämpligen bör föra talan utifrån barnets eller elevens bästa (jfr kommentaren till 14 a kap. skollagen, avsnitt 19.6; och prop. 2005/06:30 s. 118 och s. 151).

Ombudsmannen respektive föreningen avgör själva vilka mål de vill föra till domstol. Ombudsmannens beslut som rör väckande av talan får inte överklagas, vilket följer av bestämmelsen i 4 kap. 1 § andra stycket. Talerätten kräver den enskildes medgivande. Om denne är under 18 år och inte har ingått äktenskap ska i stället vårdnadshavaren eller vårdnadshavarna ge sitt medgivande.

Paragrafens *andra stycke* anger de speciella processförutsättningar som gäller för att en ideell förening ska kunna tillerkännas talerätt. Om dessa förutsättningar inte är uppfyllda vid talans väckande ska föreningens talan avvisas. Bestämmelsen har i denna del utformats efter förebild från 8 § 5 lagen om grupprättegång. Föreningen måste för att få föra talan vara lämpad för det, vilket ska bedömas med hänsyn till ett antal olika krav angivna i lagtexten.

Ett krav gäller föreningens verksamhet och intresse i saken. Det är viktigt att föreningens ändamål och verksamhet är relevanta i det aktuella fallet och att föreningen därmed kan förväntas ha särskilda kunskaper i frågor som målet rör. En handikapporganisation kan i detta hänseende vanligen anses lämpad att föra talan i ett mål om diskriminering på grund av funktionshinder, en studentorganisation i ett mål på utbildningsområdet, etc.

Det är också viktigt att föreningen har ekonomiska möjligheter för att kunna bistå den enskilde i tvisten. Den ekonomiska aspekten handlar inte endast om risken för att föreningen i slutändan får stå för motpartens rättegångskostnader, utan även om att den enskildes talan ska kunna utföras på ett sätt som inte hämmas av ekonomiska begränsningar i annan utsträckning än vad som hade varit fallet om ombudsmannen eller en arbetstagarorganisation i stället hade fört talan. Utan tillräckliga

ekonomiska resurser kan föreningen exempelvis känna sig tvingad att avstå från kostnadskrävande bevisning eller annan utredning som hade varit av betydelse för utgången i målet. Att motparten i slutändan eventuellt kommer att få stå för dessa kostnader ska inte tillmätas någon betydelse vid prövningen av föreningens ekonomiska förutsättningar.

Vilka ekonomiska förutsättningar som krävs för talerätt kommer att vara beroende av vilket mål det rör sig om. Generellt kan sägas att domstolen vid sin prövning bör fästa avseende vid storleken av de totala rättegångskostnader som kan förväntas uppstå i det aktuella målet. Det får förutsättas att föreningen i samband med talans väckande ger in någon typ av räkenskapshandling såsom t.ex. årsredovisning som underlag för bedömningen. I många fall torde det redan därigenom vara uppenbart att en viss förening har de ekonomiska förutsättningar som krävs. I andra fall kan dock domstolen behöva förelägga föreningen att lämna kompletterande uppgifter om sin ekonomi. Eftersom syftet med kravet på ekonomiska förutsättningar främst är att stävja missbruk av talerätten ska normalt inte någon mer ingående undersökning av föreningens ekonomi vara nödvändig.

Utöver kraven i fråga om verksamhet, intresse i saken och ekonomiska förutsättningar gäller även att föreningen med hänsyn till förhållandena i övrigt ska vara lämpad för att föra talan. Ett sådant förhållande som avses här kan vara att föreningens och den enskildes intressen inte i tillräcklig mån överensstämmer i den aktuella tvisten. Det kan då vara mindre lämpligt att föreningen för den enskildes talan, även om föreningen i övrigt uppfyller kraven för talerätt. Domstolen måste göra en helhetsbedömning av om föreningen i det aktuella målet kan förväntas tillvarata den enskildes intressen på bästa sätt.

Paragrafens  *tredje stycke*  ger arbetstagarorganisationerna primär talerätt i de fall som avses i 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister i förhållande till såväl ombudsmannen som föreningar. Endast om vederbörande arbetstagarorganisation väljer att inte företräda en medlem aktualiseras ombudsmannens och föreningarnas talerätt.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.2.

## Bevisbörda

*3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.*

Paragrafen innehåller lagens bevisregel.

Bevisregeln är uppdelad i ett första led där bevisbördan åvilar käranden och ett andra led där bevisbördan övergått på svaranden. Enligt NJA 2006 s. 170 rör det sig om en presumtionsregel. Käranden ska för sin del visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit. Om direkt diskriminering görs gällande kan sådana omständigheter exempelvis bestå i att svaranden behandlat käranden mindre förmånligt än svaranden behandlat en person av motsatt

kön och att det rör sig om en jämförbar situation. Lyckas käranden styrka dessa omständigheter skapas en presumtion för att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och könstillhörigheten, dvs. att diskriminering föreligger. För att undgå skyldighet att betala ersättning måste svaranden motbevisa presumptionen, genom att exempelvis visa omständigheter som ger stöd för att missgynnandet helt och hållet haft andra orsaker än kärandens könstillhörighet. Av ovan nämnda rättsfall framgår att det får avgöras från fall till fall vilka de presumerande omständigheterna är (jfr prop. 1999/2000:143 s. 54 och 56).

Beträffande indirekt diskriminering åligger det käranden att styrka omständigheter till stöd för att t.ex. ett till synes neutralt kriterium i praktiken missgynnar viss könstillhörighet – dvs. får en diskriminerande effekt – medan svaranden har bevisbördan för att kriteriet i fråga objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga.

Eftersom bevisregeln grundar sig på EG-direktiv är EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål vägledande för dess tillämpning (se t.ex. mål 109/88 Handels- og Kontorsfunktionærernes Forbund i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening [Danfoss], REG 1989 I-3199, C-127/92 Enderby mot Frenchay Health Authority m.fl., REG 1993 I-5535 och C-381/99 Brunnhofer mot Bank der österreichischen Postsparkasse AG, REG 2001 I-4961). Ledning ges också i NJA 2006 s. 170 samt i Arbetsdomstolens praxis i diskrimineringsmål (se t.ex. AD 2001 nr 76, 2002 nr 128, 2003 nr 55, 58 och 73 samt 2005 nr 21).

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.3.

## Preskription

### Arbetslivet

**4 §** Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

– 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring,

– 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och

– 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

– 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,

– 65 § om tidsfrist för väckande av talan,

– 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och

– 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas

*tidsfristerna enligt andra stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.*

Paragrafen innehåller lagens preskriptionsfrister för arbetslivet.

Preskriptionsfristerna gäller även när Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan som part enligt 4 kap. 2 §. Annan talan för den enskildes räkning som ombudsmannen eller föreningen för i samma rättegång omfattas däremot inte av preskriptionsregeln.

Paragrafens *första stycke* reglerar, genom hänvisning till 40–42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), vad som gäller vid talan om ersättning eller ogiltigförklaring med anledning av uppsägning eller avskedande. Den som avser att yrka ogiltigförklaring ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Enligt 8 § andra stycket respektive 19 § andra stycket anställningsskyddslagen har arbetsgivaren en skyldighet att ge arbetstagaren besked om bl.a. vad arbetstagaren måste iakttä för att kunna yrka skadestånd eller göra gällande att en uppsägning eller ett avskedande är ogiltigt. Har arbetsgivaren försummat denna skyldighet uppgår tidsfristen i stället till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde. Om tvisteförhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) eller med stöd av kollektivavtal påkallats inom underrättelsetiden ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Den som vill kräva ersättning på grund av uppsägning eller avskedande ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked som avses i 8 § andra stycket respektive 19 § andra stycket anställningsskyddslagen räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Har tvisteförhandling enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal påkallats inom underrättelsetiden ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Paragrafens *andra stycke* avser annan talan än talan med anledning av uppsägning eller avskedande. Bestämmelsen hänvisar i denna del till 64–66 §§ och 68 § medbestämmandelagen. Hänvisningen gäller dock inte den månadslånga frist som föreskrivs i 66 § första stycket medbestämmandelagen. Denna frist är i stället två månader lång. Härigenom gäller följande om preskription i nu aktuella fall. Arbetstagarorganisation har rätt att påkalla förhandling inom fyra månader efter att den fått kännedom om den omständighet var till yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Ska enligt föreskrift i kollektivavtal både lokal och central förhandling äga rum gäller detta den lokala förhandlingen. Central förhandling ska i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Följden av att förhandling inte påkallas inom föreskriven tid är att rätten till förhandling går förlorad. Talan ska väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats.

När både lokal och central förhandling ägt rum räknas tiden från det att den centrala förhandlingen avslutats. Har arbetstagarorganisationen inte iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får medlem eller tidigare medlem som berörs av tvisten väcka talan inom två månader efter det att tiden har löpt ut. Om arbetstagaren inte företräds av arbetstagarorganisation ska talan i stället väckas inom fyra månader efter att han eller hon fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Av paragrafens *tredje stycke* framgår att vid talan om ersättning på grund av ett beslut om offentlig anställning räknas tidsfristerna i stället från den dag då beslutet vann laga kraft.

Iakttagas inte preskriptionsfristerna är rätten till talan förlorad.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.4.1.

*5 § 1 mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att se till att arbetsgivaren får del av ett skriftligt meddelande som anger att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.  
Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.*

Paragrafen reglerar Diskrimineringsombudsmannens rätt till preskriptionsavbrott i alla mål på arbetslivets område utom sådana i vilka talan avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande. Bestämelsen saknar motsvarighet i tidigare diskrimineringslagar.

Ombudsmannen avbryter preskription genom att se till att arbetsgivaren får del av ett skriftligt meddelande som anger att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. För preskriptionsavbrytande effekt krävs att ombudsmannen kan visa att meddelandet kommit arbetsgivaren till handa, men inte att arbetsgivaren faktiskt tagit del av handlingen, dvs. läst den. Av meddelandet ska framgå vilken arbetstagar eller arbetssökande saken gäller samt när och i allmänna ordalag hur det påtalade agerandet gått till. Meddelandet kan även tänkas innehålla en begäran om överläggning med arbetsgivaren, men det är inte något krav att en sådan begäran framställs.

Följden av ett preskriptionsavbrott är att en ny preskriptionstid, av samma längd som den första, börjar att löpa. Preskription kan inte avbrytas mer än en gång. Att en arbetstagarorganisation i ett tidigare skede förlängt preskriptionsfristen genom att påkalla förhandling frantar inte ombudsmannen rätten att göra preskriptionsavbrott.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.4.2.

#### *Andra samhällsområden*

*6 § Annan talan än som avses i 4 § ska väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.*

*Om talan rör den som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då denna person fyllde 18 år.*

Paragrafen innehåller lagens preskriptionsfrister för andra samhällsområden än arbetslivet. Av bestämmelsen följer att en talan ska väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller i underlåtenhetsfall från den tidpunkt då en skyldighet skulle ha fullgjorts. Om den som utsatts för t.ex. diskriminering var under 18 år när händelsen inträffade gäller i stället att talan ska väckas inom två år räknat från den dag då denna person fyllde 18 år. Om talan inte väcks i rätt tid är rätten till talan förlorad. Preskriptionsfristen gäller även när Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan som part enligt 4 kap. 2 §. Annan talan för den enskildes räkning som ombudsmannen eller föreningen för i samma rättegång omfattas däremot inte av preskriptionsregeln.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.4.1.

### **Rättegångskostnader**

*7 § I mål enligt 1 § andra stycket kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan som part enligt 2 §.*

*I mål enligt 1 § första stycket gäller i stället bestämmelsen i 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Paragrafens första stycke innehåller ett undantag från den huvudregel i 18 kap. 1 § rättegångsbalken som föreskriver att den part som förlorar målet ska ersätta motparten för dennes rättegångskostnader. Bestämmelsen innebär att domstolen i stället kan förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, under förutsättning att den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. De fall som avses är när käranden, dvs. den påstår att t.ex. diskriminering förekommit, förlorat målet – det är ju käranden som genom att väcka talan önskat få tvisten prövad. Vidare ligger i bestämmelsens ordalydelse att målet ska ha avgjorts efter en prövning i sak. Möjligheten att på detta sätt förordna om rättegångskostnaderna gäller inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan enligt 2 §.

Skälig anledning att få tvisten prövad kan föreligga när omständigheterna varit sådana att rättsläget eller bevisläget varit svårbedömt och det framstår som obefogat strikt att hålla fast vid huvudregeln om förlorande parts ansvar för rättegångskostnaderna. Det kan även handla om att målets utgång berott på omständigheter som i processens början inte var kända för den förlorande parten, utan att förutsättningarna i 18 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken för den sakens skull är uppfyllda.

Paragrafens andra stycke hänvisar till 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, som föreskriver att det i mål som handläggs



enligt den lagen kan förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Något undantag görs inte för de fall när ombudsmannen för talan.

När ombudsmannen eller en intresseorganisation för talan för den enskildes räkning kan inte den enskilde själv bli skyldig att ersätta motpartens rättegångskostnader. Ansvaret för rättegångskostnaderna åvilar helt ombudsmannen respektive organisationen i egenskap av part.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.6.

## Övriga bestämmelser

**8 §** Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsamt handläggning m.m.

Paragrafen innebär att vissa bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) görs tillämpliga i diskrimineringsmål när talan avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande.

Av 34 § anställningsskyddslagen följer att en anställning vid tvist om uppsägnings giltighet inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts samt att arbetstagaren har rätt till bibehållna anställningsförmåner under tiden och inte får stängas av från arbete. Vidare framgår att domstolen i en sådan tvist kan besluta interimistiskt att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid annan tidpunkt, eller att en pågående avstängning ska upphöra. 35 § föreskriver att domstolen i tvist om giltigheten av ett avskedande kan besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt avgjorts samt att arbetsgivaren i sådant fall inte får stänga av arbetstagaren från arbete. Enligt 37 § får avstängning inte ske på grund av de omständigheter som föranlett uppsägning eller avskedande, om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat uppsägningen respektive avskedandet. 39 § föreskriver att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Av 43 § framgår, såvitt nu är av intresse, att mål om uppsägning eller avskedande ska handläggas skyndsamt av domstolen. Bestämmelsen innehåller också anvisningar för handläggningen av yrkanden om interimistiskt beslut.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.7.1.

**9 §** *Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.*

Paragrafen innebär att en arbetssökande har möjlighet att överklaga en offentlig arbetsgivares beslut till sista instans och därefter föra talan om ersättning. Så länge beslutet inte har vunnit laga kraft får dock talan om ersättning inte föras vare sig av den arbetssökande som själv överklagat eller av andra sökande som inte gjort det. Ett bifall till överklagandet påverkar inte rätten att väcka talan om ersättning.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.7.1.

**10 §** *Bestämmelserna i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen ska även gälla den för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt denna lag.*

*Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt denna lag gäller även när ombudsmannen eller en förening för talan som part för den enskilde enligt denna lag.*

Av paragrafens första stycke följer att i sådana fall när Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskilds räkning ska den enskilde i vissa avseenden behandlas som om han eller hon vore part i rättegången, trots att den egentliga partsställningen intas av ombudsmannen respektive föreningen. De processuella reglerna i rättegångsbalken om jävsförhållanden, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen ska i sådana mål tillämpas på den enskilde. Detsamma gäller bestämmelsen i 13 kap. 6 § rättegångsbalken om pågående rättegång (litis pendens). En pågående rättegång där ombudsmannen eller en förening för talan som part utgör därmed hinder för den enskilde att föra talan om samma sak.

Enligt paragrafens andra stycke gäller beträffande pågående rättegång ett spegelvänt förhållande på så sätt att en talan för en enskilds räkning som väcks av ombudsmannen eller en förening inte får tas upp till prövning om en rättegång rörande samma sak redan inletts av den enskilde.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.7.2.

**11 §** *Rättens avgörande i ett mål där Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.*

Paragrafen innebär att avgörandet i förhållande till en enskild för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan får rättskraft

på samma sätt som om den enskilde själv hade fört talan. En effekt av detta är att den enskilde inte kan få saken prövad igen om ett avgörande som vunnit laga kraft gått den enskilde emot. Vidare har den enskilde rätt att överklaga avgörandet även om ombudsmannen respektive föreningen inte gör det. Bestämmelsen är utformad efter förebild från 25 § lagen om förbud mot diskriminering.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.7.2.

*1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009. Genom lagen upphävs jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.*

*2. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig.*

*3. Arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året.*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelsens *första punkt* anger att lagen träder i kraft den 1 januari 2009 och vilka lagar som upphävs genom den nya diskrimineringslagen. I bestämmelsens *andra punkt* anges att arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig. För det företag som etableras först 2010 kommer arbetsgivaren således redan samma år att omfattas av skyldigheten att kartlägga och analysera lönefrågor, dvs. 2010 och därefter vart tredje år. I bestämmelsens *tredje punkt* anges att arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året. De skyldigheter som åsyftas är arbetsgivarens skyldighet att vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en plan för jämställdhetsarbetet (jämställdhetsplan). Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan gäller enligt 3 kap. 11 och 13 §§ dock inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare, i stället för som tidigare tio. Det betyder att skyldigheten enligt 3 kap. 11 och 13 §§ gäller för den arbetsgivare som vid kalenderårsskiftet 2008/2009 sysselsatte 25 eller fler arbetstagare samt för övriga arbetsgivare första gången året närmast efter det kalenderårsskifte när antalet sysselsatta arbetstagare första gången uppgår till minst 25 eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året. Om ett företag etableras först 2010 och

antalet arbetstagare uppgår till 25 eller fler vid kalenderårsskiftet 2010/2011 kommer arbetsgivaren således 2011 att omfattas av skyldigheten att upprätta både en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan. Om det däremot handlar om en arbetsgivare som har gjort en lönekartläggning 2009 och som först 2011 omfattas av skyldigheten att upprätta både en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan kan arbetsgivaren upprätta planerna 2012, dvs. samma år då skyldigheten att kartlägga och analysera lönefrågor enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras på nytt, i stället för 2011. På så sätt kommer den nya lönekartläggningen ligga till grund för åtgärderna i planen för jämställda löner.

## 19.2 Förslaget till lag om Diskrimineringsombudsmannen

*1 § Diskrimineringsombudsmannen har de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen (2008:000).*

*Ombudsmannen ska därutöver verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet.*

*Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.*

Paragrafen anger vilka uppgifter Diskrimineringsombudsmannen har.

I första stycket hänvisas till de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen (se kommentaren ovan).

Andra stycket och tredje stycket avser förhållanden som inte motsvaras av diskrimineringsförbud i den nämnda lagen. Även på sådana samhällsområden åligger det ombudsmannen att verka för att diskriminering inte förekommer respektive att verka för lika rättigheter och möjligheter. Här avses sådant som utbildning, kunskapsöverföring och liknande. Ombudsmannen bör också verka för jämställdhet mellan kvinnor och män samt förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet, homofobi och andra former av intolerans som har kopplingar till de föreslagna diskrimineringsgrunderna. Vidare avses att ombudsmannen bör synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Regeringens överväganden om Ombudsmannens uppgifter till den del som inte omfattas av diskrimineringslagen finns i avsnitt 12.2.3.

*2 § Diskrimineringsombudsmannen ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.*

Paragrafen gäller ombudsmannens rådgivning gentemot allmänheten. Ombudsmannen ska ge personer som vänder sig dit råd och information

om hur de ska kunna ta till vara sin rätt. Rådgivningen avser grundläggande upplysningar om de regler som saken gäller och om hur man kan få hjälp. Rådgivningen bör vara enkel och formlös men också aktiv. Hur verksamheten närmare ska bedrivas och hur ingående den ska vara får bedömas från fall till fall.

*3 § Diskrimineringsombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde*

- informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,*
- följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,*
- följa forsknings- och utvecklingsarbete,*
- hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och*
- ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.*

Paragrafen anger att ombudsmannen ska informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer, följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer, följa forsknings- och utvecklingsarbete, föreslå regeringen författningsändringar och andra åtgärder som kan motverka diskriminering och ta initiativ till andra lämpliga åtgärder. Paragrafen är utformad som en skyldighet, men kan antas i praktiken innebära en möjlighet och ett handlingsutrymme för ombudsmannen att agera efter vad som bedöms ändamålsenligt.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 12.2.3.

## 19.3 Förslaget till lag om ändring i brottsbalken

### 5 kap.

**5 §** Brott som avses i 1–3 §§ får inte åtalas av annan än målsägande. Om brottet riktar sig mot någon som är under arton år eller om i annat fall målsäganden anger brottet till åtal, får åklagaren väcka åtal om detta av särskilda skäl anses påkallat från allmän synpunkt och åtalet avser

1. förtal och grovt förtal,
2. förolämpning mot någon i eller för hans eller hennes myndighetsutövning,
3. förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse, eller
4. förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes *sexuella läggning*.

Har förtal riktats mot avliden, får åtal väckas av den avlidnes efterlevande make, bröstarvinge, förälder eller syskon samt, om åtal av särskilda skäl anses påkallat från allmän synpunkt, av åklagare.

Innebär brott som avses i 1–3 §§, att någon genom att förgripa sig på en främmande makts statsöverhuvud som vistas i Sverige eller på en främmande makts representant i Sverige har kränkt den främmande makten, får brottet åtalas av åklagare utan hinder av vad som föreskrivs i första stycket. Åtal får dock inte ske utan förordnande av regeringen eller den regeringen har bemyndigat därtill.

Den tidigare hänvisningen till ”homosexuella läggning” i *första stycket fjärde punkten* har ändrats till ”sexuella läggning”. Därmed omfattas numera personer med heterosexuell, homosexuell och bisexuell läggning av bestämmelsen.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 7.7.2.

## 16 kap.

**9 §** En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom eller henne till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, ska dömas för *olaga diskriminering* till böter eller fängelse i högst ett år.

Vad som sägs i första stycket om en näringsidkare tillämpas också på den som är anställd i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag.

För olaga diskriminering *döms* även anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han *eller hon* diskriminerar någon på grund av hans *eller hennes* ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom *eller henne* tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Om någon som avses i första–tredje styckena på sätt som där sägs diskriminerar annan på grund av *hans eller hennes sexuella läggning*, döms likaledes för olaga diskriminering.

Paragrafen har ändrats materiellt på så sätt att en hänvisning till homosexuell läggning i *fjärde stycket* har ersatts med en hänvisning till sexuell läggning. Därmed omfattas numera personer med heterosexuell, homosexuell och bisexuell läggning av bestämmelsen. I *första och tredje styckena* har endast språkliga justeringar gjorts. Regeringens överväganden finns i avsnitt 7.7.2.

19.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

**1 kap.**

**3 §** Tvist som ska handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten ska avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

– lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller

– *diskrimineringslagen (2008:000)*.

Paragrafen har ändrats på så sätt att den inte längre hänvisar till de upphävda jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. I stället har en hänvisning till den nya diskrimineringslagen förts in. Diskrimineringslagen kommenteras i avsnitt 19.1.

Dessutom har ordet skall ändrats till ska.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 16.

19.5 Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

**9 kap.**

**20 §** Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 2 kap. samt 5 kap. 1–3 §§ *diskrimineringslagen (2008:000)*, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt 14 a kap. 9–12 §§ *skollagen (1985:1100)*.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

I *första stycket* har hänvisningarna tagits bort till bestämmelser i de upphävda jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. I stället hänvisas nu till bestämmelser i 2 kap. och 5 kap. diskrimineringslagen samt i 14 a kap. skollagen (1985:1100). Diskrimineringslagen kommenteras i avsnitt 19.1.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.5.

**21 §** Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. *Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:000)* samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

2. *Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:000)*,

3. *Statens skolverk i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100), och*

4. *Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.*

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Ändringen innebär att sekretessprövning ska göras i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen enligt diskrimineringslagen och i annat ärende som rör rådgivning åt enskild och hos Nämnden mot diskriminering i ärende enligt samma lag. Ändringen innebär vidare att sekretessprövning ska göras hos Statens skolverk i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100). Sekretessen gäller med ett rakt skaderekvisit, dvs. för sekretess krävs att det kan antas att den enskilde eller någon närstående lider skada eller men om uppgiften röjs.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.5.

## 19.6 Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

### 1 kap.

**1 §** För barn och ungdomar anordnar det allmänna utbildning i form av förskoleklass, grundskola och gymnasieskola samt vissa motsvarande skolformer, nämligen särskola, specialskola och sameskola.



Förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, särskolan, specialskolan och sameskolan bildar det offentliga skolväsendet för barn och ungdom. Dessutom finns särskilda utbildningsformer som anordnas av det allmänna för dem som till följd av sjukdom eller av annat skäl inte kan delta i skolarbetet inom det offentliga skolväsendet.

Det allmänna anordnar också pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. För dessa verksamheter gäller i denna lag endast bestämmelserna i 1 kap. 2 a §, 2 a kap., 14 a kap. samt 15 kap. 5 och 11 §§.

Paragrafens *tredje stycke* har ändrats på så sätt en hänvisning till nya 14 a kap. lagts till.

### **14 a kap. Åtgärder mot kränkande behandling**

Kapitlet i skollagen är nytt. Det ersätter den upphävda lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i den del som avser det som i den lagen benämndes ”annan kränkande behandling”. Regeringens överväganden om det nya kapitlet i lagen finns i avsnitt 15.

Bestämmelserna i kapitlet motsvaras i huvudsak av bestämmelserna om ”annan kränkande behandling” i den upphävda lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (prop. 2005/06:38, bet. 2005/06:UbU4, rskr. 2005/06:149).

### **Ändamål och tillämpningsområde**

*1 § Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.*

*Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.*

I paragrafens *första stycke* anges ändamålet med kapitlets bestämmelser. *Andra stycket* anger det område där bestämmelserna tillämpas, vilket är utbildning och annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100).

Paragrafen motsvaras av 1 § i den upphävda lagen. När det fortsättningsvis talas om ”verksamhet” avses all den verksamhet som en särskild förskola, ett särskilt fritidshem och en särskild skola etc. bedriver (jfr prop. 2005/06:38 s. 135).

### **Diskriminering**

*2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:000).*

Paragrafen innehåller en upplysning om att bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt skollagen finns i diskrimineringslagen. Se avsnitt 19.1 om diskrimineringslagen.

## Definitioner

**3 §** *I detta kapitel avses med*

*elev: den som utbildas eller söker utbildning enligt denna lag,*

*barn: den som deltar i eller söker till förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt denna lag,*

*personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag,*

*huvudman: den som är huvudman för verksamhet enligt denna lag,*

*kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:000) kränker ett barns eller en elevs värdighet.*

Paragrafen innehåller definitioner av elev, barn, personal, huvudman och kränkande behandling. Definitionerna av elev, barn och personal är desamma som i 2 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 135 f.). I personalbegreppet ingår personer med ledningsfunktion i verksamheterna, dvs. även rektorer eller motsvarande, varför dessa inte behöver anges särskilt i övriga paragrafer där deras skyldigheter inte avviker från annan personals. Med huvudman avses den som är huvudman för en skollagsreglerad verksamhet. Beroende på verksamhet kan huvudmannen vara en kommun, ett landsting, staten eller en enskild juridisk eller fysisk person. Med kränkande behandling avses ett uppträdande som utan att vara diskriminering kränker ett barns eller en elevs värdighet. Det motsvaras av det som i den upphävda lagen kallas annan kränkande behandling (jfr prop. 2005/06:38 s. 136 f.). Uppträdandet har inte samband med någon diskrimineringsgrund. Här avses mobbning och liknande beteenden som har sin grund i att någon exempelvis är överviktig, har en viss hårfärg eller är en ”plugghäst” etc. Kränkande behandling kan även föreligga utan att den som kränker anger någon specifik egenskap hos det barn eller den elev som utsätts för kränkningar. Att man utan verbala nedsättande omdömen över exempelvis någons hårfärg eller klädsel ger uttryck för sitt missnöje med jämna mellanrum genom att t.ex. knuffa eller rycka någon i håret eller sätta krokben för personen i fråga kan också utgöra kränkande behandling i lagens mening. Även psykiska kränkningar genom t.ex. utfrysning omfattas av uttrycket kränkande behandling.

## Tvingande bestämmelser

**4 §** *Avtalsvillkor som inskränker skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.*

I paragrafen anges kapitlets tvingande karaktär. Bestämmelsen motsvarar 4 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 138 f.).

## Ansvar för personalen

**5 §** Huvudmannen ansvarar för att anställda och uppdragstagare i verksamheten följer de skyldigheter som anges i detta kapitel, när de handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Huvudmannen ansvarar enligt bestämmelsen för att anställda och uppdragstagare i verksamheten följer de skyldigheter som anges i kapitlet när de handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 3 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 137 f.).

## Aktiva åtgärder

### Målinriktat arbete

**6 §** Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Paragrafen anger huvudmannens ansvar för att se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 5 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 139). Jfr också 3 kap. 14 § diskrimineringslagen (se författningskommentaren ovan, avsnitt 19.1).

### Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

**7 §** Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Paragrafen anger huvudmannens ansvar för att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 7 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 140). Jfr 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (se författningskommentaren avsnitt 19.1).

### Årlig plan

**8 §** Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Paragrafen anger huvudmannens ansvar för att det varje år upprättas en plan som ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förhindra kränkande behandling av barn och elever. Den motsvarar i huvudsak 6 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 139 f). Bestämmelsen har dock skärpts på så sätt att det anges att en plan ska upprättas – inte bara följas upp och ses över – årligen och att genomförandet av planerade åtgärder ska redovisas. Jfr 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (se författningskommentaren avsnitt 19.1).

Inget hindrar att kraven enligt förevarande bestämmelse och de som följer av den nyssnämnda bestämmelsen i diskrimineringslagen uppfylls i en och samma plan.

### **Förbud mot kränkande behandling**

*9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.*

Paragrafen innehåller kapitlets förbud mot att huvudmannen eller personalen utsätter ett barn eller en elev för kränkande behandling. Kränkande behandling har definierats i 2 §. Bestämmelsen motsvarar i sak 13 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 145).

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling**

*10 § Om huvudmannen eller personalen får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, ska huvudmannen se till att omständigheterna utreds och att, i förekommande fall, de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatt kränkande behandling vidtas.*

Paragrafen anger huvudmannens ansvar för att – när huvudmannen eller personalen får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten – se till att omständigheterna utreds och att, i förekommande fall, de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra en fortsättning vidtas. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 8 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 140 f.). Jfr 2 kap. 7 § diskrimineringslagen (se författningskommentaren avsnitt 19.1).

### **Förbud mot repressalier**

*11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven har anmält eller påtalat att någon handlat i strid med detta kapitel eller medverkat i en utredning enligt detta kapitel.*

Paragrafen innehåller lagens förbud mot att huvudmannen eller personalen utsätter ett barn eller en elev för repressalier. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 14 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 146).

### Skadestånd

*12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7–11 §§ ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier utgår dock inte, om kränkningen är ringa.*

*Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.*

Enligt paragrafen är huvudmannen skyldig att betala skadestånd om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7–11 §§. Både ideellt och ekonomiskt skadestånd avses. Bestämmelsen motsvaras i huvudsak av 15 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 146 f.).

### Tillsyn

*13 § Statens skolverk ska se till att bestämmelserna i detta kapitel följs.*

*Huvudmannen och rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion i verksamheten är skyldiga att på uppmaning av Statens skolverk lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan vara av betydelse för tillsynen.*

Paragrafen anger att Statens skolverk utövar tillsyn över att bestämmelserna i kapitlet följs. Bestämmelsen motsvaras i huvudsak av 16 § i den upphävda lagen såvitt avser Statens skolverk (jfr prop. 2005/06:38 s. 149).

### Rättegången

*14 § Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.*

*I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skäligen anledning att få tvisten prövad.*

Paragrafen motsvaras i huvudsak av 17 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 149 f.).

## Bevisbörda

*15 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte förekommit.*

Paragrafen innehåller en bevisregel som motsvaras av 18 § i den upphävda lagen (jfr prop. 2005/06:38 s. 150). Den särskilda bevisregeln i 19 § i den upphävda lagen har tagits bort och har således inte förts över till det nya skollagskapitlet. Regeringens överväganden finns i avsnitt 15.2.

## Rätt att föra talan m.m.

*16 § I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolverk som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. För barn och elever under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.*

*Om Statens skolverk för talan enligt första stycket får verket i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven.*

*Bestämmelserna i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen ska gälla även den för vilken Statens skolverk för talan enligt detta kapitel. Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för ett barn eller en elev som för talan enligt detta kapitel gäller även när Statens skolverk för talan som part för barnet eller eleven.*

Paragrafen innehåller en regel om talerätt för Statens skolverk. Den motsvaras i huvudsak av 20 § i den upphävda lagen såvitt avser Statens skolverk (jfr prop. 2005/06:38 s. 151). Paragrafens *andra stycke* ger Skolverket rätt att i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven. Även i den delen intar således Skolverket ställning som part. En sådan talan kan avse anspråk med anledning av diskriminering enligt diskrimineringslagen. I fråga om en talan där det hävdas både att diskriminering enligt diskrimineringslagen förekommit och kränkande behandling enligt skollagen får man räkna med att Diskrimineringsombudsmannen och Statens skolverk kommer överens om vem som lämpligen bör föra talan utifrån barnets eller elevens bästa (jfr kommentaren till 6 kap. 2 § diskrimineringslagen, avsnitt 19.1; och a. prop. s. 118 och s. 151).

Av paragrafens *tredje stycke* följer att i sådana fall när Statens skolverk för talan för ett barns eller en elevs räkning ska barnet eller eleven i vissa avseenden behandlas som om han eller hon vore part i rättegången, trots att den egentliga partsställningen intas av Skolverket. De processuella reglerna i rättegångsbalken om jävsförhållanden, personlig inställelse

samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen ska i sådana mål tillämpas på barnet eller eleven. Detsamma gäller bestämmelsen i 13 kap. 6 § rättegångsbalken om pågående rättegång (litis pendens). En pågående rättegång där Skolverket för talan som part utgör därmed hinder för barnet eller eleven att föra talan om samma sak. Vidare gäller beträffande pågående rättegång ett spegelvänt förhållande på så sätt att en talan för ett barns eller en elevs räkning som väcks av Skolverket inte får tas upp till prövning om en rättegång rörande samma sak redan inletts av barnet eller eleven.

*17 § Rättens avgörande i ett mål där Statens skolverk för talan för ett barn eller en elev har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av barnet eller eleven.*

En effekt av detta är att barnet eller eleven inte kan få saken prövad igen om ett avgörande som vunnit laga kraft gått barnet eller eleven emot. Vidare har barnet eller eleven rätt att överklaga avgörandet även om verket inte gör det. Bestämmelsen motsvaras i sak av 22 § i den upphävda lagen såvitt avser Statens skolverk. Den bestämmelsen hade en annan lydelse och vid dess tillkomst uttalades att den bl.a. innebar att samma preskriptionstid som gällde för barnet eller eleven även kunde åberopas mot en ombudsman eller Statens skolverk ( prop. 2005/06:38 s. 151 f). Den nya bestämmelsen i skollagen har dock i stället utformats efter förebild från 25 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (jfr 6 kap. 11 § diskrimineringslagen, se avsnitt 14.7.2). Att samma preskriptionsfrist för talans väckande gäller oavsett om Skolverket eller barnet eller eleven själv för talan har inte ansetts behöva framgå av lagtexten (jfr författningskommentaren till 6 kap. 4 och 6 §§ diskrimineringslagen).

## 19.7 Förslaget till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

### 1 kap.

**5 a §** I *diskrimineringslagen (2008:000)* finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder för den som deltar i eller söker till utbildningen.

Paragrafen har ändrats i sak på så sätt att den tidigare hänvisningen till bestämmelser om högskolors skyldigheter gentemot studenter och sökande enligt den upphävda lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan har ersatts av vad som nu gäller för universitet och högskolor som bedriver utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) gentemot den som deltar i eller söker till utbildningsverksamhet enligt diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen kommenteras i avsnitt 19.1.

Dessutom har könstillhörighet ändrats till kön utan att någon ändring i sak därmed skett. Vidare har ordet skall ändrats till ska.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 16.

#### 19.8 Förslaget till lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina

**3 a §** Bestämmelser om *förbud m.m. mot diskriminering i fråga om utbildning* finns i *diskrimineringslagen (2008:000)*.

Hänvisningen till lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan har ersatts av en hänvisning till diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen kommenteras i avsnitt 19.1.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 16.

#### 19.9 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

**25 §** I en tvist enligt 16 eller 17 § får *Diskrimineringsombudsmannen* föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock *ombudsmannen* föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av *Diskrimineringsombudsmannen* behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången *ska* tillämpas också när *ombudsmannen* för talan.

Hänvisningar till Jämställdhetsombudsmannen har ersatts av hänvisningar till den nya Diskrimineringsombudsmannen.

Dessutom har ordet skall ändrats till ska.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 14.2.1.

#### 19.10 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

**5 §** En arbetsgivare *ska*, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt



– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:000).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

**10 §** Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,  
– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:000) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.,

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Bestämmelserna har tidigare hänvisat till paragrafer i jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Hänvisningarna i 5 och 10 §§ har ändrats som en följd av att jämställdhetslagen och 1999 års lagar upphört att gälla och bestämmelserna överförts till diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen kommenteras i avsnitt 19.1.

I 5 § har dessutom ordet skall ändrats till ska.

Regeringens överväganden finns i avsnitt 16.

## 19.11 Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården

**5 §** Uppgifter om en person får inte behandlas enbart på grund av vad som är känt om personens ras eller etniska ursprung, politiska åsikter, religiösa eller filosofiska övertygelse, medlemskap i fackförening, hälsa eller *sexuelliv*.

Om uppgifter om en person behandlas på annan grund får uppgifterna kompletteras med sådana uppgifter som avses i första stycket, om det är *absolut* nödvändigt för syftet med behandlingen.

Personuppgifter enligt första stycket får inte användas som sökbegrepp om inte regeringen har föreskrivit det. Sådana

föreskrifter får meddelas endast för det ändamål som anges i 3 § första stycket 3.

Paragrafen har ändrats på så sätt att ”sexuella läggning” i *första stycket* bytts ut mot ”sexualliv”. I *andra stycket* har ordet ”oundgängligen” ersatts av ”absolut”, utan att detta innebär någon ändring av bestämmelsens innebörd (jfr t.ex. prop. 2006/07:46 s. 9).

Regeringens överväganden finns i avsnitt 7.7.2.