

Regeringens proposition

2004/05:147

Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering

Prop.
2004/05:147

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 7 april 2005

Göran Persson

Jens Orback
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag till ändringar i främst jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

Förslagen innebär att skyddet mot könsdiskriminering i svensk lagstiftning stärks så att det i princip kommer i nivå med skyddet mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Ändringarna motsvarar därmed i huvudsak den lagstiftning som den 1 juli 2003 genomfördes i fråga om annan diskriminering än könsdiskriminering (se prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7 och rskr. 2002/03:207).

Förslagen innebär främst följande. Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier definieras som två separata företeelser. Ett uttryckligt förbud mot diskriminering i form av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier införs i båda lagarna.

I jämställdhetslagen i övrigt anpassas definitionerna av direkt och indirekt könsdiskriminering, och repressalieförbudets omfattning, till motsvarande bestämmelser i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Ett förbud mot instruktioner att diskriminera införs. Undantaget från förbudet mot direkt diskriminering för ideellt eller annat särskilt intresse upphävs. Undantag från förbudet skall i stället – vid sidan av lagens gällande undantag för positiv särbehandling – gälla vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

I 2003 års lag om förbud mot diskriminering föreslås att kön läggs till som skyddad diskrimineringsgrund i de diskrimineringsförbud som avser arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av närings-

verksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m. i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer, tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, socialförsäkringssystemet och arbetslöshetsförsäkringen. Från diskrimineringsförbudet såvitt gäller tjänster och bostäder undantas försäkringar samt andra tjänster eller bostäder om olika behandling av kvinnor och män kan motiveras av ett berättigat mål och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Jämställdhetsombudsmannen skall utöva tillsyn över de nya förbuden mot könsdiskriminering i 2003 års lag.

Förslagen innebär att EG-rätten – särskilt det s.k. likabehandlingsdirektivet – genomförs på de områden som berörs.

Härutöver lämnas förslag väsentligen av följdkaraktär till ändringar i 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 (1999:678) om utstationering av arbetstagare lag och sekretesslagen (1980:100).

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	6
2	Lagtext.....	7
2.1	Förslag till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433).....	7
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	14
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder	16
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.....	17
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.....	19
2.6	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	25
2.7	Förslag till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	26
2.8	Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)...	27
3	Ärendet och dess beredning.....	29
4	Gällande rätt och internationella åtaganden	30
4.1	Svenska bestämmelser	30
4.2	EG-rätten.....	34
4.3	Internationella åtaganden	35
5	EG-direktiven – tillkomst och innehåll	38
5.1	Likabehandlingsdirektivet.....	38
5.2	Direktivet om social trygghet.....	40
5.3	Direktivet om egen rörelse.....	41
5.4	Direktivet om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster	43
6	Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering	44
6.1	Ett likartat skydd för alla diskrimineringsgrunder	44
6.2	Ett skydd för mänskliga rättigheter	46
6.3	Diskrimineringsgrunden kön	46
7	Diskrimineringsbegreppet	47
7.1	Ett enhetligt diskrimineringsbegrepp.....	47
7.2	Direkt könsdiskriminering	48
7.3	Indirekt könsdiskriminering.....	50
7.4	Trakasserier.....	52
7.4.1	Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier	52
7.4.2	Förbud mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.....	56

7.5	Instruktioner att diskriminera.....	58
8	Diskrimineringsförbuden.....	60
8.1	Arbetsmarknadspolitisk verksamhet.....	60
8.2	Egenföretagare	63
8.3	Yrkesutövning.....	65
8.4	Yrkesvägledning	66
8.5	Yrkesutbildning och annan utbildning.....	69
8.6	Yrkespraktik.....	71
8.7	Medlemskap m.m.....	74
8.8	Varor, tjänster och bostäder	77
8.9	Socialförsäkringssystemet.....	92
8.10	Arbetslöshetsförsäkringen.....	98
8.11	Undantag från förbudet mot direkt diskriminering i jämställdhetslagen.....	99
9	Repressalier	105
10	Påföljder	111
10.1	Jämkning, ogiltighet m.m.	111
10.2	Skadestånd	114
11	Jämställdhetsombudsmannens tillsyn och rättegången	118
12	Bevisbörda.....	120
13	Övriga frågor	121
13.1	Arbetsvillkor	121
13.2	Praktikanter och inhyrd eller inlånad personal	123
13.3	Sekretess hos Jämställdhetsombudsmannen	126
14	Ikraftträdande	127
15	Konsekvenser	127
16	Författningskommentar	131
16.1	Förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433).....	131
16.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning..	139
16.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder	140
16.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.....	141
16.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering	142
16.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	150
16.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	150
16.8	Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).....	150

Bilaga 1	Rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor	151
Bilaga 2	Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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.....	154
Bilaga 3	Rådets direktiv av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet	160
Bilaga 4	Rådets direktiv av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap.....	162
Bilaga 5	Sammanfattning.....	165
Bilaga 6	Författningsförslag	170
Bilaga 7	Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster	193
Bilaga 8	Förteckning över remissinstanser	200
Bilaga 9	Lagrådsremissens lagförslag	201
Bilaga 10	Lagrådets yttrande	223
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 7 april 2005.....		225
Rättsdatablad.....		226

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2004/05:147

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)
2. lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
3. lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
4. lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
5. lag om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering
6. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare
7. lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare
8. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om jämställdhetslagen (1991:433) dels att 6, 15, 16, 17, 21, 22, 22 a, 24, 25, 27 och 45 §§ samt rubriken närmast före 22 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 1 a, 1 b, 16 a, 16 b och 45 a §§, samt närmast före 16 a, 16 b, 22 a och 45 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetsökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 15–16 b §§, 17 § 3 och 22 § samt bestämmelserna i 22 a–24 §§, 25 § första stycket och 27–28 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

1 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 22 §, 22 a §, 24 § fjärde stycket och 27–28 §§.

¹ Jfr rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073).

6 §²

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller represalier enligt denna lag.

15 §³

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

– är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

– är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön.

² Senaste lydelse 1998:208.

³ Senaste lydelse 2000:773.

16 §⁴

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. *Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.*

Trakasserier

16 a §

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier.

Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.

Instruktioner att diskriminera

16 b §

En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 15–16 a §§.

⁴ Senaste lydelse 2000:773.

17 §⁵

Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

4. leder och fördelar arbetet, eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbuden mot könsdiskriminering i 15–16 b §§ gäller när arbetsgivaren

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte

1. vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs, eller

2. om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

21 §

En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämför-

En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämför-

⁵ Senaste lydelse 2000:773.

bara meriter i fråga om den *av motsatt kön* som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

bara meriter i fråga om den som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Prop. 2004/05:147

Förbud mot *trakasserier m.m.*⁶

Förbud mot *repressalier*

22 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för *trakasserier* på grund av att arbetstagaren har avisat arbetsgivarens sexuella närmanden *eller* anmält arbetsgivaren för *könsdiskriminering*.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för *repressalier* på grund av att arbetstagaren har avisat arbetsgivarens sexuella närmanden, anmält arbetsgivaren för *diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag*.

Arbetsgivaren får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att hon eller han anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–13 §§.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första *och andra* styckena likställas med arbetsgivare.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

22 a §⁷

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta *sexuella* trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *trakasserier på grund av kön eller sexuella* trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

⁶ Senaste lydelse 1998:208.

⁷ Senaste lydelse 1998:208.

24 §⁸

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5, genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. *Vad som nu har sagts* gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren *på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.*

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

25 §⁹

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15 eller 16 §§ och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. I fall som avses i 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

I fall som avses i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § 4–7 skall arbetsgivaren betala skadestånd

⁸ Senaste lydelse 2000:773.

⁹ Senaste lydelse 2000:773.

som uppkommer för *henne eller honom*.

också för den förlust som uppkommer för *arbetstagaren*.

Prop. 2004/05:147

27 §

Om en arbetstagare utsätts för *trakasserier* som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som *trakasserierna* innebär.

Om en arbetstagare utsätts för *repressalier* som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren *för den förlust som uppkommer* och för den kränkning som *repressalierna* innebär.

45 §¹⁰

Mål om tillämpningen av 15–17 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare *också den som någon har sökt arbete hos*.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och *den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses* som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också *vid tillämpningen* i en tvist om 15–17 och 22–28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Andra stycket gäller också *när* reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *tillämpas* i en tvist *enligt* 15–17 och 22–28 §§.

Bevisbörda

45 a §

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 arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹⁰ Senaste lydelse 2000:773.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Härigenom föreskrivs att 1 b, 12 och 15 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 b §²

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12, 13 och 18–20 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12 och 13 §§, 15 § fjärde stycket samt 18–20 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

12 §³

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

Arbetsgivaren får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 4–7 §§.

15 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 14 § är tillämplig.

¹ Senaste lydelse av lagens rubrik 2003:308.

² Senaste lydelse 2003:308.

³ Senaste lydelse 2003:308.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Härigenom föreskrivs att 2 b och 11 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8, 9 och 14–16 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

Föreslagen lydelse

2 b §²

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8 och 9 §§, 11 § fjärde stycket samt 14–16 §§.

11 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 10 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹ Senast lydelse av lagens rubrik 2003:309.

² Senaste lydelse 2003:309.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Härigenom föreskrivs att 2 b, 10 och 12 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7, 8 och 13–15 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

10 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 9 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

12 §²

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter

¹ Senaste lydelse 2003:310.

² Senaste lydelse 2003:310.

mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b §
och 5 § 3–7, skall arbetsgivaren
betala skadestånd till arbetstagaren
för den förlust som uppkommer
och för den kränkning som
diskrimineringen innebär.

mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b §
och 5 § 4–7, skall arbetsgivaren
betala skadestånd till arbetstagaren
för den förlust som uppkommer
och för den kränkning som
diskrimineringen innebär.

Prop. 2004/05:147

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering

Häri genom föreskrivs¹ att 1, 3, 5–9, 11, 12, 19, 22, 24 och 25 §§ lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

3 §

I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

1. direkt diskriminering: att en enskild person 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*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

¹ Jfr

– rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073),

– rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24, Celex 31979L0007, svensk specialutgåva område 5, volym 2, s. 111),

– rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (EGT L 359, 19.12. 1986, s. 56, Celex 31986L0613, svensk specialutgåva område 6, volym 2, s. 133),

– Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073),

– rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37, Celex 32004L0113).

2. indirekt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–3 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.

2. indirekt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *visst kön*, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet,

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–4 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.

5 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

1. vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, och

2. i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

6 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

7 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

8 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder 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 mot könsdiskriminering gäller dock inte förmåner som en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

9 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Förbudet mot könsdiskriminering gäller dock inte tillhandahållande av

*– försäkringstjänster, eller
– andra tjänster eller bostäder,
om olika behandling av kvinnor
och män kan motiveras av ett
berättigat mål och de medel som
används är lämpliga och nödvän-
diga för att uppnå målet.*

11 §²

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Förbudet mot könsdiskriminering innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser om

– 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,

– hustrutillägg enligt lagen (1962:392) om hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension, eller

– utbetalning av barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag.

² Senaste lydelse 2004:1089.

12 §³

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

19 §

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen.

22 §

I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

24 §

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikapp-

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell

³ Senaste lydelse 2004:1089.

ombudsmannen för talan enligt denna lag. läggning eller Handikappombudsmannen för talan enligt denna lag. Prop. 2004/05:147

Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt denna lag gäller även en ombudsman som för talan som part för den enskilde enligt denna lag.

25 §

Rättens avgörande i ett mål där Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.

Rättens avgörande i ett mål där *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹

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 föräldradighetslagen (1995:584) om rättegången,
- 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,
- 45 a–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om *bevisbörda*, rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,
- 36 a–38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.,
- 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m. samt
- 23 a–25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹ Senaste lydelse 2003:316.

2.7 Förslag till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare i stället för dess lydelse enligt lagen (2005:000) om ändring i lagen (2005:000) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt prop. 2004/05:134 Föreslagen lydelse

5 §

En arbetsgivare skall, 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),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt	– 15–16 b §§, 17 § första stycket
21–28 §§ jämställdhetslagen	2–7 och andra stycket samt 21–
(1991:433),	28 §§ jämställdhetslagen
	(1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:000) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (2005:000) 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.8 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

21 §¹

Sekretess gäller hos följande myndigheter för 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:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt, hos Jämställdhetsombudsmannen, i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt 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 (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt 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

1. Jämställdhetsombudsmannen i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433), lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

2. Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433),

3. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt 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 (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

4. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt 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

¹ Lagen omtryckt 1992:1474.

¹ Senaste lydelse 2003:317.

förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

6. 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.

förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

5. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

6. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

7. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 31 januari 2002 att tillkalla en parlamentarisk kommitté med uppdrag att bl.a. överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden (dir. 2002:11 samt tilläggsdir. 2003:69 och 2005:8). Kommittén har tagit namnet Diskrimineringskommittén (N 2002:06). Dess uppdrag är omfattande och kan beskrivas som en totalöversyn av den svenska diskrimineringslagstiftningen. I uppdraget ingår att göra en bedömning av om ytterligare åtgärder är nödvändiga eller lämpliga med hänsyn till tre EG-direktiv om könsdiskriminering, nämligen

- rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (det s.k. likabehandlingsdirektivet),¹

- rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (direktivet om social trygghet),² och

- rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (direktivet om egen rörelse).²

I kommitténs uppdrag ingår vidare att följa arbetet inom EU med att se över 1976 års likabehandlingsdirektiv. Det arbetet resulterade hösten 2002 i det reviderade likabehandlingsdirektivet; Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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.³

Svenska versioner av EG-direktiven finns i *bilaga 1–4*.

Diskrimineringskommittén lade i maj 2004 fram delbetänkandet *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering* (SOU 2004:55). I betänkandet finns förslag till ändringar i bl.a. jämställdhetslagen (1991:433) och lagen

¹ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191).

² Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24, Celex 31979L0007, svensk specialutgåva område 5, volym 2, s. 111).

² Rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (EGT L 359, 19.12. 1986, s. 56, Celex 31986L0613, svensk specialutgåva område 6, volym 2, s. 133).

³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073).

(2003:307) om förbud mot diskriminering. Förslagen syftar bl.a. till att i Sverige genomföra de ovan nämnda EG-direktiven. Kommittén föreslog med hänvisning bl.a. till pågående förhandlingar i EU om ett nytt EG-direktiv även förbud mot könsdiskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder. Detta direktiv – rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster – antogs den 13 december 2004. Det skall vara genomfört i medlemsstaterna i december 2007.

En sammanfattning av delbetänkandet finns i *bilaga 5* och kommitténs lagförslag utgör *bilaga 6*. EG-direktivet om förbud mot könsdiskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder är *bilaga 7*.⁴

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 8*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2004/3887/JÄM).

Propositionen bygger på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna.

Lagrådet

Regeringen beslutade den 24 februari 2005 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 9*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 10*. Regeringen har följt Lagrådets synpunkter. Dessa behandlas i avsnitt 14 och har föranlett vissa förtydliganden i författningskommentaren. I propositionen har också några redaktionella ändringar gjorts.

4 Gällande rätt och internationella åtaganden

4.1 Svenska bestämmelser

Regeringsformen

Enligt det s.k. målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen (RF) skall den offentliga makten utövas med respekt för alla människors lika värde. Vidare skall det allmänna dels verka för att alla människor skall kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället, dels motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person. Principen om alla människors lika värde uttrycks också i 1 kap. 9 § RF genom kravet att domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.

I 2 kap. 16 § RF stadgas att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om inte före-

⁴ Rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37, Celex 32004L0113).

skriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt. Av 2 kap. 22 § p 7 framgår att utlänning här i riket är likställd med svensk medborgare i fråga om skydd mot missgynnande på grund av kön enligt 2 kap. 16 § RF.

Enligt 2 kap. 23 § RF får lag eller annan föreskrift inte heller meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995.

I 11 kap. 9 § andra stycket RF anges att det vid tillsättning av statlig tjänst endast skall fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Jämställdhetslagen

I jämställdhetslagen (1991:433) finns bestämmelser om s.k. aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud. Bestämmelserna om aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Lagens förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering gäller när arbetsgivaren

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
- tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
- leder och fördelar arbetet, eller
- säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren avvisat sexuella närmanden från arbetsgivaren eller anmält denne för könsdiskriminering.

Ogiltighet och skadestånd är lagens påföljder i händelse av överträdelser av förbuden mot könsdiskriminering. Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Jämställdhetsnämnden utövar tillsyn över lagens efterlevnad. En talan om överträdelse av lagens förbud handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). JämO:s talan förs vid Arbetsdomstolen (AD). När en arbetstagarorganisation har rätt

att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får JämO föra talan bara om organisationen inte gör det. Prop. 2004/05:147

Anställningsskyddslagen

Enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd krävs saklig grund för att arbetsgivaren skall få säga upp en arbetstagare och enligt 18 § krävs att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att arbetsgivaren skall kunna avskeda honom eller henne. Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren (34 och 35 §§ anställningsskyddslagen).

God sed

Enligt principen om god sed på arbetsmarknaden kan diskriminerande eller på annat sätt otillbörliga eller oskäligen avtalsvillkor ogiltigförklaras eller jämkas. 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. Arbetsdomstolen (AD) har tillämpat principen, bl.a. i diskrimineringsituationer. I ett mål i AD (AD 1983 nr 107) jämkades ett kollektivavtal därför att det ansågs vara diskriminerande. En turordningsöverenskommelse i kollektivavtalsform innebar att arbetstagare som talade enbart finska placerades efter andra anställda. AD fann att avtalet innebar diskriminering av de finstalande och att det därmed stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. AD jämkade överenskommelsen på så sätt att den inte längre framstod som oskäligen.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17) 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. Enligt föreskrifterna skall arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs, samt klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan

I lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan finns bl.a. bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter, oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller

funktionshinder. Lagen innehåller vidare förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

Prop. 2004/05:147

Lagen om förbud mot diskriminering

Den 1 juli 2003 trädde lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering i kraft. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen gäller alltså inte för diskrimineringsgrunden kön. Bestämmelserna i lagen innebär bl.a. att diskrimineringsförbud gäller för de angivna diskrimineringsgrunderna i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer och i fråga om yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

Därutöver är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning förbjuden inom det sociala området, dvs. socialtjänsten, färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag, socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen och i fråga om hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Lagen innehåller också bestämmelser om ogiltighet och skadestånd som påföljder om diskriminering förekommit.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Handikappombudsmannen (HO) skall se till att lagen följs. Mål om tillämpningen av förbuden mot diskriminering och förbudet mot repressalier enligt lagen skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

Avtalslagen

Avtalslagen – lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område – ger möjlighet att ogiltigförklara eller jämka rättshandlingar, avtal och avtalsvillkor. Generalklausulen i lagens 36 § anvisar generella bedömningsgrunder som gör det möjligt att åsidosätta eller jämka oskäligen avtalsvillkor. Enligt paragrafen kan ett eller flera avtalsvillkor som befinner sig vara oskäligen, antingen till sin typ eller på grund av omständigheterna i det enskilda fallet, åsidosättas på så sätt att villkoren inte längre är bindande eller jämkas så att de blir skäligen. Om ett villkor är att anse som oskäligen beror på avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Hänsyn tas till om ena avtalsparten är konsument eller på annat sätt intar en underlägsen ställning.

I förarbetena till 36 § avtalslagen anges flera olika typfall där jämkning av avtalsvillkor kan komma i fråga. Ett sådant är diskriminering. Som exempel nämns att part tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens kön, ålder, ras, nationalitet osv. (prop. 1975/76:81 s. 121).

Möjligheten till åsidosättande eller jämkning omfattar i princip även villkor i kollektivavtal. I förarbetena till 36 § avtalslagen framhålls dock att det praktiska utrymmet för att tillämpa generalklausulen på kollektivavtal torde vara mycket begränsat men att det däremot kan finnas anledning att använda klausulen beträffande enskilda arbetsavtal (prop. 1975/76:81 s. 114).

4.2 EG-rätten

Artikel 2 och 3.2 i EG-fördraget

Enligt artikel 2 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget) är en av gemenskapens grundläggande uppgifter att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. I artikel 3.2 i EG-fördraget föreskrivs också att gemenskapen i all sin verksamhet skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem (s.k. jämställdhetsintegrering; på engelska *gender mainstreaming*).

Artikel 13 i EG-fördraget

Med stöd av artikel 13 i EG-fördraget kan rådet, inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, genom enhälligt beslut, på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet, vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Artikel 141 i EG-fördraget

Enligt artikel 141.1 i EG-fördraget skall medlemsstaterna säkerställa att principen om lika lön för män och kvinnor för lika eller likvärdigt arbete tillämpas. Artikel 141.2 i EG-fördraget innehåller en definition av begreppet lön.

Enligt artikel 141.3 i EG-fördraget skall rådet enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Ändringarna i likabehandlingsdirektivet år 2002 antogs med stöd av artikel 141.3.

Enligt artikel 141.4 i EG-fördraget får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären i syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) gäller för EU:s institutioner och för medlemsstaterna när de tillämpar EG-rätten. I artikel 20 i stadgan anges att alla människor är lika inför lagen. Av artikel 21.1 framgår att all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden. Enligt artikel 23 skall jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden inbegripet anställning, arbete och lön. Vidare anges att principen om jämställdhet inte utgör hinder för att behålla eller vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.

EU-stadgan skapar inte några nya rättigheter eller nya förpliktelser för medlemsstaterna utan skall enbart befästa dem som redan gäller. Till stadgan hör en förklarande rapport, som inte har officiell status, men som har stor betydelse för förståelsen av stadgan. Stadgan är ännu inte juridiskt bindande. Den har dock tagits med i del II i Fördraget om upprättande av en konstitution för Europa och kommer därmed att bli bindande när konstitutionsfördraget träder i kraft.

Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet

Den 29 juni 2000 antog rådet direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering). Den 27 november 2000 antog rådet direktiv 2000/87/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). Direktiven innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och föreskrift att diskriminera. Arbetslivsdirektivet innehåller förbud mot diskriminering i arbetslivet i vid bemärkelse på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Direktivet mot etnisk diskriminering gäller, förutom i arbetslivet, socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård, sociala förmåner, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

4.3 Internationella åtaganden

1966 års FN-konvention om medborgerliga och politiska rättigheter

År 1971 ratificerade Sverige 1966 års FN-konvention om medborgerliga och politiska rättigheter. Enligt artikel 2.1 i konventionen förpliktar sig varje konventionsstat att respektera och att tillförsäkra envar, som befinner sig inom dess område och är underkastad dess jurisdiktion, de i konventionen inskrivna rättigheterna utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. Diskrimineringsgrunderna är inte uttömmande angivna.

Genom artikel 2.3 har konventionsstaterna åtagit sig att säkerställa att envar vars fri- och rättigheter enligt konventionen kränkts skall ha effektiv möjlighet att tala därå och att den som väcker sådan talan skall få sina rättigheter prövade. Genom artikel 3 har konventionsstaterna åtagit sig att tillförsäkra män och kvinnor lika rätt att åtnjuta alla medborgerliga och politiska rättigheter som skrivits in i konventionen. Enligt artikel 26 i konventionen är alla lika inför lagen och har rätt till samma skydd av lagen utan åtskillnad av något slag. I detta avseende skall lagen förbjuda all åtskillnad och garantera envar ett likvärdigt och effektivt skydd mot varje åtskillnad på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

Kommittén för mänskliga rättigheter har uttalat att principen om likhet (*equality*) ibland kräver att stater använder positiv särbehandling.

1966 års FN-konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

År 1971 ratificerade Sverige 1966 års FN-konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Enligt artikel 2.2 förpliktar sig konventionsstaterna att garantera att de i konventionen inskrivna rättigheterna får utövas utan åtskillnad av något slag på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Diskrimineringsgrunderna är inte uttömmande angivna.

Enligt artikel 3 förpliktar sig konventionsstaterna att tillförsäkra män och kvinnor lika rätt att åtnjuta de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter som inskrivits i konventionen. Konventionsstaterna erkänner bl.a. rätten till arbete (artikel 6), till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor bl.a. vad gäller lön och befordran (artikel 7) och till utbildning (artikel 13).

1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

År 1980 ratificerade Sverige 1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Med uttrycket ”diskriminering av kvinnor” avses i konventionen varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av kön som har till följd eller syfte att begränsa eller omintetgöra erkännandet av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller medborgerliga området eller något annat område för kvinnor, oberoende av civilstånd och med jämställdheten mellan män och kvinnor som grund, eller åtnjutandet eller utövandet av dessa rättigheter och friheter (artikel 1). Konventionsstaterna förpliktar sig bl.a. att införa principen om jämställdhet mellan kvinnor och män i sina rättssystem, att vidta lämpliga lagstiftnings- och andra åtgärder som förbjuder all diskriminering av kvinnor, att genom domstolar och andra offentliga institutioner säkerställa ett effektivt skydd för kvinnor mot varje diskriminerande handling och att vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor från enskilda personers, organisationers eller företags sida

(artikel 2). Konventionsstaterna skall på alla områden, men särskilt på de politiska, sociala, ekonomiska och kulturella områdena, vidta alla lämpliga åtgärder inklusive lagstiftning för att säkerställa full utveckling och framsteg för kvinnor och därmed garantera dem utövande och åtnjutande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på grundval av jämställdhet med män (artikel 3). Konventionsstaternas vidtagande av tillfälliga särskilda åtgärder för att påskynda faktisk jämställdhet mellan män och kvinnor skall inte betraktas som diskriminering enligt konventionen (artikel 4.1). Åtgärderna får inte medföra ett bibehållande av olikvärdiga eller skilda normer och de skall upphöra när jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling har uppnåtts. Konventionsstaterna skall vidare bl.a. vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor när det gäller utbildning (artikel 10), på arbetsmarknaden (artikel 11) och när det gäller rätten till banklån, hypotekslån och andra former av kredit (artikel 13).

ILO-konventionen (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1951 konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Sverige ratificerade konventionen 1962. Sverige har genom ratificerandet förbundit sig att trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

ILO-konventionen (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

ILO antog 1958 konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Sverige ratificerade konventionen 1962. Sverige har genom ratificerandet förbundit sig att utforma och tillämpa en nationell politik för att främja likställdhet och avskaffa diskriminering vad gäller möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning.

Europarådets konvention angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) är från 1950. Den ratificerades av Sverige 1952. Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995, se lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Artikel 14 i Europakonventionen innehåller ett förbud mot diskriminering. I artikel 14 föreskrivs att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. De fri- och rättigheter som

omfattas av Europakonventionen är bl.a. rätten till en rättvis rättegång (artikel 6), rätten till skydd för privat- och familjeliv (artikel 8), rätten till föreningsfrihet (artikel 11) och rätten till effektiva rättsmedel (artikel 13). Tilläggsprotokoll 12 till Europakonventionen innehåller ett generellt förbud mot diskriminering. Sverige har inte ratificerat det protokollet. Protokollet har ännu inte trätt i kraft.

Europarådets sociala stadga

Europarådets sociala stadga är en motsvarighet till Europakonventionen inom området för ekonomiska och sociala rättigheter. Den innehåller bestämmelser om bl.a. arbetsmarknadspolitik, arbetsvillkor, arbetarskydd, inklusive rätt till skydd vid graviditet och barnsbörd, förenings- och förhandlingsrätt, socialförsäkring och andra sociala trygghetsanordningar samt socialpolitik. Stadgan tillkom 1961 och ratificerades av Sverige 1962.

I början av 1990-talet gjordes en genomgripande omarbetning av stadgan varvid en rad nya bestämmelser tillfördes (1996 års reviderade sociala stadga). Antalet artiklar utökades från 19 till 31. Bland de omskrivna artiklarna finns en om rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön och en om rätt till jämställdhet för arbetstagare med familjeansvar.

Vid omarbetningen av stadgan tillfördes en artikel enligt vilken åtnjutandet av de rättigheter som anges i stadgan skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, hälsa, tillhörighet till nationell minoritet, börd eller ställning i övrigt.

5 EG-direktiven – tillkomst och innehåll

5.1 Likabehandlingsdirektivet

Direktivets tillkomst

Den 21 januari 1974 antog dåvarande Europeiska gemenskapernas råd, sedermera Europeiska unionens råd (rådet), en resolution om ett socialt åtgärdsprogram som bl.a. handlade om hur man skulle uppnå full sysselsättning inom gemenskapen. Ett sätt var enligt rådet att vidta åtgärder i syfte att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, däribland lön. I fråga om lön antog rådet den 10 februari 1975 direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män. I fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning, befordran och arbetsvillkor lade kommissionen den 12 februari 1975 fram ett förslag till ett direktiv om likabehandling. Likabehandlingsdirektivet antogs av rådet den 9 februari 1976, med stöd av artikel 235 (numera artikel 308) i EG-fördraget. Syftet

med direktivet är att i medlemsstaterna genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning, befordran, arbetsvillkor och – under vissa förutsättningar – i fråga om social trygghet.

Den 2 maj 1996 lade kommissionen fram ett förslag till viss ändring i likabehandlingsdirektivet. Förslaget gick ut på att ändra direktivets bestämmelse om positiv särbehandling med anledning av en dom från EG-domstolen i det s.k. Kalanke-målet. Det ledde dock inte till någon ändring av direktivet. Den 11 juli 2000 lade kommissionen på nytt fram ett förslag till vissa ändringar i likabehandlingsdirektivet. I fråga om positiv särbehandling ersattes förslaget från 1996 av förslaget från 2000. Enligt kommissionen var syftet med förslaget att uppdatera de 25 år gamla bestämmelserna i likabehandlingsdirektivet med hänsyn dels till EG-domstolens rättspraxis, dels till kommissionens förslag till två nya direktiv om diskriminering. Det ena direktivet – direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43/EG) – handlar om diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung och antogs av rådet den 29 juni 2000. Det andra direktivet – arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) – handlar om diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Det antogs av rådet den 27 november 2000. För att ta hänsyn till vissa ändringar som Europaparlamentet föreslagit lade kommissionen den 7 juni 2001 fram ett ändrat förslag till ändringar i likabehandlingsdirektivet. Vid ett möte i förlikningskommittén den 19 april 2002 enades Europaparlamentet och rådet om ett utkast till ett nytt direktiv med ändringar i likabehandlingsdirektivet. Det gemensamma utkastet godkändes av Europaparlamentet den 12 juni 2002 och av rådet den 13 juni 2002. Med stöd av artikel 141.3 i EG-fördraget antog Europaparlamentet och rådet den 23 september 2002 direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG. Direktivet offentliggjordes i dåvarande Europeiska gemenskapernas officiella tidning (EGT) den 5 oktober 2002. Det trädde i kraft samma dag. Ändringarna i likabehandlingsdirektivet skall vara genomförda i medlemsstaterna senast den 5 oktober 2005.

Direktivets huvudsakliga innehåll

Likabehandlingsdirektivet innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera definieras som diskriminering och omfattas av diskrimineringsförbudet. Förbuden mot diskriminering gäller inom arbetslivet i vid mening i fråga om villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, tillträde till yrkesvägledning, yrkesutbildning, omskolning och yrkespraktik, anställnings- och arbetsvillkor och medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer. Undantag från diskrimineringsförbuden får göras för verkliga och avgörande yrkeskrav och för att skydda kvinnor under graviditet och mammaledighet. Medlemsstaterna får dessutom behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för artikel 141.4 i fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling

skall upphävas. Vidare finns bestämmelser om bl.a. förebyggande åtgärder mot diskriminering, skydd mot repressalier, tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, sanktioner, organ för främjande av likabehandling och dialog mellan arbetsmarknadens parter. Likabehandlingsdirektivet är ett s.k. minimidirektiv. Detta innebär att medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som går längre än direktivet. Det skydd som redan finns på de områden som omfattas av direktivet får dock inte inskränkas.

Direktivet finns återgivet i bilagorna 1 och 2.

5.2 Direktivet om social trygghet

Direktivets tillkomst

Tanken var ursprungligen att frågor om social trygghet skulle regleras i likabehandlingsdirektivet. Kommissionens förslag till 1976 års likabehandlingsdirektiv innefattade även förbud mot diskriminering i fråga om "social security provisions". Likabehandlingsdirektivet kom dock inte att innefatta bestämmelser om social trygghet på annat sätt än att det av artikel 1.2 framgår att rådet på förslag från kommissionen – för att säkerställa att likabehandlingsprincipen i sociala trygghetsfrågor kommer att successivt genomföras – skall anta bestämmelser som klart anger dess väsentliga innehåll, dess räckvidd och åtgärderna för dess tillämpning. I skälen till 1976 års likabehandlingsdirektiv anges att definition och successivt genomförande av principen om likabehandling när det gäller sociala trygghetsfrågor bör säkerställas genom framtida rättsakter.

Den 10 januari 1977 lade kommissionen fram ett förslag till ett direktiv om social trygghet. Direktivet antogs av rådet den 19 december 1978 med stöd av artikel 235 (numera artikel 308) EG fördraget. Syftet med direktivet är att på området social trygghet och när det gäller andra inslag av socialt skydd successivt genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet.

Direktivets huvudsakliga innehåll

Den skyddade personkretsen utgörs av den förvärvsarbetande befolkningen. Direktivet gäller i fråga om lagstadgade system som lämnar skydd vid sjukdom, invaliditet, ålderdom, olycksfall i arbetet, yrkesjukdomar och arbetslöshet. Direktivet gäller även i fråga om socialhjälp om denna är avsedd att komplettera eller ersätta de tidigare angivna systemen. Direktivet gäller inte vissa bestämmelser om efterlevandeförmåner eller för familjebidrag. Likabehandlingsprincipen innebär att det inte skall förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Detta gäller i synnerhet i fråga om systemens räckvidd och villkoren för tillgång till dem, skyldigheten att betala avgifter och beräkningen av avgifterna, beräkningen av förmåner, bland annat tillägg avseende make/maka och familjemedlemmar samt de villkor som bestämmer varaktigheten och bibehållandet av rätten till bidrag. Likabehandlingsprincipen skall inte påverka de bestämmelser

som gäller skydd för kvinnor på grund av moderskap. Lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling skall upphävas. Medlemsstaterna skall i sin nationella lagstiftning vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för alla, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats, att göra sina rättigheter gällande vid domstol, eventuellt efter att ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter. Direktivet utgör inte hinder för medlemsstaterna att från dess tillämpningsområde utesluta

- a) avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner,
- b) fördelar i fråga om ålderspensionsförsäkring som beviljas personer som har fostrat barn; erhållande av rätt till förmåner efter förvärvsavbrott på grund av fostran av barn,
- c) beviljande av rätt till ålders- eller invaliditetsförmåner på grundval av en hustrus avledda rättigheter,
- d) beviljande av tillägg till långvariga invaliditets-, ålders- och arbets-skadeförmåner för en ekonomiskt beroende hustru,
- e) följderna av att, innan detta direktiv antogs, ha begagnat sig av rätten till valfrihet att ej förskaffa sig rättigheter eller ådra sig skyldigheter enligt ett lagstadgat system.

Medlemsstaterna skall med jämna mellanrum följa upp frågor som undantagits för att kunna avgöra, mot bakgrund av den sociala utvecklingen på detta område, huruvida det är berättigat att bibehålla undantagen i fråga.

Direktivet utgör bilaga 3.

5.3 Direktivet om egen rörelse

Direktivets tillkomst

Den 9 december 1981 antog kommissionen ett handlingsprogram om främjande av lika möjligheter för kvinnor. Åtgärd 5 i handlingsprogrammet handlade om tillämpningen av principen om likabehandling på kvinnor som var egenföretagare eller hustrur till egenföretagare bl.a. inom jordbruk. Enligt handlingsprogrammet avsåg kommissionen att utarbeta en rättsakt i syfte att förbättra dessa kvinnors yrkesmässiga status. I en resolution den 12 juli 1982 godkände rådet målsättningen i handlingsprogrammet om att främja lika möjligheter för kvinnor och uttryckte sin vilja att vidta lämpliga åtgärder för detta ändamål. I början av 1984 antog kommissionen ett förslag till ett direktiv om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse. Kommissionen anförde att varken likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG), direktivet om social trygghet (79/7/EEG) eller likalönedirektivet (75/117/EEG) var tillämpliga på den som hade en oklar yrkesmässig status. Enligt kommissionen gällde detta för makan/maken till egenföretagare som deltog aktivt i egenföretagarens verksamhet men som inte var varken anställd eller delägare. Den 11 december 1986 antog rådet, med stöd av artikel 100 (numera artikel 94) och artikel 235 (numera artikel 308) EG-fördraget,

direktiv 86/613/EEG om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (direktivet om egen rörelse). Syftet med direktivet är att säkerställa att principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare eller medhjälpare vid utövandet av sådan verksamhet genomförs på de områden som inte omfattas av likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG) eller av direktivet om social trygghet (79/7/EEG).

Direktivets huvudsakliga innehåll

Den skyddade personkretsen utgörs av egenföretagare och deras makar. Med egenföretagare (engelska: self-employed) avses alla som utför förvärvsarbete för egen räkning i enlighet med nationell lagstiftning, inklusive jordbrukare och fria yrkesutövare. För att en make/maka till en egenföretagare skall omfattas av direktivet får han eller hon inte vara anställd eller delägare i sin makes verksamhet. De makar som omfattas av direktivet är de som i enlighet med nationell lagstiftning antingen deltar i den egna företagarens verksamhet och utför samma arbetsuppgifter eller är medhjälpare.

Direktivet innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Beträffande egenföretagare skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att alla direkt och indirekt diskriminerande bestämmelser skall avskaffas. Detta gäller speciellt för upprättande, utrustning eller utökning av affärsverksamhet eller igångsättning eller utökning av någon annan form av självständig verksamhet, inklusive ekonomiska resurser.

Medlemsstaterna skall vidare

- vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att villkoren för att bilda ett bolag mellan makar inte är mer restriktiva än för bildandet av ett bolag mellan ogifta personer,
- när ett avgiftsbaserat system för social trygghet för självständigt förvärvsverksamma personer finns i en medlemsstat, vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för de makar som omfattas av direktivet och som inte har skydd enligt detta system att frivilligt gå in i ett avgiftsbaserat system för social trygghet, och
- undersöka under vilka förhållanden erkännandet av de makars arbete som omfattas av direktivet kan främjas och mot bakgrund av denna undersökning överväga lämpliga åtgärder för att underlätta ett sådant erkännande.

Medlemsstaterna skall undersöka om och under vilka förhållanden som kvinnliga egenföretagare och hustrur till egenföretagare under avbrott i sin yrkesverksamhet på grund av havandeskap eller moderskap

- kan få tillgång till en förmedling för tillfälliga avbytare eller till nationella system för socialtjänst, eller
- kan få rätt till kontantbidrag enligt ett system för social trygghet eller enligt något annat offentligt system för socialt skydd.

Medlemsstaterna skall i sina respektive länders rättsordning vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats i egen rörelse att göra sina rättigheter gällande vid domstol, eventuellt efter att ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter.

Medlemsstaterna skall slutligen se till att de organ som representerar egenföretagare och yrkesutbildningscentra (engelska: vocational training centres) får kännedom om de åtgärder som vidtagits i enlighet med direktivet jämte de bestämmelser på området som redan gäller.

Direktivet utgör bilaga 4.

5.4 Direktivet om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

Direktivets tillkomst

Den 5 november 2003 lade kommissionen fram ett förslag till ett direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Direktivet antogs av rådet den 13 december 2004 med stöd av artikel 13 i EG-fördraget. Syftet med direktivet är att fastställa en ram för bekämpning av könsdiskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, för att i medlemsstaterna genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män.

Direktivets huvudsakliga innehåll

Direktivet innehåller förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering och trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Förbuden skall tillämpas på alla personer som tillhandahåller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten oberoende av den berörda personen, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, och som erbjuds utanför området för privat- och familjeliv och transaktioner som utförs i det sammanhanget. Direktivet påverkar inte individens frihet att välja avtalspart så länge som valet inte grundar sig på avtalspartens kön. Förbudet mot diskriminering gäller även vid tillhandahållande av försäkringar och andra finansiella tjänster. Medlemsstaterna skall se till att i alla nya kontrakt som ingås senast efter den 21 december 2007, användningen av kön som en faktor vid beräkningen av premier och ersättningar i samband med försäkringar och därmed sammanhängande finansiella tjänster inte resulterar i att skillnader uppstår i enskilda personers premier och ersättningar. Dock får medlemsstaterna besluta att före den 21 december 2007 tillåta proportionerliga skillnader i enskildas personers premier och ersättningar om användningen av kön är en avgörande faktor vid en riskbedömning som grundas på relevanta och korrekta försäkringstekniska och statistiska uppgifter. Medlemsstaterna skall i så fall meddela kommissionen detta. En medlemsstat som väljer att tills vidare tillåta skillnader skall se över sitt beslut fem år efter den 21 december 2007.

Direktivet gäller inte utbildning eller medie- och reklam innehåll. Direktivet utesluter inte skillnader i behandling om tillhandahållandet av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Principen om likabehandling får inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra eller kompensera könsrelaterat missgynnande (positiv särbehandling). Medlemsstaterna får också införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga än de som anges i direktivet och genomförandet av direktivet får inte medföra att det skydd mot diskriminering på det aktuella området som redan finns i medlemsstaterna inskränks.

Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig ha blivit diskriminerade skall ha tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden. Medlemsstaterna skall också införa bestämmelser för att skydda personer mot repressalier på grund av att de framfört klagomål eller inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande.

Vid prövningen av om diskriminering förekommit skall bevisbördan fördelas på så sätt att om den som anser sig ha blivit diskriminerad lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit övergår bevisbördan på svaranden. Det åligger då svaranden att bevisa att diskriminering inte har förekommit.

Medlemsstaterna skall se till att det finns effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antagits med stöd av direktivet.

I direktivet föreskrivs att det skall finnas ett eller flera organ i varje medlemsstat för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av kön. Dessa organ skall på ett oberoende sätt kunna driva klagomål om diskriminering, genomföra oberoende undersökningar om diskriminering samt publicera rapporter och lämna rekommendationer.

Medlemsstaterna skall genomföra direktivet i nationell rätt senast den 13 december 2007.

Direktivet utgör bilaga 7.

6 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering

6.1 Ett likartat skydd för alla diskrimineringsgrunder

Förslagen i denna proposition har framför allt två syften. Det ena är att genomföra EG-rätten i de avseenden där förslag läggs fram. Det andra syftet är att stärka skyddet mot könsdiskriminering så att det kommer i nivå med skyddet mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning, för vilka en mer omfattande rättslig reglering i dag finns än vad som gäller för kön. Ändringarna motsvarar därför i huvudsak den lagstiftning som den 1 juli 2003 genomfördes i fråga om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder

eller sexuell läggning (jfr prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7 och rskr. 2002/03:207). Prop. 2004/05:147

I Sverige har det funnits diskrimineringsförbud i jämställdhetslagstiftningen sedan början av 1980-talet. Övriga diskrimineringsförbud har tillkommit senare, särskilt genom 1999 års arbetsrättsliga lagar som gäller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. En viktig princip har varit att lagstiftningen för de olika diskrimineringsgrunderna skall vara så lika som möjligt, både i fråga om form och innehåll. Lagarnas utformning återspeglar också i hög grad denna ambition.

Emellertid har utvecklingen inom EG-rätten på senare år kommit att innebära att det rättsliga skyddet mot könsdiskriminering för närvarande är mindre omfattande än skyddet mot diskriminering på andra grunder. Det främsta exemplet på detta är att 2003 års lag om förbud mot diskriminering inte är tillämplig på diskrimineringsgrunden kön. Ett annat exempel är att jämställdhetslagens diskrimineringsförbud inte är utformade på samma sätt som de diskrimineringsförbud som gäller enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar.

Detta är inte godtagbart. Jämställdhet mellan kvinnor och män är i Sverige ett prioriterat område (jfr t.ex. regeringens skrivelse 1999/2000:24 *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet* s. 5). Regeringens förslag innebär därför att diskrimineringsförbuden som gäller kön skärps. Det materiella skyddet för diskrimineringsgrunden kön blir i huvudsak lika starkt som för de andra diskrimineringsgrunderna.

Förslagen har därmed det uttalade syftet att stärka jämställdhetssträvandena i samhället. Regeringen räknar med att de nya reglerna kommer att bidra till att förhållandena i arbetslivet och i samhället i övrigt alltmer närmar sig det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Särskilt om socialtjänsten och hälso- och sjukvård

Förslagen i detta lagstiftningsärende innebär inte att förbud mot könsdiskriminering i fråga om socialtjänsten och hälso- och sjukvård införs i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering. Regeringen kan konstatera att sådana diskrimineringsförbud är angelägna, även om de inte är nödvändiga för att genomföra EG-rätten. För närvarande saknas dock det nödvändiga underlaget för att underställa riksdagen sådana förslag men Diskrimineringskommittén (N 2002:06; jfr avsnitt 3) arbetar med att utarbeta sådana diskrimineringsförbud. Regeringen kommer att behandla kommitténs förslag i den delen när dessa föreligger.

Särskilt om utbildningsväsendet

Diskriminering inom ramen för skolan och utbildningsväsendet i stort behandlas inte nu. Regeringen avser att i andra sammanhang återkomma med förslag som gäller diskriminering inom utbildningsväsendet.

Regeringens principiella utgångspunkt för lagstiftningen till skydd mot diskriminering är att skyddet mot diskriminering i grunden är en fråga om mänskliga rättigheter. Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Detta slås fast i artikel 1 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Alla skall ha lika möjligheter att mötas och bedömas utifrån sina individuella egenskaper och förutsättningar. Ett samhälle som slår vakt om alla människors lika värde är ett samhälle som ger alla möjligheter att utvecklas efter sin egen förmåga och sina egna val. Diskrimineringslagstiftningen syftar till att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Ytterst är lagstiftningen ett uttryck för det fria, demokratiska samhället och de värderingar som ligger till grund för samhällsordningen.

Till detta kan fogas att ett samhälle där diskriminering och utanförskap inte får fotfäste är ett friare och öppnare samhälle där varje människa får tillfälle att utvecklas och att sträva efter sina egna mål oberoende av andras fördomar eller okunskap. Kampen mot diskriminering syftar därför inte bara till att skydda människor mot orättvisor. Den har också till ändamål att bidra till att människors möjligheter och livschanser förbättras. Detta är ett positivt bidrag till samhället i stort och till människors vardag.

Sverige är bundet av en rad internationella instrument till skydd för de mänskliga rättigheterna. En genomgående princip i dessa instrument är principen om icke-diskriminering, bl.a. för diskrimineringsgrunden kön. I FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor ges ett ramverk för att säkerställa lika rätt för kvinnor och män. Konventionen lyfter fram staternas skyldighet att i lagstiftning och praxis förhindra alla former av diskriminering av kvinnor på grund av kön. Vidare skall staterna vidta olika åtgärder, inklusive lagstiftning, för att säkerställa kvinnors fulla utövande och åtnjutande av de mänskliga rättigheterna.

I regeringens skrivelse *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna* (skr. 2001/02:83) tas de frågor som regeringen avser att prioritera i sitt arbete med de mänskliga rättigheterna upp. En av dessa frågor är skyddet mot diskriminering. Arbetet med att utarbeta en ny handlingsplan har påbörjats och regeringen avser att lägga fram nästa handlingsplan för riksdagen våren 2006.

6.3 Diskrimineringsgrunden kön

Regeringens förslag: Ordet ”könstillhörighet” ersätts av ”kön” i jämställdhetslagen (1991:433). Även i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering uttrycks den skyddade diskrimineringsgrunden med ”kön”.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I jämställdhetslagen förbjuds könsdiskriminering. Emellertid används i dag ordet ”könstillhörighet” för att precisera den i lagen skyddade diskrimineringsgrunden kön. Diskrimineringskommittén har nu föreslagit att i stället ordet ”kön” skall användas genomgående i lagen. Ingen betydelseskillnad är avsedd. Kommittén anser att även i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering bör ”kön” vara det ord som används. Regeringen ansluter sig till detta synsätt. Att det kortare ordet används i diskrimineringslagarna innebär en förenkling av språket. Det längre ordet tynger språket och underlättar inte förståelsen av lagarnas bestämmelser. Med denna ändring ansluter sig också språkbruket till motsvarande ordval i regeringsformen. I bl.a. 1 kap. 2 § och 2 kap. 16 § regeringsformen används ordet ”kön”.

7 Diskrimineringsbegreppet

7.1 Ett enhetligt diskrimineringsbegrepp

Diskrimineringslagarna gäller för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Regeringens utgångspunkt för regleringen är att det materiella skyddet mot diskriminering skall vara så lika som möjligt för de olika diskrimineringsgrunderna och att den rättsliga regleringen skall vara så likartad som möjligt i de olika lagarna. Här spelar definitioner och begrepp en central roll. Att definitionerna av grundläggande begrepp är lika kan antas bidra till att skyddet mot diskriminering blir lika starkt oavsett diskrimineringsgrund, och att jämförelser mellan de olika lagarnas diskrimineringsförbud underlättas. Strävan efter ett enhetligt diskrimineringsbegrepp innebär att bestämmelserna och begreppen som gäller skydd mot könsdiskriminering i möjligaste mån skall vara utformade på samma sätt som motsvarande definitioner för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder i 1999 års diskrimineringslagar och övrig diskrimineringslagstiftning. Detta gäller t.ex. definitioner av begreppen direkt och indirekt könsdiskriminering, trakasserier och instruktioner att könsdiskriminera och bevisbördereglerna.

7.2 Direkt könsdiskriminering

Regeringens förslag: Definitionerna av direkt diskriminering i 15 § första stycket jämställdhetslagen (1991:433) och 3 § 1 lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras. Med direkt könsdiskriminering avses 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.

21 § jämställdhetslagen ändras. Den person om vars meriter uppgift begärs måste inte längre vara av motsatt kön i förhållande till den arbetssökande eller arbetstagare som begär att få ta del av merituppgifterna för att regeln skall kunna tillämpas.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig angående definitionen av direkt könsdiskriminering. Ingen har motsatt sig kommitténs förslag. *Arbetslivsinstitutet* har dock anfört att det uttryckliga kravet på konkret eller hypotetisk jämförelse bör utgå.

Skälen för regeringens förslag

Jämställdhetslagen

I artikel 2.2 likabehandlingsdirektivet definieras direkt könsdiskriminering som ”när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation”. Denna definition ligger nära jämställdhetslagens nuvarande lydelse, men formuleringarna är inte identiska. Enligt nuvarande 15 § första stycket jämställdhetslagen gäller att ”En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.”

Den nuvarande definitionen av direkt diskriminering infördes i jämställdhetslagen den 1 januari 2001. Den ansluter till EG-rätten och till 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar, dvs. 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 (jfr prop. 1999/2000:143 s. 31). Definitionerna i 1999 års lagar ändrades den 1 juli 2003 som ett led i genomförandet av de båda EG-direktiven direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivs-direktivet (se avsnitt 4.2 om dessa båda EG-direktiv).

Diskrimineringskommittén har nu föreslagit att jämställdhetslagens definition ändras så att den knyter an till dels likabehandlingsdirektivets lydelse, dels den lydelse som sedan 2003 finns i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Regeringen ansluter sig till detta förslag. Det är värdefullt att de olika lagarna har en enhetlig utformning och att även jämställdhetslagen nära följer EG-rätten både i sak och när det gäller ordalydelsen.

Regeringens förslag innebär att de ändringar av väsentligen teknisk karaktär som nyligen gjorts i 1999 års lagar, nu genomförs även för jämställdhetslagens del. På så vis uppnås överensstämmelse med de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna och även med 2003 års lag. Förslaget innebär följande. Kriteriet ”missgynnande” uttrycks även i jämställdhetslagen med orden ”behandlas sämre”. Syftet med den ändringen är endast att göra språket enklare och att skapa enhetlighet med de andra lagarna. Vidare läggs orden ”har behandlat” till. Syftet är endast att tydliggöra att en jämförelse med en behandling i förfluten tid är möjlig; detta innebär ett förtydligande, inte en ändring i sak. Orden ”likartad situation” ersätts med orden ”jämförbar situation”. Även detta syftar till att nå överensstämmelse med texten i EG-direktiven och de andra lagarna. Kravet på jämförelse med en person ”av motsatt kön” ersätts av jämförelse med ”någon annan”. Meningen är att det skall framgå av regeln att diskrimineringsförbudet träffar varje otillbörligt hänsynstagande till kön, inte bara när jämförelsen görs med en faktisk jämförelseperson av motsatt kön. I sak är detta inget nytt för svensk rätt, jfr avgörandet AD 2002 nr 45 där Arbetsdomstolen efter en genomgång av svenska lagförarbeten och EG-domstolens praxis kom fram till att diskrimineringsförbudet gäller även om det saknas en jämförelseperson av motsatt kön. Det finns nu skäl att låta detta förhållande framgå direkt av lagtexten. Som en följd av detta bör också 21 § jämställdhetslagen ändras på så sätt att den person som en arbetssökande eller arbetstagare begär att få merituppgifter om inte måste vara av motsatt kön.

Slutligen innebär regeringens förslag till ändring av regeln om direkt könsdiskriminering att den del av bevisprövningen som tidigare fanns i bestämmelsen tas bort från den paragrafen. I stället föreslås en särskild bevisregel som motsvarar de som finns i de andra diskrimineringslagarna, se avsnitt 12.

Till detta kommer – som utvecklats i avsnittet 6 – att ordet ”kön” genomgående används i jämställdhetslagen i stället för ”könstillhörighet”.

Förslagen som gäller direkt diskriminering är således en språklig modernisering och en anpassning av lagtexten till EG-rättens och de andra diskrimineringslagarnas lydelse. De syftar inte till någon ändring i sak av diskrimineringsförbudets omfattning eller innebörd. Motsvarande ändringar i 1999 års arbetsrättsliga lagar behandlas i prop. 2002/03:65 s. 86 f.

2003 års lag

2003 års lag om förbud mot diskriminering gäller i dag för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Däremot gäller lagen inte kön.

Diskrimineringskommitténs förslag till ändring av reglerna om direkt diskriminering i 2003 års lag är att diskrimineringsgrunden kön läggs till de andra diskrimineringsgrunderna i uppräknningen av de grunder som omfattas av lagens bestämmelser. Regeringen ansluter sig till detta. Som Diskrimineringskommittén anför är en sådan utsträckning av lagens tillämpningsområde nödvändig för att genomföra likabehandlingsdirektivet. Ändringen är dessutom nödvändig för att säkerställa ett utökat skydd mot könsdiskriminering. Räckvidden av de olika enskilda diskrimineringsförbuden behandlas i avsnitt 8.

För en analys av termerna missgynnande, orsakssamband och jämförelse med annan som kan innebära att direkt diskriminering är för handen i ett enskilt fall hänvisas till äldre förarbeten, i första hand prop. 2002/03:65 s. 86 f. med hänvisningar.

Frågan om jämförelseperson

Arbetslivsinstitutet har i sitt remissvar anført att det uttryckliga kravet på konkret eller hypotetisk jämförelse bör utgå. Sammanfattningsvis anför institutet följande. Diskrimineringslagstiftningens utformning är påtagligt komplicerad och svårtolkad. För att lagstiftningen skall tillämpas i praktiken och därmed uppnå sina syften är det angeläget att utforma regler och begrepp som gör reglerna mer överskådliga och begripliga. Utan krav på jämförelseperson blir regleringen enklare, tydligare och lättare att tillämpa. Regleringen torde därmed få större möjligheter att uppnå sina mål.

Regeringen konstaterar att *Arbetslivsinstitutets* förslag rör alla diskrimineringslagarna, inte bara jämställdhetslagen och 2003 års lag. Det är lämpligt att frågan tas upp i anslutning till behandlingen av Diskrimineringskommitténs kommande slutbetänkande i stället för i det nu aktuella lagstiftningsärendet.

7.3 Indirekt könsdiskriminering

Regeringens förslag: Definitionerna av indirekt diskriminering i 16 § första stycket jämställdhetslagen (1991:433) och 3 § 2 lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras. Med indirekt könsdiskriminering avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna som yttrat sig i denna del tillstyrker att definitionen anpassas till motsvarande definitioner i 1999 års arbetsrättsliga lagar. *Arbetslivsinstitutet* har dock tillagt att ledet

”i praktiken särskilt missgynnar” bör ersättas med ”är ägnat att särskilt missgynna” eller ”i praktiken särskilt skulle missgynna”. Prop. 2004/05:147

Skälen för regeringens förslag

Jämställdhetslagen

Indirekt diskriminering definieras i artikel 2.2 likabehandlingsdirektivet som ”när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.” Denna lydelse är inte fullt ut identisk med jämställdhetslagens hittillsvarande regel som anger att ”En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.”

Enligt Diskrimineringskommitténs förslag skall jämställdhetslagens definition av indirekt könsdiskriminering anpassas språkligt sett. Förslaget tar sikte på den del av 16 § jämställdhetslagen som ger uttryck för den s.k. intresseavvägningen och innebär att ordalydelsen blir lika med avfattningen av motsvarande regler i 1999 års arbetsrättsliga lagar. Dessa ändrades på motsvarande sätt den 1 juli 2003. De ändringarna innebar inte några ändringar i sak utan var endast av språklig karaktär (jfr prop. 2002/03:65 s. 218, 224 och 229).

Regeringen ansluter sig till förslaget. Ordalydelsen bör justeras för att jämställdhetslagen bättre skall stämma överens med likabehandlingsdirektivets definition och fullständigt stämma överens med motsvarande definitioner i 2003 års lag och 1999 års arbetsrättsliga lagar. Med indirekt könsdiskriminering bör därmed avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Förslaget innebär inte någon ändring i sak av diskrimineringsförbudets omfattning eller innebörd. Motsvarande ändringar i 1999 års arbetsrättsliga lagar behandlas i prop. 2002/03:65. För en analys av termerna missgynnande, orsakssamband och jämförelse med annan som kan medföra att indirekt diskriminering är för handen i ett enskilt fall hänvisas till äldre förarbeten, i första hand a. prop. s. 92 f. med hänvisningar.

2003 års lag

Definitionen av indirekt diskriminering i 2003 års lag bör ändras endast på så sätt att kön läggs till bland diskrimineringsgrunderna. I övrigt står

Beviskrav för indirekt diskriminering

Arbetslivsinstitutet resonerar i sitt yttrande om vilka beviskrav som skall ställas upp för att ett kriterium etc. skall anses medföra tillräcklig grad av könsskeva effekter för att indirekt diskriminering skall anses vara för handen. Av likabehandlingsdirektivet följer att det för att ett förfarings-sätt skall anses innebära indirekt diskriminering är tillräckligt att en till synes neutral bestämmelse (etc.) ”är ägnad” att eller ”skulle medföra” ett ofördelaktigt läge för personer som hör till en viss kategori. Enligt institutet återspeglas inte detta förhållande i den svenska språkversionen. Enligt *Arbetslivsinstitutet* bör uttrycket ”i praktiken särskilt missgynnar” i definitionen av indirekt diskriminering ersättas med ”är ägnat att särskilt missgynna” eller ”i praktiken särskilt skulle missgynna”.

På samma sätt som ovan i fråga om direkt diskriminering konstaterar regeringen att *Arbetslivsinstitutets* förslag rör alla diskrimineringslagarna, inte bara jämställdhetslagen och 2003 års lag. Det är lämpligt att frågan tas upp i anslutning till behandlingen av Diskrimineringskommitténs kommande slutbetänkande i stället för i det nu aktuella lagstiftnings-ärendet.

7.4 Trakasserier

7.4.1 Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

Regeringens förslag: Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier definieras som två separata företeelser i jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

I jämställdhetslagen avses

– med trakasserier på grund av kön ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön,

– med sexuella trakasserier ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.

I 2003 års lag avses

– med trakasserier på grund av kön ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön,

– med sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

Som en följd av de ändrade definitionerna ändras 6 och 22 §§ jämställdhetslagen i redaktionellt hänseende på så sätt att ”sexuella trakasserier” ersätts av ”trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier”.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har inte föreslagit att orden ”i arbetslivet” skall vara en del av definitionerna.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna tillstyrker eller lämnar kommitténs förslag utan erinran. *Arbetsdomstolen* föreslår att de föreslagna definitionerna i jämställdhetslagen kompletteras med rekvisitet ”i arbetslivet”. *Föreningen Svenskt Näringsliv* anser att de föreslagna definitionerna blir förvirrande eftersom de båda formerna av trakasserier är näraliggande till syfte, innehåll och form. Några remissinstanser uttrycker tveksamhet till att använda ordet ”värdighet” i de olika definitionerna av trakasserier. Enligt *Hovrätten för Övre Norrland* och *Akademikerförbundet SSR* bör ordet ”ovälkommet” finnas kvar i definitionerna. *Hovrätten* och *Arbetslivsinstitutet* menar vidare att definitionen av trakasserier skall innehålla ledet ”syftar till”.

Skälen för regeringens förslag

Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier är inte samma sak

Enligt likabehandlingsdirektivets artikel 2.2 avses med *trakasserier* att ”ett oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet förekommer och syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.” Med *sexuella trakasserier* avses enligt samma artikel att ”någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur förekommer som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.” Enligt artikel 2.3 skall trakasserier och sexuella trakasserier i den mening som avses i direktivet anses vara diskriminering på grund av könstillhörighet och därför förbjudas.

Diskrimineringskommittén konstaterar att likabehandlingsdirektivet således skiljer mellan trakasserier i form av oönskade beteenden som har samband med en persons könstillhörighet och sexuella trakasserier i form av oönskade beteenden av sexuell natur. Denna systematik avviker från jämställdhetslagen. I de svenska diskrimineringslagarna används sexuella trakasserier som en gemensam benämning för båda formerna av beteenden.

De flesta remissinstanserna har uttalat sitt stöd för kommitténs förslag. Även regeringen anser att det är naturligt att de svenska lagarna följer den EG-rättsliga systematiken. En åtskillnad mellan sexuella trakasserier och andra trakasserier kan också ha ett egenvärde på så vis att reglerna blir tydligare. Här kan hänvisas till den diskussion som förekom när nuvarande regler om sexuella trakasserier fördes in i jämställdhetslagen. När den nuvarande definitionen av sexuella trakasserier föreslogs ansåg flera remissinstanser att det vore önskvärt med en annan beteckning än sexuella trakasserier eftersom uttrycket inte tillräckligt klart angav vad det egentligen rörde sig om och ledde tanken till sexuella närmanden (prop. 1997/98:55). Regeringen instämde då i och för sig i de synpunkter som framförts om att det vore önskvärt att hitta en annan beteckning än sexuella trakasserier men ansåg att begreppet var så väl inarbetat att det var svårt att ersätta. Även Arbetsmarknadsutskottet pekade vid sin behandling av lagstiftningsärendet på att invändningar kunde resas mot

termen sexuella trakasserier. Utskottet instämde i bedömningen att begreppet var så väl inarbetat att det var svårt att ersätta.

Genom att skilja på trakasserier och sexuella trakasserier som två näraliggande men dock åtskilda rättsfigurer blir det tydligt att sexuella trakasserier är av en delvis annan karaktär än trakasserier som beror av någons kön men inte är av sexuell natur. Regeringen ansluter sig därför till Diskrimineringskommitténs förslag om att den svenska lagstiftningen bör följa likabehandlingsdirektivets nya systematik på det sättet att trakasserier och sexuella trakasserier i lagreglerna beskrivs och behandlas som två separata rättsfigurer, låt vara att de är näraliggande både till syfte, innehåll och form.

Trakasserier som har samband med en persons kön kan som kommittén föreslagit lämpligen benämnas "trakasserier på grund av kön" medan uttrycket "sexuella trakasserier" reserveras för trakasserier som är av sexuell natur. I sak innebär inte förslaget att skyddet mot trakasserier vare sig utökas eller inskränks. Ändringen innebär endast att de två leden i det som i dag definieras som "sexuella trakasserier" nu lagtekniskt ses som två skilda begrepp.

Redaktionell ändring i 6 § jämställdhetslagen

Som en följd av de ändrade definitionerna bör 6 § jämställdhetslagen ändras i redaktionellt hänseende. Där anges i dag att arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. I enlighet med den nya terminologin bör i stället bestämmelsen ta sikte på förebyggande åtgärder mot dels trakasserier på grund av kön, dels sexuella trakasserier.

Redaktionell ändring i 22 a § jämställdhetslagen

Som en följd av de ändrade definitionerna bör även 22 a § jämställdhetslagen ändras i redaktionellt hänseende. Där anges i dag att arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. I enlighet med den nya terminologin bör i stället bestämmelsen ta sikte på förebyggande åtgärder mot dels trakasserier på grund av kön, dels sexuella trakasserier.

"I arbetslivet"

1999 års lagar innehåller ett rekvisit i definitionerna av trakasserier som inte finns med i Diskrimineringskommitténs förslag till ändringar i jämställdhetslagen. Här åsyftas att fråga är om ett uppträdande "i arbetslivet". I praktiken kan man tänka sig den situationen att en arbetstagare och arbetsgivare träffas i ett privat sammanhang och att arbetsgivaren då trakasserar arbetstagaren. Enligt regeringens mening bör inte denna situation omfattas av det arbetsrättsliga diskrimineringsförbudet. För att göra diskrimineringsförbudets tillämpningsområde tydligt och för att bidra till enhetlighet mellan de olika diskrimineringslagarna bör som *Arbetsdomstolen* påpekat orden "i arbetslivet" läggas till i definitionerna av de båda typerna av trakasserier i jämställdhetslagen.

Några remissinstanser har pekat på att enligt likabehandlingsdirektivets definition av trakasserier omfattas beteenden ”som syftar eller leder till” att en persons värdighet kränks etc. (artikel 2.3). *Arbetslivsinstitutet* menar att direktivets lydelse tydligt anger att ”syftar till” och ”leder till” är alternativa rekvisit. Av detta följer enligt yttrandet att bestämmelsen täcker ”avsiktliga försök”, dvs. vid avsiktliga beteenden krävs det inte att arbetstagsarsidan visar att ett beteende leder till någon effekt. Om å andra sidan beteendet faktiskt leder till effekter (t.ex. att värdigheten kränks) krävs inte något syfte. Mot denna bakgrund anser *Arbetslivsinstitutet* att ledet ”som kränker en arbetssökandes ...” bör ändras till ”som syftar eller leder till att en arbetssökandes ... värdighet kränks”.

Regeringen diskuterade motsvarande fråga inför tillkomsten av 2003 års lag och de övriga ändringar i diskrimineringslagarna som gjordes 2003. I sammanhanget konstaterade regeringen att orden ”syftar till” är hämtade från EG-direktivets ordalydelse vilket talar för att de införs även i de svenska lagarna. Samtidigt kunde konstateras att ledet ”syftar till” stämmer mindre väl överens med hur skyddet mot trakasserier i dag är uppbyggt i de svenska lagarna. Diskriminering, som begreppet hittills har setts, utgår inte i något avseende från avsikten eller syftet hos den som diskriminerar. Avgörande för om diskriminering är för handen är om en diskriminerande effekt uppstår – inte vad som åsyftats eller eftersträvats. En viktig del av skyddet mot trakasserier är att det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande. Att definiera trakasserier utifrån om ett uppträdande ”syftar till” en kränkning är att se saken med den diskriminerandes ögon (jfr prop. 2002/03:65 s. 97).

Regeringen anser att motsvarande resonemang kan föras även beträffande definitionerna i jämställdhetslagen. Hur definitionerna av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier på sikt skall se ut omfattas av Diskrimineringskommitténs omfattande utredningsuppdrag. Det är lämpligt att frågan om eventuella förändringar anstår tills kommitténs slutbetänkande – som avser alla diskrimineringslagarna – behandlas.

Värdighet eller integritet

I Diskrimineringskommitténs förslag till definitionen av trakasserier ersätts begreppet ”integritet” med ”värdighet”. Motsvarande ordalydelse återfinns sedan 2003 i 1999 års arbetsrättsliga lagar. Det är nu naturligt att jämställdhetslagen ändras på samma sätt. Till detta kommer, som *JämO* påpekat, att värdighet är det ord som används i både FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna och i 1979 års konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. *JämO* anför i sitt remissyttrande att kommitténs ordval på ett bra sätt klargör hur ett tydligt förbud mot trakasserier utgör ett främjande av de mänskliga rättigheterna.

Det kan i sammanhanget noteras att det s.k. målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen innebär att den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och *värdighet* (kursivering här).

I nuvarande lydelse av jämställdhetslagen finns ordet ”ovälkommet” med i definitionen av sexuella trakasserier. Diskrimineringskommitténs förslag innebär att ordet tas bort ur definitionen på samma sätt som skedde i 2003 års lagstiftningsärende när det gäller lagarna som rör etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Diskrimineringskommittén anför i denna del följande. Trakasserier innebär alltid en kränkning. Att trakasserier innebär en kränkning är en grundläggande del av själva trakasseribegreppet och av legaldefinitionen. Att så är fallet innebär att ordet ”ovälkommet” eller ”oönskat” inte har någon självständig betydelse i definitionen. När en kränkning skett har definitionsmässigt beteendet varit ovälkommet. Att ange att kränkningen skall vara oönskad innebär en övertydlighet som tynger satsen och som, språkligt sett, tangerar en tautologi. Att lägga till ordet ”ovälkommet” skulle dessutom kunna uppfattas som att det krävs att man sagt ifrån för att det skall vara fråga om trakasserier fastän det i själva verket är tillräckligt att den som trakasserar borde ha insett hur hans/hennes beteende uppfattas.

Några remissinstanser har motsatt sig förslaget att ta bort ”ovälkommet” ur jämställdhetslagens definition. *Akademikerförbundet SSR* pekar på att bedömningen av vad som är ett ”ovälkommet beteende” är en subjektiv bedömning medan begreppet ”kränka någons värdighet” har en objektiv dimension. Även *Hovrätten för Övre Norrland* anser att ordet ”ovälkommet” bör behållas. Enligt hovrätten framgår det inte av den föreslagna lydelsen att frågan om en kränkning förekommit måste avgöras utifrån en subjektiv bedömning. I stället framstår det som om en mer objektiv bedömning kan göras av om någon blivit kränkt eller inte.

Regeringen anser att enhetligheten mellan de olika lagarna är ett starkt argument för att nu anpassa jämställdhetslagens bestämmelse till de motsvarande ändringar som gjordes 2003 i de andra arbetsrättsliga lagarna. Risken för oönskade felslut bör inte överdrivas. Liksom tidigare skall frågan om någon utsatts för trakasserier i lagens mening avgöras utifrån den trakasserades synvinkel. I 2003 års lagstiftningsärende uttrycktes saken som att det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande (prop. 2002/03:65 s. 97). Motsvarande skall gälla i fråga om jämställdhetslagens och 2003 års lags bestämmelser om trakasserier. Hur lagarnas definitioner tekniskt skall utformas på längre sikt får avgöras i anslutning till att Diskrimineringskommitténs slutbetänkande behandlas.

7.4.2 Förbud mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

Regeringens förslag: Ett uttryckligt förbud mot diskriminering i form av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier införs i jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens. Prop. 2004/05:147

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser instämmer i eller lämnar kommitténs förslag utan invändningar. *Hovrätten för Övre Norrland* ifrågasätter dock förslaget att införa sexuella trakasserier som en form av diskriminering i 2003 års lag. Några remissinstanser, t.ex. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)*, har pekat på att förslaget kan uppfattas som att diskrimineringsförbudets tillämpningsområde inte blir tillräckligt omfattande.

Skälen för regeringens förslag

Förbud införs i jämställdhetslagen och 2003 års lag

Enligt likabehandlingsdirektivet skall trakasserier och sexuella trakasserier – i den mening som avses i direktivet – anses vara diskriminering på grund av könstillhörighet och därför förbjudas. Som Diskrimineringskommittén påpekar finns i dag inte något uttryckligt trakasseriförbud i jämställdhetslagen förutom det faktum att trakasserier som är grundade på kön och trakasserier av sexuell natur kan omfattas av förbudet mot direkt diskriminering. Ett uttryckligt, särskilt förbud mot diskriminering i form av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier bör därför som kommittén föreslagit införas i jämställdhetslagen.

2003 års lag innehåller förbud mot diskriminering i form av trakasserier som grundas på någon av de andra diskrimineringsgrunderna än kön. Den ändring som behövs i lagen är därför dels att kön läggs till som ny skyddad diskrimineringsgrund i den bestämmelse som innehåller definitionen av trakasserier, dels att ett förbud mot diskriminering i form av sexuella trakasserier läggs till i lagen.

Hovrätten för Övre Norrland har anfört att sexuella trakasserier inte synes passa in i lagens system med förbud mot särbehandling och trakasserier. Som framgår av det anförda delar regeringen inte hovrättens uppfattning. Det är tvärtom viktigt att förbudet mot sexuella trakasserier markeras även i den lagstiftning som ligger utanför arbetslivet.

När förbuden gäller

I 17 § jämställdhetslagen anges i för närvarande fem punkter i vilka fall lagens diskrimineringsförbud gäller. Dessa är när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
4. leder och fördelar arbetet, eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges Akademikers Centralorganisation (LO, TCO och SACO)

har i ett gemensamt yttrande gjort gällande att trakasserier på grund av kön respektive sexuella trakasserier bör vara förbjudna även i andra situationer än de som räknas upp i paragrafen. Enligt deras mening bör trakasserier vara förbjudna i alla de situationer där en kränkande behandling kan tänkas förekomma i samband med arbetet. Även *JämO* menar att den nuvarande regleringen har sina brister. Trakasserier skall enligt *JämO*:s mening vara förbjudna även om de inte inträffar i samband med någon av de företeelser som räknas upp i 17 §.

Regeringen gör följande bedömning. Regleringen i jämställdhetslagen och de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna utgår från att förbudet mot direkt diskriminering och indirekt diskriminering skall läsas ihop med den bestämmelse som anger när förbudet gäller. Av de egentliga diskrimineringsförbuden framgår vilken typ av handlande som är förbjudet, och av bestämmelsen som anger när förbudet gäller framgår i vilka situationer förbudet är tillämpliga. I princip får anses att regleringen – uppräkningsdelen i 17 § – är heltäckande. Avsikten är att alla situationer som kan förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i princip skall täckas av förbudets tillämpningsområde.

Frågan om diskrimineringsförbudets tillämpningsområde gäller även de andra diskrimineringsgrunderna och därmed även 1999 års lagar. I Diskrimineringskommitténs uppdrag ingår att se över alla diskrimineringslagarna, till form och till innehåll. Om någon situation skulle falla utanför diskrimineringsförbudets nuvarande tillämpningsområde bör frågan behandlas av kommittén gemensamt för alla diskrimineringsgrunderna i ett sammanhang. Regeringen lämnar därför nu inte något förslag i den här delen.

7.5 Instruktioner att diskriminera

Regeringens förslag: En ny bestämmelse, 16 b §, införs i jämställdhetslagen (1991:433). En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier av en person.

Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att förbudet mot instruktioner att diskriminera i 3 § 4 görs tillämpligt även i fråga om kön.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ett fåtal remissinstanser har särskilt yttrat sig i denna del. Ingen har motsatt sig Diskrimineringskommitténs förslag.

Skälen för regeringens förslag

Jämställdhetslagen

Enligt artikel 2.4 likabehandlingsdirektivet skall en instruktion att diskriminera personer på grund av könstillhörighet anses vara diskrimi-

nering enligt direktivet. I jämställdhetslagen finns i dag inget förbud som motsvarar detta. I 1999 års arbetsrättsliga lagar och i 2003 års lag finns däremot förbud mot instruktioner att diskriminera. För att genomföra EG-rättens förbud mot diskriminering i form av instruktioner att diskriminera infördes nya bestämmelser i dessa lagar den 1 juli 2003. Enligt dessa får en arbetsgivare inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier.

Regeringen delar kommitténs uppfattning att motsvarande reglering nu bör införas i jämställdhetslagen. Ett skäl för detta är att EG-direktivet förutsätter ett sådant förbud. Ett annat skäl är önskan att göra skyddet mot könsdiskriminering lika omfattande som skyddet mot annan diskriminering.

Förbudet i jämställdhetslagen bör – som Diskrimineringskommittén föreslagit – lämpligen utformas på samma sätt som motsvarande bestämmelser i 1999 års lagar. Det innebär att en arbetsgivare inte skall få lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person. Instruktionen får liksom i 1999 års lagar inte gälla direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunden, dvs. trakasserier på grund av kön. Därtill kommer att instruktionen inte heller får gälla sexuella trakasserier.

Lydnads- eller beroendeförhållande

Enligt 1999 års lagar tar förbudet sikte på instruktioner som lämnas till den som står i ett lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen. Motsvarande bör nu gälla även enligt jämställdhetslagen. Förbudet föreslås därför vara tillämpligt exempelvis i relationen mellan en person i chefsbefattning på en myndighet och en underlydande person och mellan en näringsidkare och dennes anställda. Som exempel kan anges att en personalansvarig anställd instrueras att vid nyanställningar inte rekrytera arbetssökande av det ena könet (jfr vidare prop. 2002/03:65 s. 99 f., 203, 219, 224 f. och 230).

Innebörden av det föreslagna förbudet kan vidare beskrivas på följande sätt. Om en instruktion åtlyds av den som tar emot den innebär den att någon missgynnas; instruktionen träffas då normalt av diskrimineringsförbudet. Om instruktionen inte åtlyds och därmed är verkningslös på så sätt att den inte får effekt omfattas den inte av diskrimineringsförbudet. Även en instruktion som inte åtlyds av den som tar emot den kan dock få en diskriminerande effekt. Så kan vara fallet när instruktionen avsett 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 pekats ut. Diskriminering är för handen om en instruktion som avsett en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtlyddes av den som tog emot instruktionen. Om en arbetsgivare ger en arbetstagare order om att diskriminera någon annan och instruktionen leder till att missgynnande kan konstateras, är arbetsgivaren ”bunden” av den anställdes diskriminerande handling i den meningen att diskrimineringen anses ha utförts av arbetsgivaren. Eventuella skadeståndsanspråk skall riktas mot arbetsgivaren. Eftersom arbetsgivaren anses ha diskrimi-

nerat även genom den anställdes handlande har instruktionen i det fallet ingen självständig betydelse. Förbuden i 1999 års arbetsrättsliga lagar har den innebörd som nu redovisats (jfr a. prop. s. 99 f.).

Prop. 2004/05:147

2003 års lag

I 2003 års lag om förbud mot diskriminering finns ett förbud mot instruktioner att diskriminera. Förbudet gäller dock inte för diskrimineringsgrunden kön. Enligt lagen får order eller instruktioner att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier inte 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 (3 § 4). Diskrimineringskommittén anser att bestämmelsen uppfyller likabehandlingsdirektivets krav. Regeringen delar denna bedömning. Bestämmelsen måste dock nu göras tillämplig även i fråga om könsdiskriminering.

Lydnads- eller beroendeförhållande respektive uppdragsförhållande

Enligt 2003 års lag omfattar förbudet dels det som ovan beskrivits som en lydnads- eller beroendesituation, dels den situationen att den som mottar ordern eller instruktionen åtagit sig att fullgöra ett uppdrag gentemot den som lämnar instruktionen. Ett exempel på lydnadssituationen är att personal på en restaurang eller annat nöjesetablissemang får instruktioner att inte släppa in personer av det ena könet på restaurangen eller att butikspersonal instrueras att neka t.ex. kvinnor tillträde till en butik. I dessa fall kan man tala om ett lydnads- eller beroendeförhållande mellan den som lämnar respektive tar emot instruktionen. Som exempel på det andra fallet – uppdragssituationen – kan anges att en arbetsgivare via arbetsförmedlingen eller ett bemanningsföretag söker personer att anställa eller anlita och då lämnar anvisningar att personer av det ena könet skall sällas bort.

8 Diskrimineringsförbuden

8.1 Arbetsmarknadspolitisk verksamhet

<p>Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i diskrimineringsförbudet som gäller vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling och i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (5 §).</p>

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)* tillstyrker förslaget. Några anser att ett undantag från diskrimineringsförbudet för

positiv särbehandling på grund av kön bör införas. Övriga har inte yttrat sig i denna del. Prop. 2004/05:147

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 a i likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om villkor för tillträde till anställning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet inbegripet befordran. Artikel 3.1 ersätter artikel 3.1 i 1976 års direktiv.

2003 års lag

Enligt 5 § i 2003 års lag om förbud mot diskriminering är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare förbjuden vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling och i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Skälen för regeringens förslag

Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet bedrivs i första hand av Arbetsmarknadsverket och, i några avseenden, kommunerna i landet. Arbetsmarknadsverket omfattar Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och en länsarbetsnämnd i varje län. AMS är central förvaltningsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor och chefsmyndighet för länsarbetsnämnderna. I länsarbetsnämnderna ingår bl.a. den offentliga arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknadsverket har de uppgifter som framgår av främst förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs i huvudsak i form av platsförmedling, vägledning, arbetsmarknadspolitiska program, arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetslivstjänster och vissa anställningsfrämjande åtgärder. Närmare bestämmelser om programmen finns för närvarande i lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program, förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, förordningen (1997:1275) om anställningsstöd, förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp och förordningen (2001:1300) om friåret.

Som framgått innehåller 2003 års lag i 5 § ett förbud mot diskriminering inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten som gäller de andra diskrimineringsgrunderna, men inte kön. Regeringen delar Diskrimineringskommitténs uppfattning att det diskrimineringsförbudet nu bör kompletteras så att även könsdiskriminering omfattas av förbudet. På så sätt genomförs likabehandlingsdirektivet i den delen och skyddet mot diskriminering blir lika oavsett diskrimineringsgrund.

Diskrimineringsförbudet som gäller kön bör ha samma innebörd som de befintliga förbuden i lagen. Dess närmare räckvidd framgår av författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 110 f.).

Undantag för särskilda åtgärder för kön?

Enligt 5 § andra stycket 2003 års lag innebär diskrimineringsförbudet inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Det innebär att befintliga arbetsmarknadspolitiska författningar där personer med annan än svensk etnisk tillhörighet behandlas annorlunda än svenskar kan fortsätta att tillämpas utan hinder av diskrimineringsförbudet. Regeln har ansetts motsvara ett faktiskt behov av att kompensera nackdelar som typiskt sett följer av att en person invandrat till ett nytt land (jfr prop. 2002/03:65 s. 116). Enligt vad regeringen uttalade när bestämmelsen tillkom är de arbetsmarknadspolitiska insatserna ett sätt att utjämna eller uppväga det försprång som svenskar typiskt sett har. I fråga om de andra diskrimineringsgrunderna – religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning – ansåg regeringen att behov av sådana åtgärder inte fanns.

JämO, *DO* och *Lunds universitet* har anfört att det i 5 § bör införas ett undantag från diskrimineringsförbudet för positiv särbehandling på grund av kön. Enligt *JämO* är det rimligt att anta att arbetsmarknadspolitikens inriktning på att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och på andra sätt bidra till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män, innebär riktade insatser gentemot det kön som är underrepresenterat i en viss sektor.

Regeringen konstaterar att motsvarande resonemang som fördes i fråga om etnisk tillhörighet skulle kunna föras också i fråga om kön. En skillnad är dock att arbetsmarknadspolitikerna i dag inte har några program eller andra arbetsmarknadspolitiska insatser där skillnad görs mellan kvinnor och män. Det finns alltså inte något omedelbart behov av att i lagen säkerställa att befintliga insatser kan bibehållas utan att komma i konflikt med diskrimineringslagen. Till detta kommer att Diskrimineringskommittén överväger nya regler om positiv särbehandling för olika diskrimineringsgrunder och olika samhällsområden. I delbetänkandet SOU 2004:55 aviserar kommittén sin avsikt att återkomma till frågan om positiv särbehandling i sitt slutbetänkande med en mer principiell diskussion om fördelar och nackdelar med positiv särbehandling och beträffande fler diskrimineringsgrunder än kön (a. bet. s. 211). Regeringen anser att det finns anledning att avvakta kommitténs analys.

8.2 Egenföretagare

Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i diskrimineringsförbudet som gäller i fråga om start eller bedrivande av näringsverksamhet (6 §).

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har motsatt sig förslaget.

Bakgrund

EG-reglerna

Enligt artikel 3.1 a likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare. Förbudet infördes när direktivet omarbetades år 2002.

Även direktivet om egen rörelse har bestämmelser som rör egenföretagare. Enligt direktivets artikel 4 skall medlemsstaterna vad beträffar egenföretagare vidta nödvändiga åtgärder för att alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen enligt definition i direktiv 76/207/EEG skall elimineras, speciellt för upprättande, utrustning eller utökning av affärsverksamhet eller igångsättning eller utökning av någon annan form av självständig verksamhet, inklusive ekonomiska resurser.

I kommissionens förslag till direktivet anges att artikel 4 handlar om likabehandling i fråga om villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare (engelska: *conditions for access to self-employment*). Av kommissionens förslag framgår vidare att syftet med artikel 4 är att undanröja diskriminering som direkt eller indirekt förhindrar en person att erhålla ett lån som behövs för verksamheten (COM (84) 57 final/2 s. 4).

2003 års lag

Enligt 6 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Vad som menas med egenföretagare

Diskrimineringskommittén har efter en analys av flera EG-rättsliga rättsfall anført att med det EG-rättsliga begreppet egenföretagare kan avses en person som bedriver avlönad/betald ekonomisk verksamhet enskilt eller genom en juridisk person och som intar en oberoende ställning. I svensk rätt finns enligt kommittén ingen given, av alla omfattad definition av begreppet egenföretagare. Ingen remissinstans har invänt mot detta resonemang.

I 2003 års lagstiftningsärende – i förslaget till 2003 års lag om förbud mot diskriminering – anförde regeringen bl.a. följande. Regeringen kan konstatera att begreppet egenföretagare inte används i någon självständig mening i svensk rätt. Det går därför inte att passa in det i det svenska systemet och i någon av de i Sverige vanliga kategorierna arbetspresterande, dvs. arbetstagare, uppdragstagare och jämställda uppdragstagare. En sådan fullständig begreppsmässig överensstämmelse är dock inte heller nödvändig för att direktiven skall kunna genomföras. Regeringen delar utredningens slutsats att det för att uppfylla direktivens krav på skydd mot diskriminering av egenföretagare inte är nödvändigt att exakt definiera och placera in det EG-rättsliga begreppet egenföretagare i det svenska systemet. En ”egenföretagare” anses – med de svenska begreppen – vara arbetstagare eller bedriva näringsverksamhet. Arbetstagare skyddas mot diskriminering av 1999 års arbetsrättsliga lagar. Typiskt sett får sägas att det svenska arbetstagarbegreppet tolkas extensivt. Om diskrimineringsförbudet som gäller till förmån för arbetstagare kompletteras med ett diskrimineringsförbud som gäller till förmån för den som önskar starta eller bedriva näringsverksamhet är, som utredningen funnit, EG-direktivens krav på skydd för egenföretagare uppfyllt. (Jfr prop. 2002/03:65 s. 120 f.)

Förbudsregeln kompletteras

Regeringen delar Diskrimineringskommitténs uppfattning att diskrimineringsförbudet i 6 § 2003 års lag som rör möjligheten att starta eller bedriva näringsverksamhet bör kompletteras med diskrimineringsgrunden kön. På så sätt – samt genom vad som nedan anføres om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och tjänster – genomförs likabehandlingsdirektivet och direktivet om egen rörelse i den delen och skyddet mot diskriminering blir lika oavsett diskrimineringsgrund.

Förbudet som gäller könsdiskriminering bör ha samma innebörd som för de andra diskrimineringsgrunderna. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 119 f.).

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och tjänster

Som Diskrimineringskommittén anför omfattar EG-direktivens diskrimineringsförbud i fråga om egenföretagare även sådant som möjligheten att ta del av ekonomiskt stöd inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten eller att låna pengar t.ex. i en bank.

I 2003 års lag behandlas inte dessa aspekter av egenföretagarskyddet som en del av diskrimineringsförbudet som gäller näringsverksamhet (jfr lagens 6 §). I stället valdes en lagteknisk lösning som innebär att de fallen faller under diskrimineringsförbuden för arbetsmarknadspolitisk verksamhet respektive tjänster (5 och 9 §§). Regeringen delar kommitténs uppfattning att samma lagtekniska lösning nu bör gälla för diskrimineringsgrunden kön. Diskrimineringsförbudet i 6 § tar alltså inte sikte på dessa frågor; jfr i stället avsnitt 8.1 och 8.8.

8.3 Yrkesutövning

Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i diskrimineringsförbudet som gäller i fråga om yrkesutövning (7 §).

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har motsatt sig förslaget.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 a likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om villkor för tillträde till yrkesutövning. Förbudet infördes när direktivet omarbetades år 2002.

2003 års lag

Enligt 7 § 2003 års lag om förbud mot diskriminering är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Skälen för regeringens förslag

Förbudsregeln kompletteras

Vad som närmare avses med villkor för tillträde till yrkesutövning definieras inte i likabehandlingsdirektivet. Inte heller i kommissionens motivering till förslaget till ändringar i direktivet ges någon närmare ledning till vad som menas. Ett motsvarande förbud som gäller yrkesutövning finns dock redan i 2003 års lag för de andra diskrimineringsgrunderna. Den innebörd av begreppet som finns i 2003 års lag får anses motsvara vad som avses i likabehandlingsdirektivet. Regeringen föreslår därmed – på samma sätt som Diskrimineringskommittén – att skydd mot köns-

diskriminering i fråga om yrkesutövning införs genom att diskrimineringsgrunden kön läggs till i förbudet som gäller i fråga om yrkesutövning (7 §).

Förbudet som gäller könsdiskriminering bör ha samma innebörd som förbudet för de andra diskrimineringsgrunderna. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 125 f.).

8.4 Yrkesvägledning

Regeringens förslag: 17 § jämställdhetslagen (1991:433) ändras på så sätt att diskrimineringsförbuden gäller även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkesvägledning.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har motsatt sig förslaget.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 b likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning. Artikeln ersätter artikel 4 i 1976 års direktiv.

Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen innehåller inget förbud som uttryckligen tar sikte på diskriminering i fråga om yrkesvägledning. Däremot gäller lagens diskrimineringsförbud när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet (17 § 4).

1999 års lagar

I 1999 års lagar anges att diskrimineringsförbuden gäller när arbetsgivaren ”beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkesvägledning”.

2003 års lag

Enligt 5 § i 2003 års lag är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden i fråga om insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Av 8 § följer att diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om medlemskap, medverkan och

Enligt 9 § är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden bl.a. i fråga om yrkesmässigt tillhandahållande av tjänster.

Skälen för regeringens förslag

Vad som menas med yrkesvägledning

Vad som närmare avses med tillträde till yrkesvägledning definieras eller kommenteras inte i likabehandlingsdirektivet eller i kommissionens motivering till förslaget till 1976 års direktiv eller förslaget till 2002 års ändringar i direktivet. Med yrkesvägledning bör dock enligt Diskrimineringskommitténs mening avses information och stöd inför val av utbildning och arbete. Yrkesvägledning förekommer enligt kommittén i huvudsak inom ramen för utbildningsväsendet och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten men också t.ex. inom ramen för verksamhet som bedrivs av tjänsteföretag, som en medlemsförmån hos arbetstagarorganisationer och yrkesorganisationer och i anställningsförhållanden. Regeringen konstaterar att detta är samma synsätt som ligger till grund för regleringen i 2003 års lag när det gäller de andra diskrimineringsgrunderna.

Yrkesvägledning i anställningsförhållanden

Regeringen föreslår till en början att diskriminerande yrkesvägledning i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare förbjuds genom en uttrycklig bestämmelse i jämställdhetslagen. När det gäller anställningsförhållanden kan yrkesvägledning förekomma som en förmån som arbetsgivaren tillhandahåller de anställda. Ett exempel som Diskrimineringskommittén ger är att arbetstagarna erbjuds karriärplanering individuellt eller i grupp. I jämställdhetslagen saknas ett uttryckligt förbud mot diskriminering i fråga om yrkesvägledning även om förbudet mot diskriminerande arbetsledning i vissa fall bör kunna åberopas. Ett uttryckligt diskrimineringsförbud i fråga om yrkesvägledning finns däremot numera i 1999 års lagar. För att genomföra likabehandlingsdirektivet i svensk rätt och för att skapa ett likadant skydd oavsett diskrimineringsgrund bör nu motsvarande skydd införas även för diskrimineringsgrunden kön. Diskriminering som har samband med kön skall därmed vara förbjuden när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkesvägledning.

Förslaget föranleder en ändring i 17 § jämställdhetslagen som anger när förbuden gäller.

Innebörden av diskrimineringsförbudet bör vara densamma som enligt motsvarande diskrimineringsförbud 1999 års lagar. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 176 f.).

Yrkesvägledning inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten motsvarar i princip det som där benämns vägledning. Med vägledning menas att den enskilde får stöd och information för att kunna göra ett övervägt val av arbete och utbildning. Vägledning kan även lämnas inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser. Bestämmelser om vägledning och om det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser finns i förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program och förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

Regeringen har i avsnittet om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (se ovan) föreslagit att diskrimineringsgrunden kön läggs till i 5 § i 2003 års lag. Genom den ändringen innefattas könsdiskriminerande yrkesvägledning hos arbetsmarknadsmyndigheterna och andra som bedriver arbetsmarknadspolitisk verksamhet i skyddet mot diskriminering.

Yrkesvägledning som en medlemsförmån

Karriärvägledning eller karriärrådgivning kan utgöra en förmån som arbetstagarorganisationer och yrkesorganisationer tillhandahåller sina medlemmar. För de andra diskrimineringsgrunderna omfattas motsvarande situationer av diskrimineringsförbudet i 8 § 2003 års lag som avser medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar. Det är enligt regeringens mening rimligt att se yrkesvägledning som en sorts medlemservice som kan omfattas av den regeln. Förbudet i 8 § bör därför som Diskrimineringskommittén föreslagit ändras på så sätt diskrimineringsgrunden kön läggs till i paragrafen.

Regeringen föreslår i avsnittet om medlemskap m.m. (se nedan) att diskrimineringsgrunden kön läggs till i 8 § i 2003 års lag. Genom den ändringen innefattas könsdiskriminerande yrkesvägledning som tillhandahålls som en medlemsförmån i det skydd som 8 § tillhandahåller.

Yrkesvägledning som en tjänst

Diskrimineringskommittén anför att privat yrkesvägledning ökat i omfattning under senare år och att den bedrivs framförallt inom ramen för olika slags tjänsteföretags verksamhet. Något skydd mot könsdiskriminering i fråga om sådana tjänster finns inte i lag. I 2003 års lag om förbud mot diskriminering finns däremot numera ett uttryckligt motsvarande skydd för de andra diskrimineringsgrunderna.

Regeringen föreslår i avsnittet om varor, tjänster och bostäder (se nedan) att diskrimineringsgrunden kön läggs till i 9 § i 2003 års lag. Genom den ändringen innefattas könsdiskriminerande yrkesvägledning som tillhandahålls som en tjänst.

Yrkesvägledning förekommer som nämnts också hos högskolor och i övrigt inom utbildningsväsendet. Regeringen återkommer i andra sammanhang med förslag till diskrimineringsförbud som gäller sådan yrkesvägledning.

8.5 Yrkesutbildning och annan utbildning

Regeringens förslag: 17 § jämställdhetslagen (1991:433) ändras på så sätt att diskrimineringsförbuden gäller även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning än utbildning för befordran.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har motsatt sig förslaget.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 b likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesutbildning och högre yrkesutbildning. Artikeln ersätter artikel 4 i 1976 års direktiv.

Jämställdhetslagen

Enligt 17 § jämställdhetslagen är diskriminering förbjuden bl.a. när arbetsgivaren

- tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran, och
- leder och fördelar arbetet.

I förarbetena till bestämmelsen betonas att ett beslut om utbildning för befordran oftast är ett arbetsledningsbeslut. Genom att i lagtexten uttryckligen ange dessa två fall framgår tydligt att dessa beslut av arbetsgivaren omfattas av diskrimineringsförbuden (jfr prop. 1999/2000:143 s. 109 och prop. 1978/79:175 s. 117).

1999 års lagar

I 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar finns diskrimineringsförbud som motsvarar 17 § jämställdhetslagen. I lagarna finns sedan den 1 juli 2003 även förbud mot diskriminering när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör ”annan utbildning”. Av förarbetena framgår att med ”annan utbildning” avses arbetstagares utbildning i alla former som anordnas av en arbetsgivare och som inte omfattas av ”utbildning för befordran” (jfr prop. 2002/03:65 s. 220, 225 och 230 f.).

Enligt 5 § första stycket i 2003 års lag om förbud mot diskriminering är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden i fråga om insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Skälen för regeringens förslag

Yrkesutbildning hos arbetsgivare

Av likabehandlingsdirektivet följer som framgått att det skall införas ett förbud mot könsdiskriminering i fråga om yrkesutbildning. Yrkesutbildning är i Sverige inte ett entydigt begrepp som på ett tydligt sätt låter sig definieras och särskiljas från annan utbildning. Det är för jämställdhetslagens del inte heller nödvändigt. Lagen omfattar all utbildning som en arbetsgivare svarar för. Någon klassificering av olika typer av utbildningar som kan förekomma är alltså inte nödvändig såvitt avser utbildning hos arbetsgivare.

Jämställdhetslagen innehåller redan ett visst skydd mot diskriminerande handlande i fråga om utbildning. Ett beslut eller annat handlande som rör en arbetstagares möjligheter att ta del av utbildning – inklusive det som kan kallas yrkesutbildning – kan omfattas av diskrimineringsförbudet som gäller utbildning för befordran (17 § 2) eller det som gäller arbetsgivarens arbetsledning (17 § 4). Arbetsgivarens åtgärder omfattas således i de fallen av de diskrimineringsförbud som redan finns i jämställdhetslagen. Skyddet är dock inte heltäckande för all sorts utbildning en arbetsgivare kan tillhandahålla de anställda.

I 1999 års lagar gäller diskrimineringsförbuden numera i fråga om utbildning generellt när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör utbildning. Den lagtekniska lösningen är alltså att yrkesutbildning inte nämns uttryckligen utan innefattas i den utbildning av olika slag som en arbetsgivare kan anordna eller tillhandahålla. Den modellen bör användas även i jämställdhetslagen. Regeringen föreslår därför följande. Diskrimineringsförbudet som gäller för utbildning för befordran kvarstår oförändrat. Därutöver skall könsdiskriminering vara förbjuden också när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning än utbildning för befordran.

Detta är samma lösning som valts i 1999 års lagar. Innebörden av diskrimineringsförbudet skall vara densamma som enligt 1999 års lagar. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 117 f.).

Yrkesutbildning inom utbildningsväsendet

Yrkesutbildning inom ramen för högskolestudier eller t.ex. gymnasieskolan behandlas inte nu. Regeringen avser att i andra sammanhang återkomma med förslag som gäller diskriminering inom utbildningsväsendet i stort.

Yrkesutbildning kan förutom inom skol- och utbildningssektorn respektive i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare förekomma inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och som en tjänst som tillhandahålls av tjänsteföretag. Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs bl.a. i form av olika arbetsmarknadspolitiska program. Ett sådant är arbetsmarknadsutbildning. Med arbetsmarknadsutbildning avses yrkesinriktad utbildning som syftar till att underlätta för den enskilde att få eller behålla ett arbete och som motverkar att brist på arbetskraft uppstår på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadspolitiskt betingad yrkesutbildning kan vidare förekomma inom ramen för de arbetsmarknadspolitiska programmen aktivitetsgarantin, ungdomsinsatser och förberedande insatser. Bestämmelser om arbetsmarknadsutbildning och andra arbetsmarknadspolitiska program finns i lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program och förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program. Inte heller i detta sammanhang finns i dag en klar gränsdragning mellan yrkesutbildning och annan utbildning, även om arbetsmarknadsmyndigheterna i huvudsak administrerar just yrkesutbildning.

Regeringen föreslår i avsnitten om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten respektive varor, tjänster och bostäder förbud mot könsdiskriminering i de avseendena. De förslagen innebär att förbud mot könsdiskriminering i fråga om yrkesutbildning i likabehandlingsdirektivets mening följer också av de diskrimineringsförbud i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering som gäller

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet (5 §), och
- yrkesmässigt tillhandahållande av tjänster (9 §).

8.6 Yrkespraktik

Regeringens förslag: 17 § jämställdhetslagen (1991:433) ändras på så sätt att diskrimineringsförbuden gäller även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har motsatt sig förslaget.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 b likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkespraktik. Artikeln ersätter artikel 4 i 1976 års direktiv.

Jämställdhetslagen (1991:433) innehåller inget förbud som uttryckligen tar sikte på diskriminering i fråga om yrkespraktik. Däremot gäller lagens diskrimineringsförbud när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet (17 § 4).

1999 års lagar

I 1999 års lagar anges att diskrimineringsförbuden gäller när arbetsgivaren ”beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik”. Av förarbetena framgår att med yrkespraktik åsyftas dels lärlingars och andra arbetstagares praktik, dels praktik som studenter söker eller fullgör som ett led i en utbildning. Studiebesök på en arbetsplats eller andra kortare perioder en person vistas på en arbetsplats omfattas däremot inte av diskrimineringsförbudet. Inte heller PRAO eller s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394) omfattas (jfr prop. 2002/03:65 s. 178, 219, 225 och 230).

2003 års lag

Enligt 5 § lagen om förbud mot diskriminering är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden i fråga om insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Skälen för regeringens förslag

Vad som menas med yrkespraktik

Vad som närmare avses med tillträde till yrkespraktik definieras eller kommenteras inte i likabehandlingsdirektivet eller i kommissionens motivering till förslaget till 1976 års direktiv eller förslaget till 2002 års ändringar i direktivet. Med ”yrkespraktik” bör dock enligt Diskrimineringskommitténs mening avses praktisk utbildning på en arbetsplats eller lärande under arbete eller arbetsliknande former. Kommittén anmärker att yrkespraktik förekommer i huvudsak inom ramen för utbildningsväsendet och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten men också i anställningsförhållanden.

Yrkespraktik hos arbetsgivare

Det saknas i jämställdhetslagen ett uttryckligt förbud mot diskriminering i fråga om yrkespraktik. De lärlingar eller andra arbetstagare som fullgör yrkespraktik som ett led i anställningen skyddas emellertid genom bestämmelserna om förbud mot diskriminering i fråga om anställningsvillkor och arbetsledning. Inga ytterligare åtgärder för att genomföra direktivet är därför nödvändiga i den delen. Ett uttryckligt diskrimineringsförbud i fråga om yrkespraktik finns dock numera i 1999 års lagar. För att direktivet skall genomföras på ett tydligt sätt och för att skapa

samma skydd oavsett diskrimineringsgrund är det lämpligt att diskrimineringsförbudet i fråga om yrkespraktik i ett anställningsförhållande särskilt framgår av lagtexten även i jämställdhetslagen. Detta innebär dock endast ett förtydligande av vad som redan gäller i dag.

Regeringen föreslår att diskriminering som har samband med kön skall vara förbjuden när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik. Innebörden av diskrimineringsförbudet skall vara densamma som enligt 1999 års lagar. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 177 f.).

Yrkespraktik inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs bl.a. i form av olika arbetsmarknadspolitiska program, såsom arbetspraktik. Med arbetspraktik avses praktik på en arbetsplats. Arbetspraktik får anordnas av den som länsarbetsnämnden ingår överenskommelse om arbetspraktik med. Syftet med arbetspraktik är att stärka den enskildes möjligheter att få ett arbete. Den enskilde kan anvisas arbetspraktik för att få vägledning, yrkespraktik eller arbetslivserfarenhet. Arbetspraktik kan utgöra en integrerad del av arbetsmarknadsutbildning. Bestämmelser om arbetspraktik finns i lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program och förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program. Den som anvisats det arbetsmarknadspolitiska programmet bör anses fullgöra yrkespraktik i likabehandlingsdirektivets mening.

Regeringen föreslår i avsnittet om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten förbud mot könsdiskriminering bl.a. i fråga om yrkespraktik inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det förslaget innebär att förbud mot könsdiskriminering i fråga om yrkespraktik i likabehandlingsdirektivets mening följer också av diskrimineringsförbudet som gäller arbetsmarknadspolitisk verksamhet (5 §).

Yrkespraktik inom högskolan m.m.

Yrkespraktik inom ramen för högskolestudier såsom t.ex. verksamhetsförlagd utbildning för lärare eller praktik inom ramen för en högskoleutbildning behandlas inte nu. Regeringen avser att i andra sammanhang återkomma med förslag som gäller diskriminering inom utbildningsväsendet i stort.

Yrkespraktik på en arbetsplats för andra än arbetstagare

Exempelvis en lärling får som nämnts normalt betraktas som anställd. Han eller hon omfattas då av jämställdhetslagens skydd mot diskriminering. För den som utan att vara arbetstagare får yrkespraktik på en arbetsplats finns det däremot i dag inget särskilt skydd mot könsdiskriminering. Regeringen lämnar i avsnitt 13.2 förslag som gäller diskrimineringsförbudens personella tillämpningsområde; dvs. frågan om vem som skall kunna åberopa diskrimineringsförbuden.

8.7 Medlemskap m.m.

Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i det diskrimineringsförbud som gäller i fråga om medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och i fråga om förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar (8 §). Förbudet gäller dock inte förmåner som en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock inte föreslagit något undantag för förmåner som en organisation i jämställdhetssyfte tillhandahåller medlemmar av ena könet.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* invänder mot att organisationers inre angelägenheter regleras. *Akademikerförbundet SSR* anser att förmåner som en organisation i jämställdhetssyfte tillhandahåller medlemmar av ena könet inte skall utgöra diskriminering.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 d likabehandlingsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller. Förbudet infördes när direktivet omarbetades år 2002.

I skäl 7 till 2002 års ändringar i likabehandlingsdirektivet anges att direktivet inte inskränker rätten till föreningsfrihet, inbegripet rätten för var och en att tillsammans med andra bilda fackföreningar och att ansluta sig till dessa för att skydda sina intressen. Vidare sägs där att åtgärder inom ramen för artikel 141.4 EG-fördraget kan inbegripa medlemskap i eller fortsatt verksamhet för organisationer och sammanslutningar vars huvudsyfte är att i praktiken främja principen om likabehandling av kvinnor och män. Enligt skäl 14 får medlemsstaterna behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att utöva yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Medlemsstaterna bör i första hand sträva efter att förbättra kvinnornas situation i arbetslivet. Skäl 15 anger att förbudet mot diskriminering inte bör hindra att bestämmelser bibehålls eller antas för att förhindra eller kompensera nackdelar för en grupp av personer av ett och samma kön.

Enligt 8 § 2003 års lag om förbud mot diskriminering är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden i fråga om

- medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och i fråga om
- förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Skälen för regeringens förslag

Förbudsregeln kompletteras

Arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer är i Sverige som regel ideella föreningar. Någon lagstiftning som specifikt reglerar ideella föreningar och deras verksamhet finns inte. Frågor som gäller sådant som ideella föreningars bildande, organisation, verksamhet och förhållande till medlemmarna har i stället lösts i rättspraxis.

Det finns i svensk rätt inga uttryckliga regler som skyddar medlemmar eller blivande medlemmar i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer mot könsdiskriminering. Däremot regleras numera genom 2003 års lag om förbud mot diskriminering föreningars verksamhet och förhållande till medlemmar i fråga om etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Det naturliga nu – i fråga om könsdiskriminering – är att som Diskrimineringskommittén föreslagit tillskapa ett liknande skydd för diskrimineringsgrunden kön. Genom ett sådant förbud genomförs också likabehandlingsdirektivet på ett tydligt sätt. Som regeringen konstaterade i 2003 års lagstiftningsärende går det visserligen i vissa fall att komma till rätta med diskriminering enligt praxis. Av den praxis som finns följer dock i fråga om medlemskap att medlemmens skydd kan bero på vad som anges i stadgarna som föreningen antagit. Likaså gäller att även om ideella föreningar som nu är i fråga anses skyldiga att följa den s.k. likhetsprincipen är det oklart hur omfattande detta skydd är. Det är därför tveksamt om befintligt skydd är tillräckligt för att uppfylla direktivens krav. Regeringen anser att skyddet bör förstärkas genom en uttrycklig regel om skydd mot könsdiskriminering.

Förbudet är avsett att tillämpas på motsvarande sätt som de befintliga förbuden som gäller de andra diskrimineringsgrunderna. Dess närmare innehåll och räckvidd framgår av författningskommentaren. (Jfr också prop. 2002/03:65 s. 127).

Undantag

Den EG-rättsliga grunden för det reviderade likabehandlingsdirektivet är artikel 141 i EG-fördraget. Enligt artikel 141.4 gäller att, i syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män, får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverk-

samhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Artikel 2.8 i likabehandlingsdirektivet knyter an till fördragsregeln. Enligt artikel 2.8 får medlemsstaterna behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för artikel 141.4 i EG-fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män. Som nämnts ovan anger vidare skäl 14 att medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att utöva yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Medlemsstaterna bör i det sammanhanget i första hand sträva efter att förbättra kvinnornas situation i arbetslivet.

Några remissinstanser har i sina yttranden diskuterat möjligheten till undantag från diskrimineringsförbudet för facklig verksamhet. *LO*, *TCO* och *SACO* anför gemensamt bl.a. att många fackliga organisationer har utvecklat nätverk för kvinnor, också i de organisationer där andelen kvinnor är liten. Organisationerna säger sig förutsätta att det arbetet inte kommer i konflikt med det föreslagna diskrimineringsförbudet. *Akademikerförbundet SSR* anlägger liknande synpunkter. Innebörden kan sägas vara att likabehandlingsdirektivet och den svenska lagstiftningen enligt *SSR* inte skall inskränka möjligheten till åtgärder vars huvudsyfte är att i praktiken främja likabehandling av kvinnor och män.

Regeringen gör följande bedömning. Remissvaren ger vid handen att det inom ramen för arbetsmarknadsorganisationernas jämställdhetsarbete förekommer olika aktiviteter som riktar sig enbart till kvinnor eller män. Sådana insatser kan bestå exempelvis i särskilda kurser i ledarskap och chefsutveckling för kvinnor. Ett syfte med aktiviteterna kan vara att utgöra ett stöd för kvinnor som arbetar i mansdominerade organisationer. Det kan också handla om särskilda kurser i ledarskap för att bryta mansdominansen t.ex. på chefsposter. Arbetet kan också vara riktat till män. Ett exempel som *SSR* nämner i sitt yttrande är utbildning för män t.ex. om föräldraförsäkringen och de rättigheter som följer med en pappaledighet. Organisationernas arbete är betydelsefullt både ur ett jämställdhetsperspektiv och ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Regeringen delar alltså de fackliga organisationernas mening att den här typen av jämställdhetsfrämjande aktiviteter är ett betydande bidrag till arbetet för ett mer jämställt samhälle och en mer jämställd arbetsmarknad. Det vore olyckligt om sådana aktiviteter skulle komma att omfattas av diskrimineringsförbudet som gäller kön.

Det kan diskuteras i vilken omfattning de typer av aktiviteter som nu nämnts över huvud taget skulle omfattas av ett förbud mot könsdiskriminering enligt 8 § 2003 års lag. Oavsett hur det förhåller sig med den saken bör lagregleringen utformas så att den ger klarhet och inte bidrar till tillämpningsproblem eller andra oönskade effekter. Diskrimineringsförbudet bör därför kompletteras med ett undantag för förmåner som en organisation i jämställdhetssyfte – dvs. som ett led i strävanden att främja jämställdhet – tillhandahåller medlemmar av ena könet. Det huvudsakliga användningsområdet för undantagsregeln kan antas vara förmåner till kvinnor som är underrepresenterade i olika sammanhang där det kan finnas anledning till åtgärder som syftar till att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Regeln skall vara tillämplig i första hand i sådana situationer då den fackliga organisation

eller arbetsgivarorganisation som berörs kan visa på ett planmässigt arbete som bedrivs i syfte att i praktiken främja principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Åtgärderna skall således ge uttryck för en ”systematisk verksamhet” där syftet är att främja jämställdhet. Ofta kan det vara lämpligt att man t.ex. anknyter till skriftlig dokumentation eller planer där åtgärdernas syfte, inriktning och varaktighet m.m. anges. Enstaka särskilda åtgärder eller förfaranden utan stöd i en sådan plan eller liknande skall normalt inte omfattas av undantaget. Det ligger i de särskilda åtgärdernas karaktär av undantag från diskrimineringsförbudet att de bör tillämpas restriktivt och att de skall tillämpas endast så länge de behövs för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Dessa utgångspunkter kan ses som en sorts värn mot godtycke och slumpmässighet i tillämpningen av diskrimineringsförbudet.

Ett sådant undantag som nu beskrivits bör anses vara förenligt med artikel 2.8 i likabehandlingsdirektivet och EG-rätten. Undantaget bör för tydlighets skull framgå direkt av lagtexten.

En liknande undantagsregel finns sedan den 1 juli 2003 i 5 § lagen om förbud mot diskriminering. Där anges en bestämmelse om särskilda åtgärder för diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Enligt bestämmelsen innebär diskrimineringsförbudet i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten inte hinder mot ”tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet”. Av förarbetena framgår att undantagsregeln anses förenlig med bestämmelsen om positiv särbehandling i artikel 5 i direktivet mot etnisk diskriminering.

8.8 Varor, tjänster och bostäder

Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i diskrimineringsförbudet som gäller yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder (9 §).

Förbudet mot könsdiskriminering gäller dock inte tillhandahållande av

- försäkringstjänster, eller
- andra tjänster eller bostäder, om olika behandling av kvinnor och män kan motiveras av ett berättigat mål och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén har dock ansett att diskrimineringsförbudet skall omfatta försäkringstjänster och att undantagen från diskrimineringsförbudet skall utformas annorlunda.

Remissinstanserna: *Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (ROKS)* och *Lunds universitet* tillstyrker förslaget. Övriga remissinstanser som yttrat sig – ett drygt tjugotal – avstyrker förslaget eller anser att regeln bör formuleras annorlunda. Invändningarna rör särskilt att diskrimineringsförbudet föreslås omfatta försäkringstjänster och de föreslagna undantagen från diskrimineringsförbudet. Flera

anser att frågan om diskrimineringsförbud för försäkringar måste analyseras närmare och att en övergång till könsneutral premiesättning bör göras samtidigt inom hela EU. Vidare ifrågasätts bl.a. om lagstiftning bör göras innan EU-förhandlingarna på området är färdiga, om det är lämpligt att ange undantagen så detaljerat som kommittén gjort, om undantag bör finnas även för andra diskrimineringsgrunder än kön och om förslaget är förenligt med svensk grundlag, EG-rätten och Europakonventionen (den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna).

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), som avstyrker kommitténs förslag, anför att könsdiskriminering inom bank- och försäkringsväsendet lämpligen kan förbjudas genom särskilda regler i de författningar som särskilt reglerar tillhandahållandet av dessa två typer av tjänster. Alternativt, menar ombudsmannen, kan det föreslagna diskrimineringsförbudet godtas utan kommitténs förslag till undantagsregler.

Bakgrund

Likabehandlingsdirektivet

Likabehandlingsdirektivets artikel 3 anger direktivets materiella tillämpningsområde. Av artikel 3.1 a följer att direktivet omfattar bl.a. villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare.

Direktivet om egen rörelse

Enligt artikel 4 i direktivet om egen rörelse skall medlemsstaterna vad beträffar egenföretagare vidta nödvändiga åtgärder för att alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen enligt definition i direktiv 76/207/EEG skall elimineras, speciellt för upprättande, utrustning eller utökning av affärsverksamhet eller igångsättning eller utökning av någon annan form av självständig verksamhet, inklusive ekonomiska resurser. I kommissionens förslag till direktivet anges att artikel 4 handlar om likabehandling i fråga om villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare (engelska: conditions for access to self-employment). Av kommissionens förslag framgår vidare att syftet med artikel 4 är att undanröja diskriminering som direkt eller indirekt förhindrar en person att erhålla ett lån som behövs för verksamheten (jfr COM (84) 57 final/2 s. 4).

2004 års direktiv om könsdiskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder

Rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster antogs den 13 december 2004. Det skall vara genomfört i medlemsstaterna i december 2007.

I artikel 3.1 anges att direktivet skall tillämpas på ”alla personer som tillhandahåller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten

oberoende av den berörda personen, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, och som erbjuds utanför området för privat- och familjeliv och transaktioner som utförs i det sammanhanget”. Enligt 3.2 påverkar direktivet inte individens frihet att välja avtalspart så länge som valet inte grundar sig på avtalspartens kön.

Diskrimineringsförbudet framgår av artikel 4.1. Där anges att ingen direkt eller indirekt könsdiskriminering får förekomma. Som diskriminering anses trakasserier (artikel 4.3) och instruktioner att diskriminera (artikel 4.4).

Artikel 4.5 innehåller ett undantag från diskrimineringsförbudet. Där anges att direktivet inte utesluter skillnader i behandling, om tillhandahållandet av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga

I skäl 16 anges att skillnader i behandling kan godtas endast om de motiveras av ett berättigat syfte. Ett berättigat syfte anges kunna vara till exempel vara skydd av offer för könsrelaterat våld (som vid upprättande av skyddat boende för enbart det ena könet), skäl som rör privatliv och anständighet (som då en person upplåter en bostad i en del av sitt hem), främjande av jämställdhet eller kvinnors eller mäns intressen (till exempel frivilligorganisationer för enbart det ena könet), föreningsfrihet (som medlemskap i privata klubbar för enbart det ena könet) samt anordnande av idrottsaktiviteter (som idrottsarrangemang för enbart det ena könet). Varje begränsning bör dock vara lämplig och nödvändig i enlighet med de kriterier som härrör ur Europeiska gemenskapernas domstols praxis.

Förbudet mot diskriminering gäller även vid tillhandahållande av försäkringar och andra finansiella tjänster. Medlemsstaterna skall se till att i alla nya kontrakt som ingås senast efter den 21 december 2007, användningen av kön som en faktor vid beräkningen av premier och ersättningar i samband med försäkringar och därmed sammanhängande finansiella tjänster inte resulterar i att skillnader uppstår i enskilda personers premier och ersättningar. Dock får medlemsstaterna besluta att före den 21 december 2007 tillåta proportionerliga skillnader i enskilda personers premier och ersättningar om användningen av kön är en avgörande faktor vid en riskbedömning som grundas på relevanta och korrekta försäkringstekniska och statistiska uppgifter. Medlemsstaterna skall i så fall meddela kommissionen detta. En medlemsstat som väljer att tillfälligt tillåta skillnader skall se över sitt beslut fem år efter den 21 december 2007.

Direktivet mot etnisk diskriminering

För andra diskrimineringsgrunder än kön finns EG-rättsliga diskrimineringsförbud som gäller varor, tjänster och bostäder i direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43/EG). Direktivet omfattar diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung. Förbud mot diskriminering skall enligt artikel 3.1 h i direktivet gälla i fråga om tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

Artikel 3.1 h i direktivet mot etnisk diskriminering har genomförts i Sverige genom 9 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering. 9 § anger att diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder. Lagen går således utöver direktivets krav på så sätt att diskrimineringsförbudet omfattar även diskrimineringsgrunderna religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder som inte omfattas av direktivet mot etnisk diskriminering. Diskriminering på grund av kön omfattas inte av lagens diskrimineringsförbud.

Regleringen utgår från att försäkringar och lån av pengar är tjänster som omfattas av diskrimineringsförbudet i 9 §. Detta gäller t.ex. banklån liksom företagarlån eller andra lån av "riskkapital" från statliga företaget ALMI Företagspartner AB eller liknande (jfr prop. 2002/03:65 s. 135).

Regeringsformen

Enligt 2 kap. 16 § regeringsformen (RF) gäller följande. Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.

Skälen för regeringens förslag

Ett lika eller likartat skydd för alla diskrimineringsgrunder

Regeringen tog i 2003 års lagstiftningsärende principiell ställning för att skyddet mot diskriminering skall vara så likartat som möjligt för de olika diskrimineringsgrunderna och så långtgående som är praktiskt och rättsligt möjligt. I prop. 2002/03:65 s. 63 f. uttalades bl.a. följande. Enligt regeringens mening skall skyddet mot diskriminering i princip vara lika för de olika diskrimineringsgrunderna, dock med beaktande av de speciella förutsättningar som gäller för olika samhällsområden. I de avseenden EG-rätten inte uppställer ett likvärdigt skydd för de olika diskrimineringsgrunderna bör Sverige undersöka möjligheterna att gå längre. Sverige är inte bundet av att EG-rättens diskrimineringskydd inte är lika utformat för alla diskrimineringsgrunder. Direktivets skydd mot diskriminering motsvarar en miniminivå och en medlemsstat som så önskar är oförhindrad att gå vidare och skapa ett starkare nationellt skydd mot diskriminering.

Samma höga ambitioner har kommit till uttryck i regeringens direktiv till Diskrimineringskommittén (dir. 2002:11). Där anges bl.a. följande. En effektiv och heltäckande lagstiftning mot diskriminering är en nödvändig förutsättning för att handlingar och andra yttringar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde skall kunna bekämpas. I den mån lagstiftningen brister i effektivitet eller det

saknas skydd mot diskriminering på vissa områden måste strävan vara att åtgärda dessa brister.

I 2003 års lag om förbud mot diskriminering finns ett diskrimineringsförbud som gäller yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder. Regeln gäller för etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. När det gäller kön, däremot, konstaterar Diskrimineringskommittén att det i svensk lagstiftning saknas ett effektivt skydd mot könsdiskriminering för butikskunder, hyresgäster och andra konsumenter. Lagstiftningsåtgärder bör därför enligt kommittén vidtas för att förbjuda diskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder också när det gäller diskrimineringsgrunden kön.

Regeringen har samma utgångspunkt som kommittén. Genom det befintliga förbudet i 2003 års lag genomförs EG-rätten i fråga om etnisk tillhörighet. För att genomföra det nya EG-direktivet och med beaktande av bestämmelserna i likabehandlingsdirektivet och direktivet om egen rörelse behövs ett motsvarande diskrimineringsförbud som gäller kön. Ett könsdiskrimineringsförbud i fråga om varor, tjänster och bostäder innebär att likabehandling oavsett kön kommer att omfatta ett flertal viktiga samhällsområden där lagskydd mot diskriminering i dag inte finns. På så sätt kommer diskrimineringsförbudet att bidra till att förhållandena i samhället alltmer närmar sig det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Det är därför angeläget att ett diskrimineringsförbud för kön nu införs. Genom att förbudet gäller även de andra diskrimineringsgrunderna kommer i princip ett likadant skydd oavsett diskrimineringsgrund att finnas i Sverige, oberoende av EG-rätten.

I övervägandena kring ett diskrimineringsförbud som gäller kön går det inte att bortse från att samhället präglas av en könsmaktsordning. Det finns skäl att understryka att kvinnor typiskt sett är underordnade och män är överordnade i samhället. En stor del av samhällets strukturer är uppbyggda efter en manlig norm som präglar beslut och handlingar. Även det som ibland kallas ”sexualiseringen av det offentliga rummet” – t.ex. att kvinnors kroppar används för att marknadsföra varor och tjänster – och förekomsten av könsrelaterat våld vidmakthåller den rådande ordningen (jfr till detta t.ex. regeringens skr. 2002/03:140 s. 5 och 13 samt skr. 1996/97:41 s. 4). Denna maktordning gör sig som Diskrimineringskommittén närmare redovisar i betänkandet (s. 452) gällande i – bl.a. – kvinnors särskilda svårigheter när det gäller start av näringsverksamhet. En möjlighet som *HomO* pekat på är att införa specifika förbud mot sådan särbehandling som det anses önskvärt att ett förbud skall träffa i stället för ett brett diskrimineringsförbud som gäller alla varor, tjänster och bostäder. De förbuden skulle enligt *HomO* kunna riktas mot t.ex. försäkringstjänster och kreditgivning och placeras i de författningar som särskilt reglerar bank- och försäkringsområdet. Regeringen vill dock inte välja denna väg. Att diskrimineringsförbuden är så lika som möjligt oavsett diskrimineringsgrund har ett värde i sig. Denna enhetlighet skulle motverkas av ”riktade” förbud för kön medan de andra diskrimineringsgrunderna har generella, icke specifika förbud. Till detta kommer att det skulle erbjuda avsevärda svårigheter att välja ut just de samhällsområden där ett diskrimineringsförbud skulle anses särskilt befogat eller icke befogat. Ett sådant val kan knappast göras med Diskriminerings-

kommitténs delbetänkande som grundval. Det har vidare ett värde att reglera diskrimineringsförbuden i just diskrimineringslagstiftningen. Det är den metod som regeringen hittills valt och detta sätt kan antas bidra till överskådlighet och tydlighet. Till detta kommer att det nya EG-direktivet får anses förutsätta ett generellt diskrimineringsförbud för alla varor, tjänster och bostäder.

Tidpunkten för åtgärder

Några remissinstanser har ifrågasatt om det är lämpligt att nu gå fram med ett diskrimineringsförbud som gäller varor, tjänster och bostäder. Denna invändning mot kommitténs förslag har sin grund i att EU-förhandlingarna beträffande det nya EG-direktivet om varor, tjänster och bostäder inte var slutförda när kommittén lade fram sitt förslag. I den situationen, när utfallet av EU-förhandlingarna ännu var osäkert, kunde övervägas om det var lämpligt att Sverige gick före övriga medlemsstater med att införa diskrimineringsförbud i fråga om varor, tjänster och bostäder. Numera är läget annorlunda. Efter att rådet den 13 december 2004 antagit det nya direktivet finns inte anledning att dröja med att genomföra dess bestämmelser i svensk rätt.

Förbudet kompletteras

2003 års lag innehåller som framgått i 9 § ett diskrimineringsförbud som gäller yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder och som omfattar diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Förbudet bör nu som Diskrimineringskommittén föreslagit kompletteras med diskrimineringsgrunden kön. Det är lämpligt utifrån den principiella ståndpunkten att skyddet för de olika diskrimineringsgrunderna bör vara så likartat som möjligt och intresset av att lagstiftningen är lika för diskrimineringsgrunderna. Dessutom innebär förslaget att det nya EG-direktivet liksom artikel 3.1 a i likabehandlingsdirektivet och artikel 4 i direktivet om social trygghet genomförs.

Förbudet skall – med förbehåll för vad som följer av regeringens förslag till undantag från förbudet – tillämpas på samma sätt som i fråga om de andra diskrimineringsgrunderna. Vad som menas med yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder och den närmare räckvidden av förbudet anges i författningskommentaren. Här kan anmärkas att diskrimineringsförbudets begränsning till yrkesmässiga förhållanden synes väl förenlig med EG-direktivet. I artikel 3.1 slås fast att direktivet inte skall tillämpas på varor och tjänster inom området för privat- och familjeliv. I skäl 16 anges också som nämnts att ett berättigat syfte som kan motivera avsteg från diskrimineringsförbudet kan vara till exempel skäl som rör privatliv och anständighet som då en person upplåter en bostad i en del av sitt hem.

Diskrimineringskommittén har föreslagit två undantag från diskrimineringsförbudet. De föreslagna undantagen gäller:

- tjänster som avser motion, friskvård eller liknande eller bostäder om tjänsterna eller bostäderna tillhandahålls endast kvinnor, eller
- tjänster som avser kreditgivning, rådgivning eller liknande åtgärder för att starta eller bedriva näringsverksamhet om tjänsterna utformats för kvinnor som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Kommittén anför i huvudsak följande. När diskrimineringsförbudet utformas går det inte att bortse från könsmaktsordningen och den med denna sammanhängande exploateringen av kvinnor som finns i samhället. Ett sätt att motverka eller kompensera kvinnor för de negativa effekterna av könsmaktsordningen och sexualiseringen av det offentliga rummet kan vara att även fortsättningsvis tillåta ”fredade zoner” för kvinnor. Dessa fredade zoner kan beskrivas som arrangemang som gör det möjligt för kvinnor att välja avskildhet från män även i offentliga sammanhang. En helt kvinnlig miljö kan erbjuda en fristad främst från könsrelaterat våld men även från sådana företeelser som den i media och reklam utbredda exponeringen av kvinnor med sexuella övertoner och med stereotypa förhållningssätt kring kvinnors utseende, uppträdande och skönhetsideal. En på detta sätt fredad miljö kan antas främja kvinnors möjligheter att ta del av motion och liknande friskvårdstjänster och någon gång vara en förutsättning för att särskilt utsatta kvinnor över huvud taget skall kunna ta del av exempelvis vissa tjänster. – När det gäller bostäder bör inte diskrimineringsförbudet motverka att t.ex. ideella organisationer eller kommuner tillhandahåller särskilda bostäder för kvinnor. Vi tänker här på bl.a. kvinnojourers eller liknande organisationers skyddade boenden för kvinnor och härbärgen för hemlösa kvinnor. Både akutboenden och mer stadigvarande boenden avses. Ofta lär det i sådana fall över huvud taget inte vara fråga om tjänster eller bostäder som ”tillhandahålls yrkesmässigt” i diskrimineringsförbudets mening. Det blir i så fall inte aktuellt att överväga tillämpning av undantagsregeln. Det förekommer emellertid också att andra former av boenden tillhandahålls enbart kvinnor. Det finns t.ex. bostäder som är avsedda enbart för kvinnor i s.k. kollektivhus eller stiftelsehus. Att bostäder hyrs ut endast till kvinnor kan historiskt sett ha sin grund t.ex. i testamentsförordnanden som har sin bakgrund i äldre tiders svårigheter för ensamstående kvinnor att få en bostad. Även sådana bostäder bör undantas från diskrimineringsförbudet. – Erfarenheter visar att kvinnliga företagare kan möta särskilda svårigheter vid kredit- och rådgivning när de startar eller bedriver näringsverksamhet. Det finns studier som pekar på att kvinnor som grupp missgynnas i fråga om företagsfinansiering. På samma sätt kan de som driver små företag utan tillväxtambitioner missgynnas när de efterfrågar mindre lån. Detta berör ofta kvinnor (bet. s. 456 f.).

Remissinstanserna

Två remissinstanser är uttalat positiva till kommitténs förslag till undantag från diskrimineringsförbudet. *Riksorganisationen för kvinnojourer*

och tjejjourer i Sverige (ROKS) anser att kommitténs undantag är oerhört viktigt, bl.a. för att bevara landets kvinnojourer och tjejjourer och för att skydda våldsutsatta kvinnor och barn även i framtiden. Även *Lunds universitet* tillstyrker förslaget. Enligt universitetet bör undantagen emellertid på nytt övervägas i samband med kommitténs slutbetänkande; särskilt bör då möjligheten att låta specifika undantagsregler konsumeras av en allmänt hållen regel om utrymme för positiv särbehandling övervägas.

Övriga remissinstanser har anfört kritik mot förslaget eller lämnat förslag som avviker från kommitténs.

Bl.a. *Sveriges Kvinnojournalers Riksförbund (SKR)*, *HomO* och *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* anlägger principiella synpunkter. Enligt SKR riskerar kommitténs resonemang om s.k. fredade zoner att undergräva arbetet med jämställdhet och strävan att befria kvinnor och män från könsstereotypa traditioner, värderingar och könsroller. HomO anför att det torde vara ett större problem för jämställdhetssträvandena att kvinnor och män, flickor och pojkar, hålls skilda åt eller behandlas olika i stor utsträckning, än att kvinnor inte skulle ha tillräckligt med s.k. frizoner. Ombudsmannen menar att de undantag som kommittén föreslår kommer att undergräva strävandena att befria både kvinnor och män från de begränsningar som "traditionella" värderingar eller "könsroller" lägger på människors möjligheter att själva bestämma över hur de vill leva sina liv. JämO, å andra sidan, framhåller att kommitténs förslag till undantag inte är ett uttryck för ett "isärhållande av könen" som skulle motverka utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Det är enligt JämO verklighetsfrämmande att beskriva ett undantag som särskilt boende för kvinnor som ett uttryck för isärhållande av könen; frånvaron av undantag inom det aktuella området kan tvärtom medverka till att upprätthålla den pågående diskrimineringen av kvinnor.

Några remissinstanser lyfter särskilt fram den del av förslaget som gäller positiv särbehandling. *Lunds universitet* pekar på möjligheten att låta specifika undantagsregler konsumeras av en allmänt hållen regel om utrymme för positiv särbehandling. JämO:s uppfattning är att kommittén borde ha skapat ett generellt undantag till 9 § för positiv särbehandling. Enligt *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* och HomO bör frågan om användningen av positiv särbehandling som metod behandlas från principiella utgångspunkter oavsett diskrimineringsgrund innan några förslag till användning av den metoden på nya områden läggs fram. HomO menar vidare att kommitténs resonemang riskerar att leda till att uttrycket "led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män" här ges en annan innebörd än vad som annars är brukligt i svensk rätt. Ombudsmannen anför att i fråga om tjänster är det – till skillnad från exempelvis arbetsmarknaden eller med avseende på vissa typer av utbildningar – inte fråga om att kvinnor visats ha väsentligt större svårigheter än män att kunna ta del av dem, eller att kvinnor annars skulle vara tydligt underrepresenterade bland kunderna. *Nätverket för Anti-diskrimineringsbyråerna i Sverige* anser att det är problematiskt att kommittén föreslår ett undantag enbart för diskrimineringsgrunden kön. Nätverket menar att så länge det inte finns ett sammanhållet tänkande för alla diskrimineringsgrunder kan detta tolkas som en form av strukturell diskriminering mellan grunderna. För att undvika att denna nya struktu-

rella obalans införs anser nätverket att ett undantag för positiv särbehandling inte bör införas just nu. Riksdagen och regeringen bör avvakta kommitténs slutgiltiga förslag där frågan om positiv särbehandling i ett sammanhang finns.

En del synpunkter gäller förslaget detaljerade – eller kasuistiska – karaktär. *Hovrätten för Övre Norrland* ifrågasätter dels rimligheten av att göra ett så generellt avsteg från likabehandlingsprincipen som kommittén föreslår i fråga om tjänster som avser motion, friskvård och bostäder och som tillhandahålls endast kvinnor, dels om inga andra undantag kan förutsättas. *Helsingborgs tingsrätt* anser inte att utredningens förslag är tillräckliga eller lämpliga och att bl.a. frågan om undantagen skall preciseras genom en uppräkningslista eller om en generell formulering skall väljas kräver en grundligare genomlysning. HomO avstyrker förslaget, bl.a. mot bakgrund av att betänkandet inte ger något svar på frågan varför just tjänster som avser motion, friskvård eller liknande skall anses så speciella att de skall vara undantagna från ett diskrimineringsförbud medan t.ex. möjligheten att anordna s.k. tjejkvällar på restaurang eller kabaréunderhållning bara för kvinnor inte skall vara det. Enligt *Handikappombudsmannen (HO)* är kommitténs förslag kasuistiskt utformat och dåligt underbyggt. *Konsumentverket* skulle föredra en mer generell skrivning utan direkt angivande av vad som skall undantas. *LO, TCO och SACO* anser att den lagtekniska lösningen är olycklig; eftersom det är svårt att förutse vilka situationer som kommer att omfattas av själva förbudet hade ett generellt undantag varit att föredra. Även *Svenska Kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* förordar ett mer generellt formulerat undantag och framhåller att man inte kan utesluta att även andra tjänster än de som räknas upp i förslaget kan bli aktuella för undantag från diskrimineringsförbudet. *Föreningen Svenskt Näringsliv* menar att argumenten för undantaget har allvarliga brister när det gäller stringens och saklighet. *Akademikerförbundet SSR* anser att uppräkningslistan binder rättstillämpningen på ett olyckligt sätt. Det kan finnas andra typer av tjänster än motion och friskvård som bör undantas. Det kan också finnas skäl att låta undantaget omfatta tjänster beträffande motion och friskvård som riktar sig till män. Även JämO förespråkar ett generellt undantag och nämner som ett skäl att det är svårt att i förväg överblicka vilka varor eller tjänster som bör undantas från diskrimineringsförbudet.

Några remissinstanser diskuterar om förslaget är förenligt med regeringsformen (RF), EG-rätten och Europakonventionen. Enligt HomO:s uppfattning står förslaget i strid med dessa instrument. JämO menar för sin del att det är tveksamt om förslaget är förenligt med RF. Även Svenskt Näringsliv ifrågasätter förenligheten med RF.

Ett generellt utformat undantag

Regeringen gör följande bedömning i frågan om undantag från diskrimineringsförbudet.

Diskriminering är och skall vara förbjudet. Detta är huvudregeln som ger uttryck för att skyddet mot diskriminering är ett skydd för mänskliga rättigheter och en huvuduppgift för regeringen och riksdagen. Skyddet i lag kan emellertid inte vara absolut. EG-rätten och jämställdhetslagen

erbjuder exempel på regler med undantag från diskrimineringsförbuden. Det är enligt regeringens mening ofrånkomligt att även förbudet mot könsdiskriminering som gäller varor, tjänster och bostäder måste föras med undantag. Här kan erinras om att rekvisiten missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband skall vara uppfyllda för att ett visst handlingssätt över huvud taget skall kunna bedömas som diskriminering (jfr prop. 2002/03:65 s. 87 f). Det finns emellertid även med dessa utgångspunkter ett antal faktiska situationer som på grund av diskrimineringsbegreppets lagtekniska konstruktion kan nämnas som exempel på diskriminering i lagarnas mening, men i vilka det ändå kan diskuteras om det från allmänna utgångspunkter är önskvärt att de omfattas av lagens huvudregel, dvs. diskrimineringsförbudet. Ett tydligt exempel på något som i teknisk mening är diskriminerande, men ändå inte bör omfattas av diskrimineringsförbudet, är skyddade boenden för kvinnor som utsatts för fysiskt eller psykiskt våld av män. Om en man nekas inträde eller bostad där missgynnas han på grund av sitt kön, men det missgynnandet har goda skäl för sig och bör inte förbjudas. Det vore, som JämO anfört, orimligt att tvinga misshandlade kvinnor att dela bostad med män. Deras rehabilitering kan kräva ett boende fritt från män, åtminstone under en övergångsfas. En avvägning av de olika intressena utfaller alltså i det fallet på så sätt att likabehandlingsprincipen får stå tillbaka för att tillgodose ett annat intresse. Exemplet visar att ett diskrimineringsförbud utan undantag skulle kunna bli alltför omfattande på så sätt att det ledde till en de facto försämring av kvinnors rättigheter och möjligheter. Sådana effekter av diskrimineringslagstiftningen är inte önskvärda.

I det svenska samhället förekommer en rad vardagssituationer där kvinnor eller män missgynnas i diskrimineringsrättslig mening på grund av sitt kön vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder. Ofta rör det sig om situationer där kvinnor ges en förmånlig behandling, antingen genom att få tillgång till varor, tjänster eller bostäder som över huvud taget inte erbjuds män eller att kvinnor ges sådan tillgång på förmånligare villkor, t.ex. när det gäller pris. För många människor framstår nog inte dessa former av särbehandling på grund av kön som osakliga eller kränkande eller i vart fall inte som diskriminering av någon större betydelse. Inget av detta ändrar emellertid det faktum att sådan särbehandling rättsligt skulle kunna anses utgöra diskriminering i lagarnas mening. Många sådana vardagliga situationer där särbehandling på grund av kön förekommer skulle alltså komma att bli otillåtna om ett förbud mot könsdiskriminering införs utan undantag.

Ett undantag bör alltså finnas. Frågan är då hur undantaget skall utformas. Diskrimineringskommittén har till en början funnit att något undantag för *varor* inte är nödvändigt. Ingen remissinstans har invänt mot den bedömningen. Inte heller regeringen kan se ett behov av att avsteg från huvudregeln – likabehandlingsprincipen – görs i fråga om varor.

När det sedan gäller *tjänster* är kommitténs förslag att vissa särskilt angivna situationer – ”motion, friskvård eller liknande” – skall hållas utanför diskrimineringsförbudet. Av detta följer att det skulle bli förhållandevis tydligt vad som omfattas respektive faller utanför diskrimineringsförbudet. De situationer som omfattas av kommitténs förslag är också sådana där undantagsregler kan diskuteras. Det kan emellertid

finnas andra situationer där det kan ifrågasättas om inte undantag borde gälla. Som flera remissinstanser påpekat innebär således den detaljerade uppräkningsen en risk för att andra, liknande situationer som nu inte går att förutse omfattas av diskrimineringsförbudet trots att det finns skäl för att undanta även dem. Det är dock tydligt att någon form av undantag på tjänsteområdet bör finnas. Detsamma gäller i fråga om *bostäder*.

Det andra ledet i kommitténs förslag gäller tjänster som utformats för kvinnor som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Förslaget knyter an till frågan om positiv särbehandling. Diskrimineringskommittén aviserar i delbetänkandet sin avsikt att återkomma till frågan om positiv särbehandling i sitt slutbetänkande och anger att avsikten är att i det sammanhanget föra en mer principiell diskussion om fördelar och nackdelar med positiv särbehandling och att också behandla fler diskrimineringsgrunder än kön. Det finns därmed, som flera remissinstanser anfört, skäl att avvakta kommitténs samlade bedömning innan en regel av den typen förs in i diskrimineringsförbudet som gäller varor, tjänster och bostäder. Dessutom kan ifrågasättas om ett undantag av den typen skulle bli effektivt. Regler som utformats som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män syftar i princip till att kompensera det underrepresenterade könet för nackdelar eller särskilda svårigheter. Man kan knappast säga att kvinnor generellt har väsentligt större svårigheter än män att ta del av tjänster och bostäder eller att kvinnor annars skulle vara tydligt underrepresenterade bland dem som efterfrågar tjänster och bostäder. Frågan om hur ett sådant undantag som kommittén förespråkar i denna del skulle kunna användas i praktiken måste analyseras ytterligare. Ett undantag för positiv särbehandling, eller särskilda tillfälliga åtgärder i jämställdhets syfte, bör alltså nu inte läggas fram när det gäller diskrimineringsförbudet som avser varor, tjänster och bostäder.

Det är enligt regeringens mening i stället naturligt att formulera undantagsregeln med utgångspunkt i det nya EG-direktivet. Där anges i artikel 4.5 att direktivet inte utesluter skillnader i behandling, om tillhandahållandet av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Ett sådant mera generellt, könsneutralt utformat undantag från diskrimineringsförbudet har flera fördelar. Det är för det första förenligt med EG-regleringen. Vidare låser det inte rättstillämpningen till vissa angivna situationer. Det är dessutom i överensstämmelse med 2 kap. 16 § RF eftersom den föreslagna undantagsregeln i sig inte innebär att någon missgynnas på grund av sitt kön.

Undantagsregelns närmare innebörd

En konsekvens av ett generellt hållet undantag från diskrimineringsförbudet är att dess tillämpningsområde inte kan anges i detalj. Att skapa utrymme för en tillämpning av diskrimineringsförbudet där hänsyn kan tas till omständigheterna i det enskilda fallet och utvecklingen i samhället är också ett av syftena med den generella utformningen av undantagsregeln. Följande utgångspunkter kan dock anges. En faktor som är av avgörande betydelse är till en början att ett missgynnande för att kunna undantas från diskrimineringsförbudet måste framstå som godtagbart i

den meningen att det inte uppfattas som stötande eller orättvist eller oskäligt eller liknande. Detta är dock inte tillräckligt. En utgångspunkt för tillämpningen av undantagsregeln måste vara att utrymmet för avsteg från likabehandlingsprincipen är litet. Diskrimineringsförbudet syftar i princip till att undanröja eller i allt fall motverka särbehandling mellan kvinnor och män. Av det följer att lagens möjlighet till avsteg från diskrimineringsförbudet skall ses som en undantagsbestämmelse och att utrymmet för särbehandling i princip skall tolkas och tillämpas snävt. Ytterst är EG-domstolens praxis vägledande. Vad som utgör ett berättigat mål för särbehandling måste därmed i rättstillämpningen bestämmas i belysning av EG-domstolens avgöranden.

För tillämpningen av undantagsregeln kan en jämförelse med det mönster som gäller för den s.k. intresseavvägningen vid indirekt diskriminering vara av intresse. Intresseavvägningen innebär följande. För att ett handlingssätt eller villkor som har negativa effekter för kvinnor eller män skall vara tillåtet måste två krav vara uppfyllda. För det första måste syftet (målet) vara objektivt sett godtagbart. När det är fastställt att antingen kvinnor eller män missgynnas är frågan om den som tillämpar villkoret eftersträvar ett viktigt mål. Detta mål skall 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 (det medel som används för att nå målet) vara lämplig och nödvändig. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel för att nå ett i sig godtagbart mål utgör missgynnandet i princip diskriminering i strid med lagen (jfr prop. 2002/03:65 s. 94).

Undantagsregeln för tjänster och bostäder bör på ett liknande sätt ses som en avvägningsnorm. Avgörande är om andra intressen än likabehandlingsprincipen i det enskilda fallet kan väga tyngre eller i allt fall lika tungt.

När det gäller vilka intressen som är så viktiga att de kan vägas mot antidiskrimineringsprincipen bör viss ledning kunna hämtas från EG-direktivet. I direktivets skäl 16 anges att skillnader i behandling kan godtas endast om de motiveras av ett berättigat syfte. Ett berättigat syfte kan enligt direktivet vara till exempel skydd av offer för könsrelaterat våld (som vid upprättande av skyddat boende för enbart det ena könet), främjande av jämställdhet eller kvinnors eller mäns intressen (till exempel frivilligorganisationer för enbart det ena könet), föreningsfrihet (som medlemskap i privata klubbar för enbart det ena könet) samt anordnande av idrottsaktiviteter (som idrottsarrangemang för enbart det ena könet).

EG-direktivet anger som framgått inte uttömmande vilka situationer som kan falla under undantagsregeln. Regleringen är över huvud taget inte särskilt detaljerad eller tydlig. Den kan därför sägas ge medlemsstaterna ett visst nationellt handlingsutrymme.

En uttömmande uppräkningslista av vilka situationer som faller under undantagsregeln är inte möjlig att göra heller i den nationella lagstiftningen. Några anvisningar för rättstillämpningen skall dock här ges. Ett exempel på en företeelse som enligt regeringens mening inte bör omfattas av diskrimineringsförbudet är skyddade boenden för kvinnor eller män som utsatts för fysiskt eller psykiskt våld eller annat utnyttjande. Även andra tjänster där det kan visas att villkoren är nödvändiga

för att tillgodose kvinnors eller mäns särskilda skyddsintressen bör kunna undantas. Det går vidare inte att bortse från könsmaktsordningen i samhället. Den tar sig uttryck bl.a. i att svårigheter att skaffa riskkapital och att få stöd för att utveckla affärsidéer och liknande i praktiken tycks vara särskilt besvärande för kvinnor. Att lån eller rådgivning i samband med start eller bedrivande av näringsverksamhet lämnas till kvinnor på mer förmånliga villkor än till män bör därför i princip vara tillåtet även om lagregeln i sig inte ger ett explicit uttryck för principen om positiv särbehandling.

När det gäller bostäder kan också följande framhållas. Det förekommer i olika sammanhang att bostäder tillhandahålls kvinnor och män på olika villkor eller över huvud taget endast det ena könet. Om det inte är fråga om yrkesmässig verksamhet faller dessa tjänster utanför lagens diskrimineringsförbud redan på grund av begränsningen till sådana förhållanden i 9 § första stycket. Men även yrkesmässigt tillhandahållande av bostäder som inte har karaktären av skyddat boende bör enligt regeringens mening i vissa fall kunna undantas från diskrimineringsförbudet. Ett särskilt fall är bostäder som yrkesmässigt tillhandahålls enbart män eller kvinnor av stiftelser som enligt sina stiftelseförordnanden driver näringsverksamhet i form av uthyrning av bostäder (verksamhetsstiftelser). Som Diskrimineringskommittén anmärker kan en sådan stiftelse historiskt ha sin grund t.ex. i ett testamentsförordnande. Sådana bostäder bör enligt kommittén undantas från diskrimineringsförbudet. Regeringen delar i princip denna uppfattning. En stiftelses verksamhet av den typen kan sägas präglas av en stiftares eller donators vilja att för ett bestämt ändamål och för en bestämd krets mottagare (destinatärskrets) skapa en varaktig och bestående ordning med en förmögenhet som han eller hon själv tillskjuter. Den rättsliga regleringen kring stiftelser – i första hand stiftelselagen (1994:1220) – utgår till stor del från att stiftarens vilja skall respekteras. Det finns anledning att knyta an till respekten för stiftarens eller donators vilja även i diskriminerings-sammanhang. Stiftelser har ansetts ha stor betydelse för vårt samhälle. Många stiftelser bidrar till samhällsnyttig verksamhet (jfr t.ex. prop. 1993/94:9 s. 46). Många stiftelser av den typ som här avses är också av äldre datum och har drivit sin verksamhet i ordnade former under lång tid. Det kan vara rimligt att även i nu aktuellt sammanhang beakta stiftarens vilja.

Att tillämpa en sådan undantagsregel som här föreslås på stiftelser av nu beskrivet slag synes ligga väl i linje med EG-direktivet (jfr skäl 16).

Regeringen vill till sist framhålla att de angivna exemplen inte är av den arten att de alltid bör medge avsteg från huvudregeln, diskrimineringsförbudet. Det kan antas att prövningen av om undantaget är tillämpligt många gånger kommer att inriktas på 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 bör tillämpning av undantagsregeln kunna komma i fråga. Om planmässigheten saknas eller inte kan visas bör däremot undantaget normalt inte tillämpas. Om någon som yrkesmässigt hyr ut bostadslägenheter nekar män eller kvinnor att hyra på grund av tillämpning av ett villkor i ett stiftelseförordnande eller testamente bör detta som framgått vara 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 bör avsteg från diskrimineringsförbudet inte tillåtas. Rent kommersiella intressen bör inte omfattas av undantagets tillämpningsområde. Ett exempel är att taxiföretag som utifrån enbart kommersiella hänsyn tillämpar lägre taxa för kvinnor än för män inte skall kunna åberopa undantaget med framgång.

Undantag för försäkringstjänster

Diskrimineringskommittén har inte nått enighet när det gäller förslaget om diskrimineringsförbud beträffande försäkringar. Kommitténs majoritet anför att beaktande av kön som faktor vid försäkringstekniska beräkningar måste anses oförenligt med principen om likabehandling och att försäkringar därför bör omfattas av förbudet, dock endast försäkringsavtal som tecknats eller förnyats efter lagens ikraftträdande. Vad avser tidpunkten för ikraftträdande av lagförslaget föreslås att förhandlingarna om könsneutrala försäkringar inom EU beaktas.

Förslaget har fått en hel del kritik i remissbehandlingen. *Finansinspektionen* har framfört att en övergång till könsneutral premiesättning måste ske samordnat inom hela EU. Vidare har bl.a. *LO, TCO och SACO* pekat på risken för att ett antal problem kan komma att uppstå i och med ett absolut förbud. Om alternativa beräkningsgrunder som t.ex. livsstil eller yrke ersätter kön som beräkningsgrund kan det innebära ökade kostnader för redan utsatta grupper. Organisationerna anser att dessa problem måste bli föremål för en vidare analys. *Försäkringsförbundet* har invänt att försäkringsbolagen skulle få ytterst svårt att finna andra relevanta parametrar än kön som inte skulle falla in under definitionen indirekt diskriminering. Förbundet anför vidare att det är vetenskapligt konstaterat att män och kvinnor skiljer sig åt både när det gäller livslängd och insjuknandefrekvens; därför utgör skillnader i premier mellan kvinnor och män inte diskriminering till den del de är följd av den försäkringsmässiga principen att varje försäkrad betalar en premie som står i relation till den risk han eller hon bidrar med. Enligt *Svenskt Näringsliv* saknas tillräckliga belägg för att skillnader utgör diskriminering i egentlig mening och inte endast är resultatet av könsneutrala riskbedömningar från försäkringsbolagens och kreditinstitutens sida. Det bör, menar föreningen, exempelvis anses vara försvarligt att försäkringsbolag vid sidan av andra faktorer väger in det förhållandet att kvinnor lever längre än män vid bestämmandet av premier för pensionsförsäkringar. Ett försäkringsbolag kan om ett förbud införs komma att tvingas ställa inträngande frågor om exempelvis livsstil, levnadsförhållanden m.m. Föreningen ifrågasätter om detta skulle gagna försäkringstagarna.

Regeringen kan nu konstatera att EU-förhandlingarna är avslutade. Utfallet kan beskrivas som att medlemsstaterna fått en nationell, tidsbegränsad möjlighet att välja att antingen införa ett diskrimineringsförbud för försäkringstjänster eller att avstå. Kommissionen avser dock att tillsätta en särskild arbetsgrupp – en ad hoc-grupp – för fortsatt behandling av försäkringsfrågan.

Sverige agerade i förhandlingarna inom EU med ambitionen att få till stånd ett tydligt diskrimineringsförbud i fråga om försäkringar. Det står

nu klart att resultatet av förhandlingen om EU-direktivet inte motsvarar den målsättning som regeringen hade i det arbetet. Försäkringsområdet är ett av de områden där ett diskrimineringsförbud skulle kunna ha stor praktisk betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män. Det hade därför varit önskvärt att EU redan nu kunnat ta ett tydligare steg i riktning mot könsneutrala försäkringar. Ett exempel är privata pensionsförsäkringar som i de allra flesta fall är könsberoende när det gäller storleken på premierna. De beräkningsgrunder som används för att fastställa premiernas storlek bygger till stor del på förväntad livslängd baserad på kön. Resultatet blir att kvinnor schablonmässigt betalar högre premier för sin ålderspension än män. Å andra sidan betalar män i allmänhet mer för försäkringar som ger ersättning till efterlevande vid försäkringstagarens död.

Regeringens utgångspunkt är att diskriminering i fråga om försäkringstjänster är oacceptabelt. Detta gäller oberoende av vad som följer av EG-rättens utformning och minimikraven i det nya EG-direktivet. Som flera av remissinstanserna framhållit måste emellertid principerna för vad som skall anses vara diskriminering och utformningen av ett diskrimineringsförbud som gäller försäkringar analyseras mer än vad som hittills gjorts. En del av den analysen måste ta sin utgångspunkt i att ett avtal om försäkring i det enskilda fallet bygger på en riskbedömning från försäkringsgivarens sida. Med risk menas att det är osäkert om den händelse som försäkringen tar sikte på (t.ex. sjukdom, olycksfall eller dödsfall vid livförsäkring och brand, bilolycka eller stöld vid skadeförsäkring) kommer att inträffa eller inte. Försäkringens idé är att utjämna riskerna mellan medlemmarna i ett kollektiv. Denna idé förutsätter emellertid att en risk inte har realiserats innan försäkringen tecknas, och det skall i princip inte heller finnas tecken på att det håller på att ske. I den mån den försäkringstekniska riskbedömningen i det enskilda fallet pekar på en högre risk än den för kollektivet normala kan en person vägras försäkringsskydd eller erbjudas försäkring till sämre villkor, t.ex. mot en högre premie än den normala (jfr prop. 2002/03:65 s. 135). Avgörande i sammanhanget är hur det kollektiv som riskbedömningen baseras på definieras. Ett diskrimineringsförbud skulle innebära att vissa begränsningar skulle läggas på användningen av kön vid beräkningen av premier och utbetalningar. Den närmare utformningen av en sådan begränsning måste dock beredas vidare innan ett förslag till lagstiftning kan lämnas.

Det finns vidare skäl att närmare analysera förutsättningarna för och eventuella konsekvenser av en händelseutveckling där försäkringsbolagen i Sverige förändrar sina beräkningsgrunder men där motsvarande åtgärder inte samtidigt vidtas i andra medlemsstater i EU. Skillnader i medlemsstaternas nationella bestämmelser avseende användningen av kön som en faktor vid beräkning av premier och utbetalningar med anledning av försäkringstjänster kan förväntas påverka konkurrensen mellan länderna. Om Sverige nu ensamt inför ett förbud skulle personer av det kön som missgynnas av ett förbud ges incitament att i stället söka sig till utländska försäkringsbolag som inte behöver tillämpa förbudet och därför kan erbjuda lägre premier för en viss försäkring. Samtidigt skulle personer i utlandet av det kön som gynnas av förbudet i högre utsträckning kunna komma att vända sig till de svenska bolagen. Följden av detta kunde bli s.k. moturval, dvs. att balansen mellan ”goda” och

”dåliga” risker rubbas i dessa bolag. I den mån detta inträffar skulle det leda till höjda premier eller ytterst till att bolag avstår från att meddela vissa försäkringar. Därmed kan de personer som bäst behöver ett försäkringsskydd komma att drabbas av ännu sämre villkor eller i värsta fall hamna i s.k. försäkringsnöd. En annan möjlig konsekvens av ett diskrimineringsförbud i Sverige skulle å andra sidan kunna vara att personer som gynnas av ett sådant förbud söker sig hit från andra EU-länder. Sannolikheten för en sådan utveckling behöver dock analyseras närmare och beror bl.a. på hur medlemsstaterna väljer att genomföra EG-direktivet.

Regeringen presenterar mot denna bakgrund nu inget förslag till diskrimineringsförbud som gäller försäkringstjänster. Frågan måste utredas ytterligare. Det framstår som önskvärt att ett förtroendefullt samarbete med företrädare för försäkringsbranschen och andra berörda intressenter kan initieras. De försäkringstekniska frågor som uppstått i anslutning till frågan om ett diskrimineringsförbud som gäller försäkringstjänster har parallellt med EU-förhandlingarna nationellt i Sverige till viss del beretts med en referensgrupp. Gruppen har bestått bl.a. av företrädare för Regeringskansliet, Konsumenternas Försäkringsbyrå, Sveriges Försäkringsförbund, Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges Akademikers Centralförbund (SACO) och Landstingsförbundet.

Regeringen skall nu skyndsamt vidta de åtgärder som krävs för att ta fram ett fullgott beredningsunderlag i frågan om införandet av ett förbud mot könsdiskriminerande försäkringar, inbegripet vilka konsekvenser ett sådant förbud skulle kunna få. Till detta skall läggas att regeringen noga kommer att följa den fortsatta utvecklingen inom EU – såväl genom ett aktivt deltagande i den kommande ad hoc-gruppen som med avseende på hur övriga medlemsstater väljer att genomföra direktivet i denna del.

Som framgått innebär EG-direktivet inget krav på lagstiftning för tillfället. Det föreslagna handlings sättet är alltså förenligt med de krav som EG-rätten ställer.

8.9 Socialförsäkringssystemet

Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på så sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i diskrimineringsförbudet som gäller i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem (11 §).

Som undantag gäller att förbudet mot könsdiskriminering dock inte innebär hinder mot tillämpning av bestämmelser om

- 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,
- hustrutillägg enligt lagen (1962:392) om hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension, eller
- utbetalning av barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har inte föreslagit att undantagsregeln i andra stycket skall omfatta också tillämpning av lagarna om allmänna barnbidrag och förlängt barnbidrag respektive ersättningar enligt lagen om hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension.

Remissinstanserna: Endast få har yttrat sig. Ingen har invänt mot förslaget. Enligt bl.a. *Riksförsäkringsverket* är dock nuvarande regler om utbetalning av barnbidrag indirekt könsdiskriminerande mot män. Verket anför vidare att det är viktigt att tydligare definiera och problematisera betydelsen av indirekt diskriminering när det gäller socialförsäkringen.

Bakgrund

EG-reglerna

Enligt artikel 3.1 a i direktivet om social trygghet skall direktivet gälla lagstadgade system som lämnar skydd vid

- sjukdom,
- invaliditet,
- ålderdom,
- olycksfall i arbetet,
- yrkessjukdomar, och
- arbetslöshet.

Av artikel 3.2 framgår att direktivet inte skall gälla bestämmelser om efterlevandeförmåner.

Av artikel 4.1 följer att likabehandlingsprincipen innebär att det inte skall förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus, i synnerhet vad beträffar

- systemens räckvidd och villkoren för tillgång till dem,
- skyldigheten att betala avgifter och beräkningen av avgifterna,
- beräkningen av förmåner, bland annat tillägg avseende make/maka och familjemedlemmar samt de villkor som bestämmer varaktigheten och bibehållandet av rätten till bidrag.

Artikel 7 innebär att direktivet inte hindrar medlemsstaterna att från dess tillämpningsområde utesluta bl.a. ”följderna av att, innan detta direktiv antogs, ha begagnat sig av rätten till valfrihet att ej förskaffa sig rättigheter eller ådra sig skyldigheter enligt ett lagstadgat system” (artikel 7 e).

Regeringsformen

Enligt 2 kap. 16 § regeringsformen (RF) gäller följande. Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt. Enligt punkt 2 i övergångsbestämmelserna till lagen (1976:871) om ändring i RF behåller äldre föreskrift som innebär särbehandling på grund av kön sin giltighet tills vidare, utan hinder av

2003 års lag

I 2003 års lag om förbud mot diskriminering anses socialförsäkrings-systemet vara en del av systemet för social trygghet. Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem (11 §).

Skälen för regeringens förslag

Förbudsregeln kompletteras

Det finns i dag inga regler i Sverige som uttryckligen förbjuder köns-diskriminering i de avseenden som avses i artikel 4.1 direktivet om social trygghet. En näraliggande reglering finns dock i 9 kap. lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension som gäller uttag av premiepension. I 9 kap. 1 § anges att premiepension skall beräknas lika för kvinnor och män. Däremot finns i 2003 års lag uttryckliga diskrimineringsförbud för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse och – sedan den 1 januari 2005 – sexuell läggning. Den naturliga åtgärden är nu att, som Diskrimineringskommittén föreslagit, komplettera det befintliga skyddet mot diskriminering i 2003 års lag med diskrimineringsgrunden kön. På så sätt genomförs direktivet om social trygghet i denna del och skapas ett likadant skydd mot diskriminering för de olika diskrimineringsgrunderna. Mot detta har heller ingen remissinstans invänt.

Förslaget innebär att ett mer omfattande skydd mot diskriminering införs än vad som direktivet kräver. Den svenska socialförsäkringen skiljer mellan vad som kallas den arbetsbaserade försäkringen och den bosättningsbaserade försäkringen. Exempelvis arbetsskadeförsäkringen är kopplad till den enskildes arbete och utgör således en förmån enligt den arbetsbaserade försäkringen. Exempelvis barnbidraget är däremot inte knutet till arbete och utgör således en förmån enligt den bosättningsbaserade försäkringen. Direktivet om social trygghet omfattar i princip förmåner enligt den arbetsbaserade försäkringen och – dessutom – arbetslöshetsförsäkringen, vilken inte anses vara en del av den arbetsbaserade försäkringen. Diskrimineringskommittén konstaterar att förmåner enligt den bosättningsbaserade försäkringen därmed i princip inte omfattas av direktivets diskrimineringsförbud. Kommittén har dock ansett att diskrimineringsförbudet i fråga om kön bör omfatta mer än så. Regeringen delar denna uppfattning. Även om EG-direktivet får anses kräva diskrimineringsförbud endast i fråga om den arbetsbaserade försäkringen och arbetslöshetsförsäkringen finns det inga skäl att när det gäller könsdiskriminering avstå från att införa förbud som gäller även förmåner enligt den bosättningsbaserade försäkringen. Inget hindrar att Sverige på denna punkt går längre än vad direktivet kräver.

Således är regeringens förslag att direktivet genomförs genom ändringar i 2003 års lag om förbud mot diskriminering. Diskrimineringsgrunden kön skall läggas till i förbudet som gäller i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem (11 §). Förbudet skall – med förbehåll för vad som nedan anförs om undantag från diskrimineringsförbudet – tillämpas på samma sätt som de befintliga förbuden i 2003 års lag. Dess närmare räckvidd framgår av författningskommentaren och vad som nedan anförs om undantag från diskrimineringsförbudet.

Undantag för änkepension

Diskrimineringskommittén diskuterar i betänkandet om reglerna om änkepension bör anses som diskriminerande mot män. Bakgrunden är följande. Änkepensioneringen avskaffades i princip från och med år 1990. Efterlevande kvinnor har emellertid med stöd av övergångsbestämmelser till lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL, på vissa villkor även därefter beviljats änkepension. De närmare bestämmelserna om detta finns i 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. Möjligheterna till änkepension gäller framför allt kvinnor födda år 1944 eller tidigare. Kvinnor födda år 1945 eller senare beviljas i första hand omställningspension men kan i viss mån och på vissa villkor samtidigt beviljas änkepension. Efterlevande män – änklingar – får däremot inte någon efterlevandepension.

Av motiven till regleringen av änkepensionen framgår följande. Det huvudsakliga motivet som ursprungligen fanns för införandet av änkepensionen, nämligen att ge efterlevande kvinnor möjlighet till ekonomisk försörjning om mannen avled, kan med förändringarna i samhällsstrukturen och förvärvsvillkoren generellt sett sägas ha försvagats. Emellertid är förhållandena alltså sådana att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män. Dessutom finns det kvinnor, företrädesvis födda under 1930-talet eller början av 1940-talet, som när de bildade familj påtog sig uppgiften att sköta barnen och hemmet. Dessa kvinnor har inte haft samma möjligheter som sina män att i ett tidigt skede av sina liv etablera sig på arbetsmarknaden eller att skaffa sig någon högre utbildning. Enligt regeringens uppfattning var dessa kvinnor i ett större behov av efterlevandeskydd än män i motsvarande ålder samt yngre kvinnor som arbetat och utbildats på ungefär samma villkor som män (prop. 1999/2000:91 s. 172).

Enligt kommittén innebär denna olika behandling inte könsdiskriminering i strid med direktivet. Regeringen delar den uppfattningen. För det första är det inte givet att änkepensionen eller alla delar av änkepensionen alls är en sådan typ av lagstadgat system som omfattas av direktivets tillämpningsområde enligt artikel 3.1 respektive 3.2. Av artikel 3.2 framgår att direktivet inte skall gälla bestämmelser om efterlevandeförmåner. Till detta kommer enligt Diskrimineringskommittén att de skäl som uppbär änkepensionsreglerna är sådana som faller under direktivets artikel 7 som anger de fall där medlemsstaterna kan utesluta olika förmåner från det skyddade området.

Regeringen kan konstatera att det faktum att bestämmelserna om änkepension är förenliga med EG-rätten inte innebär att Sverige är förhindrat att låta diskrimineringsförbudet omfatta dem. Principen om lika-behandling av kvinnor och män talar i och för sig för en sådan åtgärd. Å andra sidan är änkepensionen i princip avskaffad även om övergångsbestämmelser fortfarande gäller. Den kan dessutom sägas motsvara ett faktiskt behov som finns hos många kvinnor men som inte finns hos män på samma sätt. Det är som kommittén uttalar rimligt att diskrimineringslagstiftningen utformas med särskild hänsyn till de generationer där makarna i en familj ofta haft den arbetsfördelningen att mannen utfört förvärvsarbete medan kvinnan skött hushållet och barnen. Många kvinnor som i dag uppbär änkepension har under lång tid uppburit denna förmån. De kan antas ha inrättat sina liv härefter och förlitat sig på att möjligheten till änkepension skall bestå. I många fall har dessa kvinnor, med hänsyn till arbetslivserfarenhet och utbildning, svårt att hävda sig på dagens arbetsmarknad. Till följd av detta utgör änkepensionen i många fall den huvudsakliga eller enda inkomsten för dem. Regeringen delar således kommitténs slutsats att änkepensionen inte skall omfattas av diskrimineringsförbudet i 11 §. Ett uttryckligt undantag som klargör detta förhållande bör införas i lagen. Eftersom EG-direktivet inte kräver diskrimineringsförbud på detta område innebär undantaget inte att Sverige underlåter att genomföra direktivet om social trygghet på ett korrekt sätt. Undantagsbestämmelsen får vidare anses utgöra ett led i strävandena att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män. På så vis står den inte heller i motsättning till det allmänna förbudet mot könsdiskriminerande lagstiftning i 2 kap. 16 § RF.

Undantag för hustrutillägg

Möjligheten att få hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension enligt lagen (1962:392) om hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension upphörde som huvudregel den 1 januari 1995 när lagen upphävdes. Numera beviljas inga nya sådana ersättningar. De upphävda bestämmelserna tillämpas dock fortfarande övergångsvis för de kvinnor som hade rätt till hustrutillägg när lagen upphävdes. Eftersom dessa ersättningar i praktiken har upphört att gälla, och med hänvisning till de skäl som enligt regeringens mening gör att änkepensionen kan undantas från diskrimineringsförbudet, bör det av 11 § framgå att förbudet mot könsdiskriminering inte innebär hinder mot tillämpning av de nämnda bestämmelserna. På samma sätt som för änkepensionen ovan kan undantaget anses utgöra ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män. Därmed står det inte i motsättning till det allmänna förbudet mot könsdiskriminerande lagstiftning i 2 kap. 16 § RF.

Undantag för barnbidrag

Barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag räknas till socialförsäkringen; se 1 kap. 1 § och 3 kap. 3 § socialförsäkringslagen (1999:799). Bestämmel-

serna om utbetalning av barnbidrag innebär i huvudsak följande. En förälder som ensam har vårdnaden om ett barn har rätt att uppbära barnbidragen för barnet. Vid gemensam vårdnad gäller att rätt att uppbära barnbidrag tillkommer barnets moder eller, om föräldrarna gör anmälan om det till Försäkringskassan, barnets fader. Bor barnet varaktigt tillsammans med endast en av föräldrarna, har efter anmälan den föräldern rätt att uppbära bidragen.

I ett särskilt yttrande som åtföljer yttrandet från *Helsingborgs tingsrätt* anförs att de nuvarande reglerna om utbetalning av barnbidrag missgynnar män, både när ett barn bor växelvis hos sina föräldrar och när barnet bor tillsammans med båda föräldrarna. Regeln att endast modern har rätt att uppbära bidraget måste enligt yttrandet ändras för det fall då föräldrarna inte bor tillsammans och vidare bör det övervägas ett uttryckligt undantag från lagens diskrimineringsförbud när det gäller föräldrar som bor tillsammans. Även *Riksförsäkringsverket* anser att reglerna om utbetalning av barnbidrag är könsdiskriminerande.

Som framgått ovan anser Diskrimineringskommittén att barnbidragen inte omfattas av diskrimineringsförbuden i direktivet om social trygghet. Med den breda ansats som regeringen och riksdagen valt i fråga om diskrimineringsförbudets utformning – där alltså både den arbetsbaserade och den bosättningsbaserade försäkringen omfattas – kommer likväl barnbidraget att falla inom diskrimineringsförbudets tillämpningsområde om saken inte regleras särskilt.

I beslut den 15 juli 2004 gav regeringen Riksförsäkringsverket (numera Försäkringskassan) i uppdrag att analysera och pröva förutsättningarna för en mer könsneutral lagstiftning avseende det allmänna barnbidraget och flerbarnstillägget. Försäkringskassan överlämnade sin rapport till regeringen den 15 mars 2005. Rapporten är föremål för remiss fram till och med den 31 maj 2005. Därefter sker fortsatt beredning inom Regeringskansliet. I avvaktan på frågans fortsatta beredning anser regeringen att det finns skäl att avvakta med att låta diskrimineringsförbudet omfatta utbetalningen av barnbidragen. För att göra diskrimineringsförbudets begränsning i detta avseende tydlig bör nu ett uttryckligt undantag i lagen införas för tillämpning av reglerna om utbetalning av barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag. Eftersom EG-direktivet inte synes kräva diskrimineringsförbud på detta område innebär undantaget inte att Sverige underlåter att genomföra direktivet om social trygghet på ett korrekt sätt. Enligt punkt 2 i övergångsbestämmelserna till lagen (1976:871) om ändring i RF behåller äldre föreskrift som innebär särbehandling på grund av kön sin giltighet tills vidare, utan hinder av 2 kap. 16 §. Därmed får anses att förslaget till undantag är förenligt också med RF.

Förbud som gäller funktionshinder

Diskrimineringsförbuden i 11 § i 2003 års lag gäller inte för diskrimineringsgrunden funktionshinder. Det är dock regeringens avsikt att infoga även den diskrimineringsgrunden i lagens skydd mot diskriminering. Regeringen avser att återkomma med förslag till ett sådant bredare

8.10 Arbetslöshetsförsäkringen

Regeringens förslag: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering ändras på sätt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i diskrimineringsförbudet som gäller i fråga om arbetslöshetsförsäkringen (12 §).

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* föreslår dock att föräldraledighet på deltid skall utgöra s.k. överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 3.1 a i direktivet om social trygghet skall direktivet gälla lagstadgade system som lämnar skydd vid bl.a. arbetslöshet.

2003 års lag

Enligt 2003 års lag är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen (12 §).

Skälen för regeringens förslag

Förbudsregeln kompletteras

Som framgått innebär direktivet om social trygghet att könsdiskriminering skall vara förbjuden i fråga om skydd vid arbetslöshet. Det motsvarar för svenska förhållanden bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringen i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkringen och vissa bestämmelser om arbetslöshetskassorna i lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Ett motsvarande diskrimineringsförbud finns i 2003 års lag för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning. Regeringen ansluter sig till Diskrimineringskommitténs förslag att lägga till diskrimineringsgrunden kön som i lagen skyddad diskrimineringsgrund. Diskrimineringsförbudet för kön skall tillämpas på samma sätt som motsvarande förbud för de andra diskrimineringsgrunderna. Dess räckvidd framgår av författningskommentaren och 2003 års förarbeten till lagen om förbud mot diskriminering.

JämO har pekat på att den som under en begränsad tid minskar sin arbetstid från heltid till deltid i samband med uttag av föräldrapenning i en sådan omfattning att ett nytt arbetsvillkor uppfylls får sänkt ersättning vid arbetslöshet. Denna effekt drabbar särskilt kvinnor. För att motverka denna indirekta könsdiskriminering har *JämO* föreslagit att föräldraledighet skall utgöra s.k. överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen om ett uppfyllt arbetsvillkor får till konsekvens att arbetslöshetsersättningen blir lägre än den som föräldern skulle ha uppburit om inkomstbortfallet beräknats på den inkomst föräldern hade före uttaget av föräldraledighet. Även Diskrimineringskommittén har berört aspekter av arbetslöshetsförsäkringen enligt vilka det kan ifrågasättas om nuvarande bestämmelser kan sägas ha indirekt könsdiskriminerande effekter. Kommittén har dock inte lämnat några förslag i dessa delar. Beredningsunderlag saknas alltså. Regeringen avser att överväga frågan ytterligare.

Förbud som gäller funktionshinder

Diskrimineringsförbuden i 12 § i 2003 års lag gäller inte för diskrimineringsgrunden funktionshinder. Det är dock regeringens avsikt att infoga även den diskrimineringsgrunden i lagens skydd mot diskriminering. Regeringen avser att återkomma med förslag till ett sådant bredare diskrimineringsförbud som gör skyddet mot diskriminering lika för alla diskrimineringsgrunderna.

8.11 Undantag från förbudet mot direkt diskriminering i jämställdhetslagen

Regeringens förslag: Undantaget från förbudet mot direkt diskriminering för ideellt eller annat särskilt intresse i jämställdhetslagen (1991:433) upphävs. Undantag från förbudet skall i stället – vid sidan av lagens gällande undantag för positiv särbehandling – gälla vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Hovrätten för Övre Norrland* anser att kommitténs förslag är för restriktivt. *Arbetsdomstolen* är tveksam till om rekvisitet ”nödvändigt” bör ingå i lagtexten. *Kammarrätten i Göteborg* ifrågasätter att undantaget endast gäller direkt diskriminering och inte också indirekt diskriminering. Enligt *Arbetslivsinstitutet* bör regeringen överväga om ett undantag för ”befordran” är förenligt med direktivet. *Akademikerförbundet SSR* menar att kommitténs förslag är en förbättring av lagens undantagsregel. Enligt förbundet är det dock önskvärt att man i det fortsatta lagstiftningsarbetet diskuterar trossamfunden och diskrimineringsskyddet på ett grundligare sätt än som hittills skett.

EG-reglerna

Enligt artikel 2.6 likabehandlingsdirektivet får medlemsstaterna, i fråga om tillträde till anställning, inbegripet den utbildning som leder därtill, föreskriva att en sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till könstillhörighet inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap, på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att målet är berättigat och kravet är rimligt. Artikeln ersätter artikel 2.2 i 1976 års direktiv.

Undantag för ideellt eller annat särskilt intresse enligt jämställdhetslagen

Enligt 15 § andra stycket andra strecksatsen jämställdhetslagen (1991:433) gäller förbudet mot direkt diskriminering inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Enligt förarbetena till jämställdhetslagen åsyftas ett begränsat antal undantagsfall där det ”av hänsyn till motstående intressen får anses berättigat att beakta en arbetssökandes eller en arbetstagares kön”. I kravet att arbetsgivaren skall visa att ett sådant beaktande är berättigat ligger att det motstående intresset inte skall kunna tillgodoses på annat sätt än genom att intresset av jämställdhet får vika. Det är fråga om vad som i förarbetena kallas en avvägning av ”delvis värderande natur”.

Förförarbetena till jämställdhetslagen anger några exempel på när intresset av jämställdhet kan få vika. Hänsyn till anständighetskänsla och krav på skydd för den personliga integriteten anges kunna motivera undantag. Ett exempel är respekt för olika invandrargrupperns trosuppfattning och kulturmönster när det gäller behandling inom sjukvården. Ett annat exempel är, enligt förarbetena, att en ideell organisation, ett trossamfund, ett politiskt parti eller liknande vill ha enbart anställda som delar den åskådning eller det program som arbetsgivaren verkar för. I en sådan situation kan, anförs det, delaktighet av arbetsgivarens åskådning eller värderingar vara en saklig förutsättning för arbetet. Andra exempel är att en teaterledning inte bör hindras att anlita enbart manliga skådespelare för manliga roller och att ett modehus skall kunna begära att mannekängerna är kvinnor. Dessa situationer, framgår det av förarbetena, kan ses på två sätt. Valet av manliga skådespelare kan förklaras med att det rör sig om nödvändiga sakliga förutsättningar för arbetet vilket innebär att den som inte har dessa sakliga förutsättningar inte blivit diskriminerad. Man kan också se saken som ett tillgodoseende av ett särskilt intresse som inte bör vika för intresset av jämställdhet. Båda synsätten är möjliga – det väsentliga är att det inte lämnas större utrymme för synpunkter av denna art än vad som är sakligt motiverat (jfr prop. 1978/79:175 s. 120 och s. 124 f). För att ytterligare betona att det mot jämställdheten motstående intresset inte kunde tillgodoses på något annat sätt lades år 1991 till att det motstående intresset *uppenbarligen*

inte borde vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet (jfr prop. 1990/91:113 s. 107). Prop. 2004/05:147

Positiv särbehandling enligt jämställdhetslagen

Enligt 15 § andra stycket första strecksatsen jämställdhetslagen gäller diskrimineringsförbud inte om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Detta brukar benämnas som ett undantag för positiv särbehandling (jfr t.ex. prop. 1999/2000:143 s. 39).

1999 års lagar

Liknande undantagsbestämmelser som den i 15 § andra stycket andra strecksatsen jämställdhetslagen fanns tidigare i 1999 års lagar som gäller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Den 1 juli 2003 utmönstrades emellertid undantagen för ”ideellt eller annan särskilt intresse” ur lagarna såsom alltför oprecist. Regeringen ansåg att det var osäkert om EG-rätten medgav det undantaget. I stället infördes – efter mönster från EG-rätten – undantag som innebär att förbuden mot direkt diskriminering i 1999 års lagar inte gäller vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

I förarbetena till de nya bestämmelserna betonas att tillämpningsområdet för undantagen är snävt. Det får tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Exempel på när undantaget kan användas anges vara teaterföreställningar där det krävs att skådespelare har en viss etnisk tillhörighet för att föreställningen skall 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 är undantag från diskrimineringsförbudet tillåten. Ett specialfall anges vidare vara organisationer som med hänsyn till verksamhetens ändamål och speciella förutsättningar kan ges en särskild möjlighet att väga in etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder i ett anställningsbeslut. Det gäller verksamheter som bygger på religiösa, ideologiska eller värderingsmässiga grunder. Det kan vara rimligt, sägs det, att en arbetstagare vars funktion eller arbetsuppgifter har nära samband med verksamhetens kärna, delar organisationens eller verksamhetens åskådning eller grundläggande värderingar. Det kan vara en fråga om att värna en verksamhets legitimitet och integritet i förhållande till medlemmar och i förhållande till utomstående. För organisationer som verkar för ett visst ändamål kan det för trovärdigheten vara väsentligt att personer som representerar organisationen har en särskild tillhörighet till den. Exempelvis bör en ideell organisation för homosexuella eller för personer med funktionshinder kunna ställa krav på att den som företräder organisationen själv är

homosexuell respektive har ett funktionshinder. Detsamma gäller invandrarföreningar och organisationer som verkar för en viss etnisk gruppns intressen eller mera allmänt för invandrarens intressen. Det betonas att undantagsmöjligheten endast tar sikte på anställningar av personer som företräder en verksamhet eller är ”synliga” i förhållande till medlemmar eller utåt mot allmänheten. En arbetsgivare bör inte kunna åberopa undantagsmöjligheten till stöd för krav på att alla anställda – oavsett arbetsuppgifter – skall ha den etniska tillhörighet, den religion eller annan trosuppfattning, den sexuella läggning eller det funktionshinder som organisationen verkar för eller vill associeras med. Arbetsgivaren skall ha starka skäl för att få tillämpa undantagsregeln. 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.

Skälen för regeringens förslag

Undantaget för ideellt eller annat särskilt intresse upphävs

Undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” infördes från början i den paragraf i dåvarande jämställdhetslagen som angav diskrimineringsförbudet i fråga om anställning eller befordran eller utbildning för befordran. Jämställdhetslagen har sedan dess ändrats i betydande omfattning, senast den 1 januari 2001. Ändringarna har avsett både form och innehåll i lagen. En av ändringarna har kommit att innebära att den undantagsmöjlighet som från början gällde främst anställning och befordran nu gäller alla sätt på vilka en arbetsgivare kan behandla en arbetstagare. Nuvarande 15 § andra stycket jämställdhetslagen, där undantaget anges, omfattar alla de faktiska förfaranden i vilka diskrimineringsförbudet gäller enligt 17 §. Det är således enligt jämställdhetslagen tillåtet att göra undantag, förutom i fråga om beslut om anställning och befordran, även vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor, arbetsledning, uppsägning, avskedande och andra ingripande åtgärder mot arbetstagare.

Genom att undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” har flyttats över till den nuvarande lydelsen av diskrimineringsförbudet har alltså tillämpningsområdet för undantaget vidgats. Diskrimineringskommittén anmärker att detta inte är förenligt med det snävare tillämpningsområde som likabehandlingsdirektivet anger. Regeringen delar uppfattningen att det hittillsvarande undantaget är alltför oprecist utformat för att med säkerhet stämma överens med EG-direktivet. Det är inte heller förenligt med motsvarande reglering i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Undantaget med dess nuvarande utformning bör alltså inte behållas.

Ett nytt undantag för anställning, befordran eller utbildning för befordran

Diskrimineringskommitténs utgångspunkt är att en undantagsmöjlighet behövs i jämställdhetslagen även om det nuvarande undantaget upphävs. Kommittén har därför föreslagit ett nytt undantag av innebörd att förbudet mot direkt diskriminering i stället inte skall gälla vid beslut om

anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Ingen remissinstans har invänt mot förslaget.

Regeringen gör följande bedömning. Det får anses finnas ett behov av undantag från diskrimineringsförbudet. Skyddet mot könsdiskriminering är inte absolut, vare sig i likabehandlingsdirektivet eller i svensk rätt. Detsamma gäller enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar där undantagsregler av samma innebörd som den Diskrimineringskommittén nu föreslagit nyligen införts.

Ett nytt undantag från diskrimineringsförbudet bör alltså införas. Diskrimineringskommitténs förslag innebär att undantaget i jämställdhetslagen omformuleras enligt likabehandlingsdirektivets modell och den modell som numera används i 1999 års lagar. Detta är det naturliga sättet att utforma lagens undantagsregel. Att Sverige ansluter sig till EG-direktivets modell där undantagen från förbudet anges särskilt kan dessutom på sikt vara av värde, t.ex. inför en eventuell framtida prövning inför EG-domstolen.

De exempel på situationer där det nuvarande undantaget enligt förarbetena skall vara tillämpligt får i stort sett anses alltjämt ha relevans. Dit hör exemplen om hänsyn till anständighetskänsla och krav på skydd för den personliga integriteten, teaterföreställningar och verksamheter som bygger på ideologiska eller värderingsmässiga grunder. Behov av ett undantag får vidare anses finnas när det gäller t.ex. ideella organisationer eller liknande dit kvinnor som utsatts för övergrepp av män kan vända sig.

Några av remissinstanserna har uppmärksammat att lydelsen av lika-behandlingsdirektivets undantagsregel inte är fullt ut identisk med motsvarande EG-regler som gäller etnisk tillhörighet och de andra diskrimineringsgrunderna. För att ett undantag skall få göras beträffande t.ex. etnisk tillhörighet krävs enligt tillämpliga EG-direktiv ett *legitimt* syfte/mål och att kravet på viss etnisk tillhörighet är *proportionerligt*; motsvarande krav enligt likabehandlingsdirektivet är ett *berättigat* mål och att kravet är *rimligt*. Det kunde mot den bakgrunden övervägas – som *Arbetsdomstolen* och *Hovrätten för Övre Norrland* diskuterat – om jämställdhetslagens undantagsregel skulle utformas något mera extensivt än motsvarande bestämmelser i 1999 års lagar; en ytterligare tänkbar lösning kunde vara att utöka undantagsmöjligheterna i alla lagarna. Enligt regeringens mening är dock detta inte nödvändigt. För det första finns det knappast något sakligt behov av att göra möjligheterna till avsteg från likabehandlingsprincipen större för kön än för någon annan diskrimineringsgrund. Inte heller finns skäl att generellt – för alla lagarna – utöka undantagsmöjligheten. Därtill kommer att inget talar för att EG-lagstiftaren över huvud taget avsett någon betydelseskillnad i de olika direktiven. I de svenska språkversionerna av respektive direktiv finns de språkliga nyanser eller skillnader som nämnts ovan. I de engelska språkversionerna däremot är lydelsen av de olika bestämmelserna identiska; där talas om ”legitimate” respektive ”proportionate” i båda fallen. Slutligen väger under alla omständigheter kravet på enhetlighet mellan de svenska lagarna så tungt att jämställdhetslagen bör utformas på samma sätt som de andra lagarna.

Enligt *Arbetslivsinstitutet* bör regeringen överväga om kommitténs förslag om undantag för ”befordran” är förenligt med direktivet. Ordet befordran nämns inte i artikel 2.6. Det kan emellertid här anmärkas att en befordran i många fall innebär att arbetstagaren rättsligt sett får en ny anställning eller tjänst. En sådan befordran får som Arbetslivsinstitutet påpekar anses falla inom det tillåtna området för undantaget. Det kan i olika fall vara något av en tillfällighet om en befordran i ett enskilt fall ses som en ny anställning eller inte. Under alla omständigheter ligger situationerna så nära varandra att även de fall av befordran som inte betraktas som en nyanställning bör kunna omfattas av regeln. Därmed får jämställdhetslagen även på denna punkt samma utformning som motsvarande bestämmelser i 1999 års lagar.

Regeln föreslås därmed ha följande lydelse. Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. En sådan regel slår fast att tillämpningsområdet för undantaget är mycket snävt. Det får tillämpas endast vid anställningar, befordran eller utbildning för befordran. Arbetsgivaren måste ha starka skäl för att få tillämpa undantagsregeln. Avgörande vikt får fästas endast vid arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs. Om en arbetsgivare åberopar undantagsregeln bör det ställas höga krav på arbetsgivarens argumentation. 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. Bestämmelsen bör tillämpas på samma sätt som motsvarande regler i 1999 års lagar. Närmare ledning kan därmed hämtas ur förarbetena till de andra diskrimineringslagarna (jfr t.ex. prop. 2002/03:65 s. 183 f.)

Ett särskilt fall där en arbetssökandes kön någon gång bör kunna tillmätas betydelse, och som *Akademikerförbundet SSR* lyft fram, är när arbetsgivaren är en organisation eller liknande som med hänsyn till verksamhetens ändamål eller speciella förutsättningar bör ges en särskild möjlighet att väga in könsfrågan i ett anställnings-, utbildnings- eller befordringsbeslut. Det gäller verksamheter som bygger på religiösa, ideologiska eller värderingsmässiga grunder. Det kan i sådana fall – på samma sätt som enligt 1999 års lagar för de andra diskrimineringsgrunderna – vara rimligt att arbetstagare vars funktion eller arbetsuppgifter har nära samband med verksamhetens kärna, både delar organisationens eller verksamhetens åskådning och grundläggande värderingar och har det kön som underlättar eller är en förutsättning för arbetet. Det kan vara fråga om att värna en verksamhets legitimitet och integritet i förhållande till medlemmar och i förhållande till utomstående. Några exempel på situationer då sådana överväganden kan göra sig gällande är i fråga om kyrkor och trossamfund eller kvinnoorganisationer såsom t.ex. Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (ROKS).

Undantagsregeln placering

Den nya regeln bör som Diskrimineringskommittén föreslagit placeras i den bestämmelse som anger när förbuden gäller, dvs. i 17 § i stället för som i dag i 15 §. I 1999 års lagar har undantagsbestämmelserna placerats på motsvarande sätt.

Regeringens förslag påverkar inte innebörden av jämställdhetslagens undantag för positiv särbehandling. Även den bestämmelsen bör dock – utan att ändras i sak – flyttas över till 17 § andra stycket.

Undantag för indirekt diskriminering

Kammarrätten i Göteborg har ifrågasatt att undantaget endast gäller direkt diskriminering och inte också indirekt diskriminering. Enligt regeringens mening behövs inget särskilt undantag i fråga om indirekt diskriminering. För det första får likabehandlingsdirektivets regel antas syfta på enbart direkt diskriminering (jfr prop. 2002/03:65 s. 184). Dessutom bör det utrymme för hänsynstaganden till kön som kan finnas när det gäller bestämmelser och annat som kan innebära indirekt diskriminering, anses tillgodosett av arbetsgivarens möjligheter att väga olika intressen mot varandra inom ramen för den s.k. intresseavvägningen. En möjlighet till undantag i fråga om indirekt diskriminering kan därmed sägas vara inbyggd i själva definitionen av indirekt diskriminering. (Jfr i fråga om intresseavvägningen, prop. 2002/03:65 s. 93 f. och prop. 1999/2000:143 s. 43 f.).

9 Repressalier

Regeringens förslag: 22 § jämställdhetslagen (1991:433) ändras på så sätt att

- förbudet mot trakasserier benämns ”förbud mot repressalier”,
- förbudet omfattar även påtalande av diskriminering och medverkan i en utredning enligt lagen,
- arbetsgivaren inte heller får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–13 §§,

6 § jämställdhetslagen ändras i redaktionellt hänseende som en följd av att förbudet i 22 § benämns ”förbud mot repressalier”. Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för repressalier.

Förbudet mot repressalier i 12 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ändras så att det omfattar även den situationen att en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 4–7 §§.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Är i huvudsak positiva till förslagen. *Arbetsgivarverket* har dock motsatt sig att förslaget går längre än vad som krävs

enligt EG-rätten i fråga om att förbuden mot repressalier skall gälla även när en arbetstagare anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer bestämmelserna om aktiva åtgärder och att regeln föreslås sanktioneras med både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Bakgrund

EG-regeln

Enligt artikel 7 likabehandlingsdirektivet skall medlemsstaterna i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda, inbegripet dem som är arbetstagarrepresentanter enligt nationell lag och/eller praxis, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om lika-behandling följs.

Artikeln ersätter artikel 7 i 1976 års direktiv.

Jämställdhetslagen

Enligt 22 § jämställdhetslagen får arbetsgivaren inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering. Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall likställas med arbetsgivaren.

Bestämmelsen tar enligt förarbetena sikte på trakasserier som är av ren repressaliekaraktär och som har sin grund i avvisade sexuella närmanden eller i en anmälan om könsdiskriminering. Den innehåller enligt sin lydelse och sin rubrik ”förbud mot trakasserier”. Motsvarande bestämmelse i 1999 års lagar och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering gäller ”förbud mot repressalier”.

Exempel på trakasserier – eller repressalier – som omfattas av bestämmelsen i 22 § jämställdhetslagen är enligt förarbetena att en utlovad förmån uteblir, att arbetstagaren drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Det kan bl.a. vara fråga om att arbetstagaren utsätts för en orimlig arbetsbelastning eller för prestationskrav som inte är rimliga. Det kan även vara fråga om att arbetstagaren fråntas arbetsuppgifter eller får för henne eller honom mycket okvalificerade uppgifter. Trakasserier kan också innebära att arbetstagaren behandlas på ett hotfullt eller allmänt kränkande sätt. De kan vidare ta sig uttryck i oerättigat dåliga vitsord eller omdömen som är ägnade att påverka arbetstagarens möjligheter till utveckling, utbildning, befordran eller till annan anställning. En anmälan som avses i regeln kan ha gjorts till arbetstagarens fackliga organisation eller till Jämställdhetsombudsmannen (JämO). (Jfr prop. 1990/91:113 s. 113.)

Även 1999 års arbetsrättsliga lagar innehåller förbud mot repressalier för arbetsgivare i förhållande till arbetstagare. Enligt bestämmelserna får arbetsgivaren inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt respektive lag. Bestämmelserna ändrades den 1 juli 2003 på så sätt att förbudet utsträcktes till att omfatta även påtalande av diskriminering och medverkan i en utredning. Samtidigt utsträcktes tillämpningen av bestämmelserna så att de utöver arbetstagare nu även omfattar den som utan att vara anställd antingen söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

I förarbetena till 2003 års ändringar i 1999 års lagar anges att anmälan eller påtalandet av diskriminering kan ha gjorts till någon av ombudsmännen som utövar tillsyn över lagarna, dvs. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) eller Handikappombudsmannen (HO), till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare eller till en arbetsgivarrepresentant. Uppräkningen är inte uttömmande. Att någon "medverkat i en utredning enligt lagen" avser att personen för egen eller annans räkning påtalat att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnar uppgifter under utredningen. Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering. Med "den som söker eller fullgör yrkespraktik" åsyftas i första hand studenter som söker eller fullgör praktik som ett led i sin utbildning. Som "inhyrd arbetskraft" anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

I förarbetena till 1999 års lagar, vars repressalieförbud vid lagarnas tillkomst omfattade endast anmälan om diskriminering, framgår att förbudet omfattar sådana åtgärder som tar sig uttryck i ett handlande eller en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som är till nackdel för arbetstagaren. Det förbjudna förfarandet innefattar sådana situationer där den anställdes villkor eller förhållanden faktiskt försämras i förhållande till vad som annars skulle ha varit fallet. Det kan vara fråga om försämrade arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner och liknande åtgärder vidtagna i syfte att "straffa". Förbudet riktar sig mot arbetsgivaren. Enligt förarbetena likställs den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden med arbetsgivaren (detta framgår uttryckligen av jämställdhetslagen). Härmed avses enligt förarbetena t.ex. arbetsledare och personalchefer. Arbetsgivarens ansvar innefattar således alla som har en ledande ställning över andra arbetstagare och vilkas beslut direkt kan påverka den enskilde arbetstagarens arbetsförhållanden eller villkor. (Jfr prop. 1997/98:177 s. 37 och s. 62, prop. 1997/98:179 s. 64 f. och s. 88 och prop. 1997/98:180 s. 45 f. och s. 68 f.)

Bestämmelserna i 7 respektive 18 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) skyddar arbetstagare mot uppsägning respektive avskedande. Enligt 7 § anställningsskyddslagen krävs saklig grund för att arbetsgivaren skall få säga upp en arbetstagare och enligt 18 § anställningsskyddslagen krävs att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att arbetsgivaren skall få avskeda denne.

Lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

En facklig förtroendeman får inte med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han eller hon inte haft något fackligt uppdrag. En facklig förtroendeman har vidare rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

2003 års lag

I lagen om förbud mot diskriminering finns följande förbud mot repressalier. Den som påstås ha diskriminerat någon enligt denna lag får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskrimineringen eller medverkat i en utredning om denna (14 §).

Skälen för regeringens förslag

Repressalier är inte diskriminering

Repressalieförbuden i lagarna kompletterar diskrimineringsförbuden. Medan diskrimineringsförbuden innebär ett skydd mot obehöriga hänsynstaganden till en persons kön eller annan berörd diskrimineringsgrund, tar repressalieförbuden sikte på att ge skydd i den situation som kan uppstå efter att någon protesterat mot diskriminering. I den situationen, dvs. i det efterföljande skedet, innebär repressalieförbuden att t.ex. en arbetsgivare inte får bestraffa den arbetstagare som söker upprättelse för egen del eller som invänder mot hur en arbetskamrat behandlats. Diskriminerande trakasserier har således samband med diskrimineringsgrunden som sådan, t.ex. någons kön. Repressalier däremot är en reaktion på att

den enskilde utnyttjat sin rätt att påtala missförhållanden. Karakteristiskt för repressalier är just detta drag av bestraffningsåtgärd som normalt inte finns när det gäller trakasserier och annan diskriminering.

Jämställdhetslagen samordnas med 1999 års lagar

Som framgått har lydelsen av repressalieförbuden i 1999 års arbetsrättsliga lagar nyligen ändrats. Genom ändringarna genomförs de båda EG-direktiven från 2000, direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet. Det är naturligt att jämställdhetslagen nu ändras på motsvarande sätt. På så sätt blir skyddet lika i de olika lagarna, oavsett vilken diskrimineringsgrund som är aktuell. Fullt ut kan dock repressalieförbuden i jämställdhetslagen och de övriga arbetsrättsliga lagarna inte samordnas. Detta hänger samman med att 22 § jämställdhetslagen redan i dag är mer omfattande än motsvarande bestämmelser i 1999 års lagar. Till skillnad mot 1999 års lagar omfattar jämställdhetslagen även avvisade sexuella närmanden. Den skillnaden kommer alltså att bestå.

Ordet repressalier införs i jämställdhetslagen

Enligt 22 § jämställdhetslagen får arbetsgivaren inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering. Bestämmelsen tar enligt förarbetena sikte på trakasserier som är av ren repressaliekaraktär.

När nu 22 § jämställdhetslagen ses över bör, som Diskrimineringskommittén föreslagit, till en början jämställdhetslagens språkbruk samordnas med den övriga lagstiftningen med förbud mot diskriminering. Regeln bör som i de andra lagarna ändras till att avse förbud mot ”repressalier”. Det är inte lämpligt att i detta sammanhang som hittills använda ordet ”trakasserier”. Att denna ändring av terminologisk natur behövs följer inte i sig av likabehandlingsdirektivet, men behovet framstår som särskilt tydligt nu när det enligt regeringens förslag uttryckligen skrivs in i jämställdhetslagen att trakasserier är en form av diskriminering. Som en följd av det ändrade uttryckssättet bör 6 § jämställdhetslagen ändras i redaktionellt hänseende på så sätt att där anges att arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för *repressalier*.

Repressalier på grund av anmälan, påtalande eller medverkan i en utredning enligt lagen

Enligt 1999 års lagar gäller repressalieförbudet när den arbetstagare som kan åberopa förbudet anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt respektive lag. Regeringen anser att denna ordning bör gälla även för jämställdhetslagen. Anmälan eller påtalet av diskriminering skall kunna ha gjorts till JämO, till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare eller till en arbetsgivarrepresentant. Uppräkningen är inte uttömmande. Att någon ”medverkat i en utredning enligt lagen” bör liksom i fråga om 1999 års lagar avse att

arbetstagaren för egen eller annans räkning påtalat att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnar uppgifter under utredningen. Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

Jämställdhetslagens 22 § bör alltså ändras så att lagen förbjuder repressalier inte endast när en arbetstagare anmält diskriminering utan även när en arbetstagare påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Repressalier och aktiva åtgärder

Enligt Diskrimineringskommitténs förslag bör repressalieförbudet i jämställdhetslagen ändras i ytterligare ett avseende. 22 § täcker i dag inte det fallet att en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av lagens bestämmelser om aktiva åtgärder. *Arbetsgivarverket* har motsatt sig förslaget. Enligt verket finns det risker med att nationell lagstiftning går utöver den nivå som krävs i gemenskapsrätten, dels eftersom förutsebarheten kan minska, dels för att den nationella rätten riskerar att hamna i strid med EG-rättspraxis i något av lagstiftningens senare utvecklingskedan.

Regeringen kan inte instämma i det som anförts om minskad förutsebarhet eller risker för konflikt med EG-rätten. Tvärtom är kommitténs förslag ägnat att både stärka skyddet mot repressalier och att göra kopplingen mellan förbudsreglerna och bestämmelserna om aktiva åtgärder tydligare vilket är en angelägen förstärkning av regleringen. Den föreslagna situationen bör alltså som kommittén föreslagit omfattas av lagens skydd. Ett tillägg i 22 § jämställdhetslagen bör därför göras, av innebörd att arbetsgivaren inte heller får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–13 §§. Motsvarande ändring bör göras också i 12 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning så att repressalieförbudet även omfattar den situationen att en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 4–7 §§. (Några ändringar i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna är inte nödvändiga eftersom det i de lagarna inte finns några bestämmelser om aktiva åtgärder.)

Repressalier enligt 2003 års lag

I 2003 års lag om förbud mot diskriminering finns från och med den 1 juli 2003 ett repressalieförbud som avser diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder (14 §). Genom att den lagens diskrimineringsförbud enligt förslagen i avsnitt 8 utsträcks till att gälla även för diskrimineringsgrunden kön kommer även repressalieförbudet att omfatta repressalier på grund av kön.

10.1 Jämkning, ogiltighet m.m.

Regeringens förslag: Ogiltighetsregeln i 24 § jämställdhetslagen (1991:433) ändras så att möjligheten till jämkning av diskriminerande avtal uttryckligen framgår av lagtexten.

En ny bestämmelse, 24 § fjärde stycket, införs i jämställdhetslagen. Om en arbetssökande eller arbetstagarare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagararen begär det.

Motsvarande bestämmelser förs in i

- 15 § fjärde stycket lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, i
- 11 § fjärde stycket lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, och
- 10 § fjärde stycket lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på förslaget. *Arbetsdomstolen* anser att regeln bör utformas på så sätt att det klargörs att interna regler kan förklaras ”sakna verkan”. *Helsingborgs tingsrätt* anser att en uttrycklig bestämmelse om ogiltighet och jämkning som påföljd mot diskriminerande regler och stadgar i yrkes-, arbetstagar- och arbetsgivarbestämmelser bör införas.

Skälen för regeringens förslag

Likabehandlingsdirektivet

Enligt artikel 3.2 b likabehandlingsdirektivet skall 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 arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras.

Jämkning

En jämkning, dvs. ändring, av ett diskriminerande avtal är mindre ingripande än ett totalt ogiltigförklarande av avtalet eller avtalsbestämmelsen. Trots att det inte anges uttryckligen i lagtexten ger jämställdhetslagen i sin nuvarande lydelse möjlighet att jämkas diskriminerande

avtal m.m. (jfr AD 1985 nr 134). Av motsvarande regler i 1999 års lagar och 2003 års lag om förbud mot diskriminering framgår däremot jämningsmöjligheten direkt av lagtexten. Det är önskvärt att det även av jämställdhetslagens lydelse framgår tydligt att jämkning är möjlig. Regeringen föreslår därför att 24 § jämställdhetslagen kompletteras så att den saken kan utläsas av lagtexten. I praktiken innebär förslaget inte någon ändring av rättsläget.

Interna regler för företag

Likabehandlingsdirektivets bestämmelse om ogiltighet och jämkning omfattar bl.a. diskriminerande bestämmelser i interna regler för företag. ”Interna regler för företag” är inte ett uttryck som används allmänt i svensk rätt. Enligt Diskrimineringskommittén får det anses syfta på sådant som tjänstereglementen eller arbetsreglementen, föreskrifter, ordningsregler, förhållningsorder, policier och riktlinjer som bestämts 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. Det kan vara bestämmelser om arbetstidens början och slut, om skyldighet att stämpla ett kort i en klocka när arbetstagaren kommer och går, om utbetalningsdag för lönen, om städning och rengöring av arbetsplatsen, om förvaring av verktyg, osv. Arbetsgivaren kan när det passar ändra allmänna föreskrifter i den mån han eller hon inte i kollektivavtal eller på annat sätt bundit sig vid att respektera bestående ordning. *Arbetsdomstolen* delar kommitténs bedömning av vad som skall anses utgöra interna regler för företag. Även regeringen delar kommitténs bedömning.

För att genomföra likabehandlingsdirektivet i den aktuella delen föreslår Diskrimineringskommittén att det i jämställdhetslagen införs en regel som gör det möjligt att ogiltigförklara eller jämka ett diskriminerande tjänstereglemente, en ordningsregel eller liknande. *Arbetsdomstolen* anser att regeln bör utformas så att det klargörs att interna regler av det angivna slaget kan förklaras *sakna verkan*, eftersom det skulle kunna verka främmande för den svenska lagstiftningen om man skulle kunna ogiltigförklara en ordningsregel som i avtalsrättslig mening inte kan ha någon giltighet. Regeringen delar *Arbetsdomstolens* uppfattning om hur regeln bör utformas och föreslår därför att det i jämställdhetslagen införs en regel som innebär att om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt lagen, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetsökande eller arbetstagaren begär det. För att skyddet mot diskriminering på de olika grunderna skall bli lika, och för enhetlighetens skull, föreslår regeringen att motsvarande bestämmelser införs även i 1999 års lagar, dvs. lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Bestämmelserna skall även kunna åberopas av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats och den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft (se regeringens förslag i avsnitt 13.2).

Individuella avtal

Likabehandlingsdirektivets bestämmelse om ogiltighet och jämkning omfattar även individuella avtal.

I jämställdhetslagen finns redan regler i som möjliggör ogiltigförklaring av individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbets sökande. När det gäller andra typer av individuella avtal finns numera i 2003 års lag om förbud mot diskriminering en bestämmelse om ogiltighet och jämkning av diskriminerande avtal och andra rättshandlingar (15 §). Genom att förbud mot könsdiskriminering införs på de olika områden som 2003 års lag omfattar (se regeringens förslag i avsnitt 8) utsträcks också ogiltighetsreglernas tillämpningsområde till att omfatta könsdiskriminering.

Regler för fria yrkesutövare och regler i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer

Även regler för fria yrkesutövare och regler i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer omfattas av likabehandlingsdirektivets bestämmelse om ogiltighet och jämkning. *Helsingborgs tingsrätt* anser att det, i motsats till vad Diskrimineringskommittén har föreslagit, behövs en uttrycklig bestämmelse om ogiltighet och jämkning som påföljd mot könsdiskriminerande regler och stadgar i yrkes-, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Regeringen gjorde i prop. 2002/03:65 s. 157 bedömningen att en sådan uttrycklig reglering inte behövs, eftersom 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. Diskrimineringskommittén har ansett att detta, i kombination med möjligheten att ogiltigförklara en diskriminerande bestämmelse i en förenings stadgar med stöd av 36 § avtalslagen, ger ett tillräckligt skydd. Regeringen gör ingen annan bedömning och lämnar därför inte något förslag i den delen.

10.2 Skadestånd

Regeringens förslag: Jämställdhetslagen (1991:433) ändras så att en arbetsgivare skall betala

1. allmänt skadestånd även till en arbetssökande eller arbetstagare som diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden mot trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera (25 § första stycket),

2. ekonomiskt skadestånd även till en arbetssökande eller arbetstagare som diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot

- förbuden mot trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera eller
- förbudet mot diskriminering vid beslut om eller annan åtgärd som rör annan utbildning än utbildning för befordran samt yrkesvägledning (25 § andra stycket),

3. även ekonomiskt skadestånd till en arbetstagare som diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet mot repressalier (27 §).

Bestämmelsen om skadestånd i 12 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning ändras på så sätt att hänvisningen till 5 § 3 tas bort.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Kommittén har dock även föreslagit att hänvisningen i 53 § jämställdhetslagen till den s.k. takregeln i 38 § andra stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) tas bort, samt att motsvarande ändringar görs i 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 (1999 års lagar).

Remissinstanserna: *Lunds universitet* anser att förslagen i denna del är väl avvägda. I övrigt är det endast kommitténs förslag att ta bort hänvisningen i jämställdhetslagen och 1999 års lagar till den s.k. takregeln i anställningsskyddslagen som kommenteras av remissinstanserna. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)*, *Lunds universitet*, *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* och *Akademikerförbundet SSR* tillstyrker kommitténs förslag. *Hovrätten för Övre Norrland*, *Arbetsgivarverket*, *Arbetsdomstolen*, *Arbetslivsinstitutet*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *Svenska Kommunförbundet*, *Landstingsförbundet*, *Svenskt Näringsliv* och *Jusek* avstyrker förslaget. En invändning som vissa remissinstanser framför är att EG-rätten inte kräver den föreslagna ändringen. Några remissinstanser anser att det är otillfredsställande att skadeståndet kan bli olika vid en

uppsägning utan saklig grund beroende på vilken lag som åberopas. Några remissinstanser anser också att det är olyckligt att det kan bli olika utfall beroende på om den som blivit uppsagd på ett diskriminerande sätt yrkar ogiltigförklaring av uppsägningen eller inte.

Skälen för regeringens förslag

Skadestånd vid diskriminering

För brott mot jämställdhetslagen kan skadestånd utgå i form av allmänt (ideellt) skadestånd och i form av ekonomiskt skadestånd. Allmänt skadestånd utgör ersättning för den kränkning som förekommit. Ekonomiskt skadestånd utgör ersättning för den ekonomiska förlust som uppkommit.

I avsnitt 7.4.2 och 7.5 föreslås att ett uttryckligt förbud mot trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera införs i jämställdhetslagen. På samma sätt som gäller vid annan diskriminering bör en arbetsgivare som bryter mot dessa förbud kunna åläggas att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till den diskriminerade. Detta föranleder ändringar i 25 § jämställdhetslagen.

I avsnitt 8.4–5 föreslås att diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen skall gälla även arbetsgivarens beslut om eller annan åtgärd som rör *annan utbildning* än utbildning för befordran och arbetsgivarens beslut eller annan åtgärd som rör *yrkesvägledning* (17 § 4). En arbetsgivare som bryter mot dessa förbud bör kunna åläggas att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd. Att arbetsgivaren kan åläggas att betala *allmänt* skadestånd följer automatiskt av att lagens förbud mot diskriminering skall gälla även vid beslut eller annan åtgärd som rör annan utbildning än utbildning för befordran respektive yrkesvägledning. Däremot måste 25 § jämställdhetslagen ändras för att arbetsgivaren även skall kunna åläggas att betala *ekonomiskt* skadestånd. Motsvarande gäller enligt 1999 års lagar efter ändringarna den 1 juli 2003.

I avsnitt 8.6 föreslås att diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen skall gälla även arbetsgivarens beslut om eller annan åtgärd som rör *yrkespraktik*. En konsekvens av denna ändring är att arbetsgivaren enligt 25 § i sin nuvarande lydelse kan åläggas att betala allmänt skadestånd vid brott mot förbudet. Den regeln behöver således inte ändras. Motsvarande gäller enligt 1999 års lagar efter ändringarna den 1 juli 2003.

I avsnitt 13.2 föreslår regeringen att den som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpningen av vissa bestämmelser i jämställdhetslagen. Det innebär att den personen kommer att omfattas av möjligheterna till allmänt skadestånd vid könsdiskriminering (25 § första stycket jämställdhetslagen).

Skadestånd vid repressalier

Regeringen föreslår att 27 § jämställdhetslagen ändras på två sätt. Den första ändringen är av enbart terminologisk art: ordet trakasserier byts ut mot repressalier (jfr avsnitt 9). Den andra ändringen är en ändring i sak.

En arbetsgivare som utsätter en arbetstagare för repressalier bör kunna åläggas att, utöver allmänt skadestånd, betala även ekonomiskt skadestånd. Motsvarande gäller redan enligt 1999 års lagar.

I avsnitt 13.2 föreslår regeringen att den som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats och den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft bör anses som arbetstagare vid tillämpningen av vissa bestämmelser i jämställdhetslagen. Det innebär att den personen kommer att omfattas av möjligheten till allmänt och ekonomiskt skadestånd vid repressalier (27 § jämställdhetslagen).

Ändring i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

I 12 § lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning finns en hänvisning till bl.a. 5 § 3 samma lag. Hänvisningen innebär att om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot diskrimineringsförbuden vid beslut om eller annan åtgärd som rör yrkespraktik, skall arbetsgivaren betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Enligt motsvarande regler i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (17 §) och i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (13 §) kan inte arbetstagaren få ekonomiskt skadestånd vid diskriminerande beslut om eller andra åtgärder som rör yrkespraktik. Denna skillnad mellan lagarna är oavsiktlig och bör rättas till (jfr prop. 2002/03:65 s. 232). Regeringen föreslår därför att hänvisningen till 5 § 3 tas bort i 12 § lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Att arbetsgivaren skall betala allmänt skadestånd till en arbetstagare som diskrimineras vid beslut om eller annan åtgärd som rör yrkespraktik följer av 11 § lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Särskilt om ekonomiskt skadestånd vid uppsägning och avskedande – den s.k. takregeln

Enligt 53 § jämställdhetslagen gäller att vissa angivna bestämmelser i anställningsskyddslagen skall tillämpas när någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande. Det innebär bl.a. att vissa av skadeståndsreglerna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen skall tillämpas i jämställdhetsmål. Motsvarande gäller för 1999 års lagar. Hänvisningen till 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen innebär att ersättningen för ekonomisk skada som avser tid efter anställningens upphörande får bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § samma lag, den s.k. takregeln. Enligt 39 § skall skadeståndet bestämmas till ett belopp som motsvarar ett visst antal (mellan 6 och 48) månadslöner, som i sin tur fastställs utifrån anställningens längd, ett s.k. normerat skadestånd. Diskrimineringskommittén har gjort bedömningen att EG-rätten kräver att kopplingen mellan jämställdhetslagen och anställningsskyddslagen upphävs och föreslår att hänvisningen i 53 §

jämställdhetslagen till 38 § andra stycket andra meningen tas bort. Motsvarande ändringar i 1999 års lagar föreslås. Kommittén hänvisar särskilt till det s.k. Marshall II-målet (mål C-271/91 M. Helen Marshall mot Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, REG 1993, s. I-4367 (Celex 61991J0271), svensk specialutgåva XIV, s. I-315).

I Marshall II-målet uttalade EG-domstolen att likabehandlingsdirektivet visserligen ger medlemsstaterna frihet att vid beivrandet av överträdelser av diskrimineringsförbudet välja mellan de olika lösningar som är lämpliga för att förverkliga direktivets syfte. Direktivet förutsätter emellertid att – för det fall ekonomisk ersättning väljs som gottgörelse för en diskriminerande uppsägning – denna ersättning är adekvat i den meningen att den i enlighet med tillämpliga nationella regler ger fullständig kompensation för den faktiska skada som orsakats av den diskriminerande uppsägningen. Följaktligen, menade domstolen, skall artikel 6 i likabehandlingsdirektivet tolkas på så sätt att den 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. Denna princip är sedan 2002 införd i likabehandlingsdirektivets artikel 6, som stadgar att kompensation eller gottgörelse inte får begränsas av en i förväg fastställd övre gräns, utom i de fall då arbetsgivaren kan bevisa att den enda skada som en sökande lidit till följd av diskriminering i den mening som avses i direktivet är vägran att beakta hans eller hennes arbetsansökan.

Ett antal remissinstanser har invändningar mot Diskrimineringskommitténs bedömning att EG-rätten kräver att hänvisningen till 38 § anställningsskyddslagen tas bort ur jämställdhetslagen och 1999 års lagar. Enligt *Arbetsgivarverket*, *Svenska Kommunförbundet*, *Landsstingsförbundet* och *Svenskt Näringsliv* torde de svenska reglerna väl tillgodose likabehandlingsdirektivet krav på effektiva sanktioner. Arbetsgivarverket, Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet pekar på att den praxis som finns från EG-domstolen avser i förväg fastställda maximibelopp på tre respektive sex månadslöner. Svenskt Näringsliv anför vidare att direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet inte innehåller några krav på obegränsat skadestånd, varför det är felaktigt och vilseledande att föra resonemanget vidare till att avse 1999 års lagar och i förlängningen anställningsskyddslagen. *Arbetsdomstolen* anser att det är osäkert om den aktuella bestämmelsen i likabehandlingsdirektivet tar sikte på en bestämmelse med den konstruktion som takregeln har. Domstolen förordar att frågan övervägs på nytt i ett vidare sammanhang. *Arbetslivsinstitutet* anser att redan genom att tillhandhålla möjligheten att ogiltigförklara uppsägningen torde svensk rätt uppfylla kravet på faktiskt och effektivt rättsskydd. Att Sverige därutöver erbjuder den diskriminerade möjligheten att i stället kräva, ett låt vara till beloppet begränsat, skadestånd kan, enligt institutets mening, inte anses strida mot direktivet, särskilt som allmänt skadestånd alltid kan utgå. *HomO* och *JämO* delar diskrimineringskommitténs bedömning att EG-rätten kräver en ändring av jämställdhetslagen.

Remissinstanserna har även pekat på två andra konsekvenser av Diskrimineringskommitténs förslag. Den första är att om förslaget genomförs kommer regleringen i anställningsskyddslagen respektive i

diskrimineringslagarna att skilja sig åt. Detta innebär att en uppsagd arbetstagare som grundar en skadeståndstalan på anställningsskyddslagen i princip kommer i ett sämre läge än en arbetstagare vars talan grundas på jämställdhetslagen eller på 1999 års lagar. Diskrimineringskommittén har anfört att detta inte är någon idealisk lösning, men att om denna skillnad föranleder ändringar i anställningsskyddslagen får det övervägas i annat sammanhang. *Hovrätten för Övre Norrland, Arbetsdomstolen, Arbetslivsinstitutet, LO, TCO, SACO* och *Jusek* anser att det är problematiskt om regleringen skulle skilja sig åt i anställningsskyddslagen respektive i diskrimineringslagarna. *JämO* anser att den diskrepans som uppkommer mellan diskriminerande uppsägningar och andra uppsägningar som omfattas av anställningsskyddslagen är motiverad med hänsyn till att diskriminering är en kränkning av mänskliga rättigheter.

Den andra konsekvensen som remissinstanserna har pekat på är att om hänvisningen till 38 § anställningsskyddslagen tas bort, men hänvisningen till 39 § behålls, innebär det att en arbetstagare som väljer att yrka ogiltigförklaring av en diskriminerande uppsägning ändå kan drabbas av begränsningsregeln i 39 §. Om arbetstagaren vinner framgång med sitt yrkande kan arbetsgivaren nämligen välja att avsluta anställningsförhållandet och får då betala det normerade skadeståndet enligt 39 §. Den arbetstagare som väljer att inte begära ogiltigförklaring av den diskriminerande uppsägningen eller avskedandet har däremot rätt till ekonomiskt skadestånd utan någon i lagen fastställd beloppsbegränsning. *Arbetsdomstolen, JämO, LO, TCO, SACO, Jusek och Akademikerförbundet SSR* har pekat på denna effekt av förslaget. *JämO* och *Akademikerförbundet SSR* föreslår att även hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen tas bort. Diskrimineringskommittén har i denna del anfört att begränsningsregeln i 39 § inte tar sikte på skadestånd som en påföljd av diskriminering utan som en följd av vägran att rätta sig efter en domstols dom och att EG-rätten inte förpliktar Sverige att ändra sina regler i den delen.

Mot bakgrund av de ovan redovisade invändningarna mot Diskrimineringskommitténs förslag lämnar regeringen nu inget förslag att ta bort kopplingen mellan jämställdhetslagen respektive 1999 års lagar och anställningsskyddslagen när det gäller hur skadeståndets storlek bestäms vid diskriminerande uppsägning och avskedande. Frågan bör analyseras ytterligare innan ett sådant förslag kan lämnas.

11 Jämställdhetsombudsmannens tillsyn och rättegången

Regeringens förslag: Jämställdhetsombudsmannen (JämO) utövar tillsyn över förbuden mot könsdiskriminering i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (19 §). JämO får som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det (22 §). De processuella bestämmelserna i 24 och 25 §§ gäller även för JämO.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De som yttrat sig instämmer i kommitténs förslag.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 8 a likabehandlingsdirektivet skall medlemsstaterna utse och genomföra de nödvändiga förberedelserna för ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av könstillhörighet. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå har till uppgift att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller att ta till vara enskildas rättigheter.

Medlemsstaterna skall säkerställa att behörigheten för organen omfattar

- a) att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utan att det påverkar rättigheterna för personer som har blivit diskriminerade eller för föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som avses i artikel 6.3,
- b) att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering,
- c) att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.

Tillsynen över efterlevnaden av lagen om förbud mot diskriminering utövas enligt 19 § av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Ombudsmännen skall försöka få dem som omfattas av diskrimineringsförbuden att frivilligt följa lagen. Eftersom regeringen i denna proposition föreslår att kön skall läggas till som förbjuden diskrimineringsgrund i lagen om förbud mot diskriminering är det naturligt att JämO ges uppgiften att utöva tillsyn över att diskrimineringsförbuden som gäller kön i lagen följs.

Diskrimineringskommittén gör bedömningen att JämO uppfyller kraven på ”oberoende ställning” och behörighet att fullgöra de uppgifter som anges i artikel 8 a likabehandlingsdirektivet. Regeringen delar kommitténs bedömning. Regeringen har tidigare gjort samma bedömning när det gäller Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO). Riksdagen hade ingen invändning (se prop. 2002/03:65, s. 162, bet. 2002/03:AU7 och rskr. 2002/03:207).

På motsvarande sätt som gäller för de övriga ombudsmännen enligt 22 § lagen om förbud mot diskriminering bör JämO få föra talan som part för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier om den personen medger det och i samma rättegång också få föra också annan talan som ombud för den personen.

Enligt 24 § i lagen om förbud mot diskriminering skall vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen även gälla den för vilken DO, HomO eller HO för talan enligt lagen. Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt lagen gäller även en ombudsman som för talan som part för den enskilde enligt lagen. Motsvarande bör gälla även för JämO.

Enligt 25 § i lagen om förbud mot diskriminering skall rättsens avgörande i ett mål där DO, HomO eller HO för talan för en enskild ha rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde. Motsvarande bör gälla även för JämO.

12 Bevisbörda

Regeringens förslag: En bevisregel med följande lydelse förs in i jämställdhetslagen (1991:433). Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De som yttrat sig instämmer i kommitténs förslag.

Skälen för regeringens förslag: I likabehandlingsdirektivet, direktivet om social trygghet och direktivet om egen rörelse finns inga bevisbörde-regler. När det gäller bevisning i mål om könsdiskriminering gäller i stället det s.k. bevisbördedirektivet från 1997 (rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, EGT L 14, 20.1.1998, s. 6; Celex 61997L0080).

I jämställdhetslagen utgör den nuvarande bevisregeln en del av den paragraf som innehåller förbudet mot direkt diskriminering. Lagens förbud gäller inte om arbetsgivaren ”visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet” (15 §). Innebörden av denna bevisregel är enligt förarbetena att det skall åligga den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering, varefter bevisbördan övergår på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten. Regleringen i jämställdhetslagen är avsedd att genomföra bevisbördedirektivets bevisregel. I 2003 års lagstiftningsärende uttalade regeringen att regleringen i jämställdhetslagen motsvarar EG-rättsens krav på bevislättnader (jfr prop. 1999/2000:143 s. 48 f. och prop. 2003/03:65 s. 106).

I 1999 års lagar och i 2003 års lag om förbud mot diskriminering infördes den 1 juli 2003 en bevisregel som något avviker från regleringen i jämställdhetslagen. Regeln anger i sak 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 skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Den är utformad för att genomföra bevisreglerna i direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet; dessa anses i sin tur stämma överens med bevisbördedirektivets bestämmelse. Regeln skiljer sig från regleringen i jämställdhetslagen också på så sätt att den brutits ut från den bestämmelse som anger diskrimineringsförbudet och getts plats i en egen paragraf. Det är enligt förarbetena en fördel att bevisregeln brutits ut från den bestämmelse som innehåller

definitionen av och förbudet mot direkt diskriminering. Regeln om delad bevisbörda framgår därmed tydligare av lagtexten (jfr prop. 2002/03:65 s. 106 f.). En annan skillnad är att 2003 års regel uttryckligen omfattar också bevisning i mål om repressalier.

Regeringen lade i 2003 års lagstiftningsärende inte fram något förslag till ändring i jämställdhetslagen, men aviserade sin avsikt att i annat sammanhang återkomma med förslag som gäller jämställdhetslagens reglering av bevisprövningen (jfr a. prop. s. 108).

Det råder materiellt sett knappast någon nämnvärd skillnad mellan de olika sätt som den EG-rättsliga bevisregleringen fått genomslag i de svenska diskrimineringslagarna, men lydelsen och reglernas placering är olika. Dessa skillnader kan leda till missförståndet att en skillnad i sak är avsedd. Detta är i sig skäl nog för att nu anpassa jämställdhetslagen till de andra lagarna.

Regeringen föreslår alltså att den nuvarande delen av förbudet mot direkt könsdiskriminering som ger uttryck för bevisregeln upphävs och att en ny bevisregel vars lydelse är identisk med motsvarande paragrafer i de andra diskrimineringslagarna införs i en särskild bestämmelse i jämställdhetslagen.

Bevisregelns närmare innebörd redovisas i författningskommentaren.

13 Övriga frågor

13.1 Arbetsvillkor

Regeringens bedömning: Diskrimineringskommitténs förslag att lägga till ”arbetsvillkor” i de bestämmelser som anger de arbetsrättsliga diskrimineringslagarnas tillämpningsområde, bör inte nu förändras i lagstiftning.

Diskrimineringskommitténs förslag: Kommittén har föreslagit att arbetsvillkor läggs till i de bestämmelser som anger de arbetsrättsliga diskrimineringslagarnas tillämpningsområde.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser stödjer förslaget eller lämnar det utan invändningar. Bl.a. *Arbetsdomstolen* och *Arbetslivsinstitutet* motsätter sig det.

Skälen för regeringens bedömning: Diskrimineringskommittén har lämnat förslag som rör utformningen av 17 § jämställdhetslagen (1991:433) och motsvarande bestämmelser i 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 (1999 års lagar). Förslaget är att ordet arbetsvillkor läggs till i 17 § jämställdhetslagen som anger när förbuden gäller. Ett sådant tillägg är dock enligt *Arbetsdomstolens* mening onödigt och ägnat att skapa oklarhet. *JämO* anser att de företeelser som kan innefattas i det EG-rättsliga begreppet arbetsvillkor redan ingår i diskrimineringsskyddet i jämställdhetslagen, genom 17 § 3 om anställningsvillkor respektive

17 § 4 om arbetsledning. Om tillägget genomförs bör det enligt ombudsmannen framgå av propositionen att tillägget inte åsyftar någon utvidgning i sak. Bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Arbetsgivarverket* påpekar att begreppet inte har någon förankring i svensk arbetsrätt och att det är oklart till sin innebörd.

Regeringen delar uppfattningen att det föreslagna tillägget i de arbetsrättsliga lagarna inte är nödvändigt. Det befintliga skyddet mot diskriminerande löne- och andra anställningsvillkor respektive arbetsledning får anses tillräckligt. Som JämO anför skulle ett tillägg dessutom kunna uppfattas som att diskriminerande arbetsvillkor skulle vara tillåtna i dag.

13.2 Praktikanter och inhyrd eller inlånad personal

Regeringens förslag: Två nya paragrafer, 1 a och 1 b §§, införs i jämställdhetslagen (1991:433). Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpningen av

- förbuden mot diskriminering (15–16 b §§ och 17 § 3),
- bestämmelserna om repressalier (22 och 22 a §§),
- bestämmelserna om ogiltighet (23 och 24 §§),
- bestämmelser om skadestånd vid diskriminering och repressalier (25 § första stycket och 27–28 §§),

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft anses som arbetstagare vid tillämpningen av

- bestämmelserna om repressalier (22 och 22 a §§),
- bestämmelsen om jämkning eller ogiltigförklaring av interna ordningsregler (24 § fjärde stycket),
- bestämmelserna om skadestånd vid repressalier (27–28 §§).

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

Den processuella bestämmelsen i 45 § jämställdhetslagen ändras. När mål om tillämpningen av lagens diskrimineringsförbud m.m. handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, anses som arbetstagare också den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses som arbetsgivare.

1999 års arbetsrättsliga lagar – 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 – ändras på så sätt att den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft anses som arbetstagare vid tillämpningen av bestämmelsen om möjligheten att begära jämkning eller ogiltigförklaring av interna ordningsregler (1 b §, 2 b § respektive 2 b §).

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har motsatt sig förslaget. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* och *Akademikerförbundet SSR* anser att ett mer omfattande skydd för inhyrd arbetskraft bör införas.

EG-regeln

Likabehandlingsdirektivet (artikel 3.1 b) anger att diskriminering är förbjuden i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkespraktik (se även avsnitt 8.6).

1999 års lagar

Enligt 1999 års lagar skall den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats anses arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av

- förbuden mot direkt diskriminering,
- förbuden mot indirekt diskriminering,
- förbuden mot trakasserier,
- förbuden mot instruktioner att diskriminera,
- förbuden mot diskriminering när arbetsgivaren beslutar eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
- förbuden mot repressalier,
- bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att utreda omständigheterna kring och i förekommande fall vidta åtgärder mot uppgivna trakasserier,
- bestämmelserna om att ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger diskriminering,
- bestämmelserna om möjligheten att begära jämkning eller ogiltigförklaring av diskriminerande avtal,
- bestämmelsen om allmänt skadestånd vid diskriminering,
- bestämmelsen om allmänt och ekonomiskt skadestånd vid repressalier
- bestämmelserna om allmänt skadestånd vid arbetsgivarens underlåtenhet att utreda omständigheterna kring och i förekommande fall vidta åtgärder mot uppgivna trakasserier och
- bestämmelserna om möjligheten att jämka skadestånd.

Enligt 1999 års lagar skall vidare den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft anses som arbetstagare vid tillämpningen av

- förbuden mot repressalier,
- bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att utreda omständigheterna kring och i förekommande fall vidta åtgärder mot uppgivna trakasserier,
- bestämmelsen om allmänt och ekonomiskt skadestånd vid repressalier
- bestämmelserna om möjligheten att jämka skadestånd.

Praktikanter

För den som utan att vara arbetssökande eller arbetstagare söker eller utför praktik eller verksamhetsförlagd utbildning på en arbetsplats finns det i dag inget särskilt skydd mot könsdiskriminering i jämställdhetslagen. Sådana praktikanter är i första hand studenter som söker eller fullgör praktik som ett led i sin utbildning. Skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning av personer som, utan att vara anställda, praktiserar på en arbetsplats finns sedan den 1 juli 2003 i 1999 års lagar. För att genomföra likabehandlingsdirektivet och för att skapa ett likadant skydd oavsett diskrimineringsgrund bör nu motsvarande skydd införas för diskrimineringsgrunden kön. Detta innebär att jämställdhetslagens tillämpningsområde bör utökas så att diskrimineringsförbuden i fråga om yrkespraktik gäller även för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. Dessa personer bör även kunna åberopa förbudet mot repressalier i 22 §, bestämmelsen om arbetsgivarens åtgärds- och utredningsskyldighet i 22 a §, ogiltighetsreglerna i 23 och 24 §§ samt reglerna om skadestånd i 25 § första stycket, 27, 27 a och 28 §§.

Detta är samma sorts reglering som i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Innebörden av regleringen skall vara densamma som enligt 1999 års lagar. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 177).

Regeringen föreslår i avsnitt 10.1 att det i jämställdhetslagen och 1999 års lagar införas en möjlighet för en arbetssökande eller arbetstagare att begära jämkning eller ogiltigförklaring av interna ordningsregler. Regeringen anser att bestämmelsen även skall gälla för praktikanter. Jämställdhetslagen och 1999 års lagar bör därför ändras så att även den som utan att vara arbetstagare söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats kan begära jämkning eller ogiltigförklaring av interna ordningsregler.

Inhyrd och inlånad personal

I 1999 års lagar finns sedan den 1 juli 2003 ett förbud för arbetsgivaren att vidta repressalier gentemot inhyrd och inlånad personal. Arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot diskriminering utvidgades också till att gälla inhyrd och inlånad personal. För att skapa ett likadant skydd oavsett diskrimineringsgrund bör nu motsvarande skydd införas för diskrimineringsgrunden kön. Detta innebär att jämställdhetslagens tillämpningsområde bör utökas på så sätt att den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpningen av förbudet mot repressalier i 22 §, bestämmelsen om arbetsgivarens åtgärds- och utredningsskyldighet i 22 a §, bestämmelsen om ogiltighet av ordningsregler eller liknande bestämmelser på arbetsplatsen i 24 § fjärde stycket (se avsnitt 10.1) och bestämmelserna om skadestånd i 27–28 §§.

Detta är samma sorts reglering som i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Innebörden av regleringen skall vara densamma som enligt 1999 års lagar. Dess närmare räckvidd behandlas i författningskommentaren (jfr också prop. 2002/03:65 s. 189 och 191.).

Regeringen föreslår i avsnitt 10.1 att det i jämställdhetslagen och 1999 års lagar införs en möjlighet för en arbetssökande eller arbetstagare att begära jämkning eller ogiltigförklaring av interna ordningsregler. Regeringen anser att bestämmelsen även skall gälla för den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Jämställdhetslagen och 1999 års lagar bör därför ändras så att även inhyrd och inlånad personal kan begära jämkning eller ogiltigförklaring av interna ordningsregler.

LO, TCO, SACO och *Akademikerförbundet SSR* anser att det finns skäl att överväga om diskrimineringskyddet för inhyrd personal bör utökas i relation till det inhyrande företaget, t.ex. till att gälla trakasserier och arbetsgivarens sätt att leda och fördela arbete. Regeringen konstaterar att förslaget rör alla diskrimineringslagarna, inte bara jämställdhetslagen och att frågan bör analyseras närmare. Det är lämpligt att frågan tas upp i anslutning till behandlingen av Diskrimineringsutredningens kommande slutbetänkande i stället för i det nu aktuella lagstiftningsärendet.

Handläggning enligt arbetstvistlagen

Enligt 45 § jämställdhetslagen gäller den processuella ordningen att mål om tillämpningen av lagens 15–17 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. När nu flera bestämmelser i lagen utsträcks till att omfatta även praktikanter respektive inhyrd eller inlånad personal bör den processuella regeln ändras på så sätt att också den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft anses som arbetstagare när dessa bestämmelser tillämpas. Detta föranleder en ändring i 45 §.

13.3 Sekretess hos Jämställdhetsombudsmannen

Regeringens förslag: 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100) ändras så att sekretess gäller hos Jämställdhetsombudsmannen (JämO) för 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 i ärenden enligt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

Diskrimineringskommitténs förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Kommittén har dock föreslagit en annan utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: Ingen har haft några synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100) gäller sekretess hos Ombudsmannen mot etnisk diskrimine-

ring, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning bl.a. i ärenden enligt 2003 års lag om förbud 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.

Eftersom även Jämställdhetsombudsmannen (JämO) enligt regeringens förslag skall utöva tillsyn över 2003 års lag (se avsnitt 11), bör bestämmelsen om sekretess ändras så att sekretess gäller även hos JämO i motsvarande situationer.

I 16 kap. 1 § sekretesslagen finns de tystnadsplikter uppräknade som har företrädare 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 hos Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen eller Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ett ärende enligt 2003 års lag. Det saknas anledning att behandla uppgifter hos JämO på något annat sätt.

14 Ikraftträdande

De lagändringar som föreslås bör träda i kraft den 1 juli 2005. Som *Lagrådet* påpekat föreslås inte några särskilda övergångsbestämmelser i lagarna. Avsikten är att de nya reglerna skall vara tillämpliga på sådan diskriminering som inträffar efter det att bestämmelserna har trätt i kraft (jfr beträffande skadeståndsrätten prop. 1995/96:187 s. 75 med hänvisningar).

15 Konsekvenser

Inledning

Förslagen till ändringar i jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering har det uttalade syftet att stärka jämställdhetssträvandena. De föreslagna ändringarna motsvarar i huvudsak den lagstiftning som den 1 juli 2003 genomfördes i fråga om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. En konsekvens av förslagen är därmed att skyddet mot könsdiskriminering stärks och kommer i nivå med skyddet mot diskriminering som har samband med de andra diskrimineringsgrunderna. På så vis bidrar de nya reglerna till att förhållandena i arbetslivet och på de områden där lagen om förbud mot diskriminering är tillämplig alltmer närmar sig det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

En konsekvens av förslagen är att EG-rätten genomförs i de avseenden där förslag läggs fram. 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. Att inte alls vidta någon åtgärd för att genomföra EG-rätten i de aktuella avseendena är i praktiken otänkbart; det skulle stå i strid med Sveriges åtaganden och kunna få konsekvenser i form av bl.a. skadeståndsskyldighet gentemot EU.

En remissinstans – Arbetsgivarverket – har motsatt sig att förslaget går längre än vad som krävs enligt EG-rätten i fråga om förbud mot repressalier i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Förbudet skall gälla även när en arbetstagare anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer bestämmelserna om aktiva åtgärder och föreslås sanktioneras med både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Regeringen anser att det inte finns goda skäl för att på denna punkt gå utöver den minimistandard som EG-rätten slår fast. Den närmare argumentationen i frågan finns i avsnitt 9.

Samhällsekonomin och statsfinanserna

Förslagen bedöms inte innebära belastningar på samhällsekonomin eller statsfinanserna.

Särskilt om ändringarna i jämställdhetslagen

Förslagen till ändringar i jämställdhetslagen gäller alla arbetsgivare, både små och stora privata företag och verksamheter inom den offentliga sektorn. De förslag som kan ha störst praktisk betydelse är de som gäller praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft, t.ex. personal från bemanningsföretag. Diskrimineringsförbudet och förbudet mot repressalier föreslås gälla även praktikanter. För inhyrd eller inlånad arbetskraft är de mest betydelsefulla ändringarna att förbudet mot repressalier kan åberopas och att arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier utsträcks till att gälla även i förhållande till dem som hyrs eller lånas in. Några nämnvärda kostnader för arbetsgivare kan inte förutses som en följd av dessa ändringar i lagen. Det främsta skälet till denna bedömning är att de nya reglerna endast i begränsad utsträckning medför nya åligganden.

Särskilt om ändringarna i lagen om förbud mot diskriminering

Förslagen till ändringar i lagen om förbud mot diskriminering berör främst företag, myndigheter och arbetsmarknadsorganisationerna. För dessa gäller sedan tidigare motsvarande diskrimineringsförbud i fråga om diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Den tillkommande skyldigheten att avhålla sig även från könsdiskriminering är såtillvida inte ett principiellt nytt inslag i lagstiftningen. De nya bestämmelserna

bedöms därför inte medföra att företag, myndigheter eller organisationer i nämnvärd utsträckning måste vidta administrativa, praktiska eller andra åtgärder för att anpassa sig till lagens krav. Förslagen bedöms inte heller innebära att företag, myndigheter eller organisationer behöver lägga om sina rutiner, t.ex. vid anställning och arbetsledning. Inte heller kan förutses kostnader för investeringar, nyanställningar eller annat som påverkar produktionsmöjligheter, likviditet eller konkurrensförhållanden.

Av de nya diskrimineringsförbuden kan förbudet som gäller varor, tjänster och bostäder (9 § lagen om förbud mot diskriminering) få som konsekvens att skilda priser eller andra villkor som tillämpas på t.ex. restauranger och i fråga om andra tjänster upphör att tillämpas. Det kan ha betydelse exempelvis för företag som erbjuder kvinnor och män tjänster på olika villkor.

Särskilt om små företags villkor

Ändringarna i jämställdhetslagen och i lagen om förbud mot diskriminering gäller lika för företag oavsett deras storlek. De innehåller inga trösklar eller gränsvärden eller avgiftsnivåer som kan verka som tillväxthinder, t.ex. att olika bestämmelser träder i kraft vid visst antal anställda. Över huvud taget innebär inte reglerna att små företag missgynnas – eller gynnas – i förhållande till större företag. Införandet av nya regler belastar dock typiskt sett små företag i högre grad än större.

De nya bestämmelserna innehåller inte krav på särskild administration såsom vissa formella rutiner, uppgiftsskyldighet eller liknande. Det får dock antas att mindre företag ofta har mindre administrativa resurser än större företag. I den meningen innebär i princip all ny lagstiftning eller liknande initiativ en relativt sett större belastning på den vars administrativa resurser är knappa. Om en tvist leder till rättegång innebär kostnaderna för denna en proportionellt högre belastning för små företag. Det får dock bedömas att de nya reglernas krav för de flesta arbetsgivare inte innebär att det blir nödvändigt att nyanställa personal eller att anlita utomstående expertis för att kunna förstå och tillämpa reglerna. De nya bestämmelserna kan innebära skadeståndskostnader för företagaren. Detta kan bli mer kännbart för en småföretagare med mindre resurser. Informationsinsatser genom olika kanaler blir ett sätt att motverka detta.

Efterlevnaden av de nya reglerna i jämställdhetslagen kontrolleras av de fackliga organisationerna och Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och efterlevnaden av de nya reglerna i lagen om förbud mot diskriminering kontrolleras av JämO. Dessa har rätt att i domstol utkräva att lagarnas skyddsnivå upprätthålls. Detta är den modell för tillsyn som regelmässigt används i det svenska arbetsrättsliga systemet och diskrimineringslagstiftningen i övrigt. Inget talar för att mindre seriösa företag som inte fullt ut följer lagarna via brister i övervakningen skulle kunna tillskansas sig konkurrensfördelar.

De nya reglernas tidpunkt för ikraftträdande är styrt till största delen av EG-rättens krav på genomförande inom viss tid. Det finns därmed inte möjlighet att ge företagen tid för inläring, utbildning eller annan anpassning.

Förslagen innebär att Jämställdhetsombudsmannens ansvarsområde utökas väsentligt.

Bl.a. kommer Jämställdhetsombudsmannen att få tillsyn över de nya diskrimineringsförbud som gäller diskrimineringsgrunden kön i lagen om förbud mot diskriminering. Detta innebär att Jämställdhetsombudsmannen kommer att utöva tillsyn över en rad nya samhällsområden såsom arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start och bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m. i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer, varor, tjänster och bostäder, socialförsäkringen och anslutande bidragssystem och arbetslöshetsförsäkringen. Förslagen innebär vidare ändringar i den lagstiftning som Jämställdhetsombudsmannen redan utövar tillsyn över, dvs. jämställdhetslagen. Regeringen kommer i sedvanlig ordning att bereda frågan hur Jämställdhetsombudsmannen, med anledning av informations- och utbildningsinsatserna, skall få utrymme att arbeta med frågorna.

Domstolarna

Förslagen kan antas medföra en något ökad arbetsbörda för Arbetsdomstolen och de allmänna domstolarna. Erfarenheterna från tillämpningen av de gällande diskrimineringslagarna ger dock vid handen att det inte torde vara frågan om någon större ökning.

Sammantaget gör regeringen bedömningen att den föreslagna lagstiftningen inte medför någon sådan ökning av arbetsbördan vid domstolarna, eller av utgifterna för rättshjälp, som inte kan tas om hand med befintliga resurser. På motsvarande sätt som angavs när diskrimineringslagstiftningen ändrades genom förslagen i 2003 års lagstiftningsärende avser dock regeringen att noga följa utvecklingen och om skäl till det finns återkomma med förslag till de insatser som kan bli nödvändiga (jfr prop. 2002/03:65 s. 196).

Miljön

Förslagen väntas inte ha miljökonsekvenser.

Informationsbehov

Arbetsgivare, företag och myndigheter bör orientera sig om innehållet i de nya bestämmelserna och motverka och förebygga att sådan diskriminering som lagarna gäller förekommer i verksamheten. För detta krävs utbildning och viss tidsåtgång. Tidsåtgången kan dock inte antas bli stor. Det kommer också att finnas möjligheter till stöd och anvisningar från arbetsgivarorganisationer, branschföreningar och Jämställdhetsombudsmannen. Även centrala statliga insatser i fråga om information och vägledning kan förutses. Allmänheten och dem mot vilka de nya diskrimineringsförbuden riktas kommer att bli föremål för särskilda informationsinsatser. Härutöver får information om de nya reglerna ske på de sätt som är sedvanliga när det gäller ny nationell lagstiftning.

16.1 Förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Ändringarna i jämställdhetslagen motsvarar till stor del ändringar och tillägg i 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, som trädde i kraft den 1 juli 2003. Förarbetena till de lagändringarna kan därmed vara till vägledning även när det gäller ändringarna i jämställdhetslagen (jfr prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7 och rskr. 2002/03:207).

1 a §

Av paragrafen, som är ny, framgår att lagens tillämpningsområde utsträcks på så sätt att vissa bestämmelser i lagen gäller till förmån även för den som utan att vara anställd av arbetsgivaren söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. De personer som åsyftas är i första hand studenter som söker eller fullgör praktik som ett led i sin utbildning. De jämställs med arbetssökande respektive arbetstagare och kan därmed åberopa diskrimineringsförbuden i 15–16 b §§ och 17 § 3, förbudet mot repressalier i 22 §, bestämmelsen om arbetsgivares åtgärds- och utredningsskyldighet i 22 a §, ogiltighetsreglerna i 23 och 24 §§ samt reglerna om skadestånd i 25 § första stycket och 27–28 §§.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 13.2.

1 b §

Paragrafen är ny och anger att även den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av förbudet mot repressalier i 22 §, bestämmelsen om arbetsgivares åtgärds- och utredningsskyldighet i 22 a §, bestämmelsen om ogiltighet av ordningsregler eller liknande interna bestämmelser på arbetsplatsen i 24 § fjärde stycket samt bestämmelserna om skadestånd i 27–28 §§. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 13.2.

6 §

Paragrafens lydelse har ändrats språkligt i konsekvens med jämställdhetslagens ändrade terminologi enligt vilken dels ”trakasserier på grund av kön” och ”sexuella trakasserier” ersatt det tidigare begreppet sexuella trakasserier, dels ordet ”repressalier” ersatt ”trakasserier” i bl.a.

22 §. ”Repressalier” ersätter det som tidigare benämnts ”trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering”.

Andra stycket har upphävts. Definitionen av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier återfinns numera i 16 a §.

Ändringarna har behandlats i avsnitt 7.4.1 och 9.

15 §

Paragrafen anger definitionen av och förbudet mot direkt diskriminering.

Första stycket har ändrats framför allt språkligt i flera avseenden. Ordet ”sämre” har ersatt ”mindre förmånligt” utan att någon betydelskillnad avsetts. Ordet ”könstillhörighet” har ersatts med ordet ”kön”. Vidare har det genom orden ”har behandlat” gjorts tydligt att en jämförelse med en behandling i förfluten tid är möjlig. Inte heller detta utgör någon förändring av rättsläget. Orden ”likartad situation” har ersatts med ”jämförbar situation” utan att någon betydelskillnad avsetts. Av regelns lydelse framgår vidare att jämförelsen skall göras ”med någon annan”. Det krav på att jämförelsen skulle göras med en person av motsatt kön som tidigare gällt, är därmed avskaffat.

Slutligen har den del av bevisprövningen som tidigare angetts i första styckets avslutande del tagits bort från definitionen. En separat bevisregel återfinns i stället i 45 a §. Det avslutande ledet av första stycket uttrycker på ett tydligare sätt än tidigare kravet på orsakssamband mellan en missgynnande behandling och diskrimineringsgrunden.

Ändringarna har behandlats i avsnitt 7.2. Jfr också äldre förarbeten, särskilt prop. 1999/2000:143 s. 30 f.

Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Det tidigare *andra stycket* har upphävts. Undantag från förbudet mot direkt diskriminering anges numera i 17 § andra stycket. Den ändringen har behandlats i avsnitt 8.11.

16 §

Paragrafen innehåller definitionen av och förbudet mot indirekt diskriminering. Den har ändrats i fråga om formuleringen av den s.k. intresseavvägningen. Ordalydelsen är i huvudsak hämtad från definitionen av indirekt diskriminering i likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG) och de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr ovan, ingressen till denna författningskommentar). Ändringen innebär inte någon ändring i sak.

Ändringen har behandlats i avsnitt 7.3. Likabehandlingsdirektivet återfinns i bilagorna 1 och 2.

Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

16 a §

Bestämmelsen, som är ny, anger diskrimineringsförbudet som gäller arbetsgivares trakasserier av arbetssökande och arbetstagare. *Första stycket* ger uttryck för att trakasserier är en form av diskriminering som är förbjuden.

Det tidigare i lagen använda begreppet ”sexuella trakasserier” har delats upp i två delar: dels ”trakasserier på grund av kön”, dels ”sexuella trakasserier”. Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön (se *andra stycket*). Härmed avses det som i jämställdhetslagens tidigare avfattning benämndes ovälkommet uppträdande grundat på kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet (se *tredje stycket*). Detta motsvarar det som tidigare kallats ovälkommet uppträdande av sexuell natur.

Ändringarna är av terminologisk och systematisk art. De innebär ingen ändring i sak av vilka handlingar eller vilket beteende som skall bedömas som trakasserier.

Förbudet och definitionen har behandlats i avsnitt 7.4.

Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

*Instruktioner att diskriminera***16 b §**

Paragrafen är ny. Den anger diskrimineringsförbudet i fråga om instruktioner att diskriminera. En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 15–16 a §§. Det innebär att instruktionen inte får gälla direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier.

Om instruktionen åtlöds innebär den att någon missgynnas. Om instruktionen inte åtlöds och därmed är verkningslös på så sätt att den inte får effekt omfattas den inte av diskrimineringsförbudet. Även en instruktion som inte åtlöds av den som tar emot den kan dock ha en diskriminerande effekt. 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 pekats ut. Diskriminering föreligger om en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtlöddes av den som tog emot instruktionen.

Om en arbetsgivare ger en arbetstagare order om att diskriminera någon annan och instruktionen leder till att missgynnande kan konstateras, är arbetsgivaren ”bunden” av den anställdes diskriminerande handling i den meningen att diskrimineringen anses ha utförts av arbetsgivaren. Eventuella skadeståndsanspråk skall riktas mot arbetsgivaren. Eftersom arbetsgivaren anses ha diskriminerat även genom den anställdes handlande har instruktionen i det fallet ingen självständig betydelse.

Instruktioner att diskriminera har behandlats i avsnitt 7.5.

Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

17 §

Paragrafen anger när lagens diskrimineringsförbud gäller. I *första stycket* har tredje och fjärde punkterna fått nytt innehåll och de tidigare punkterna 3–5 utgör nu femte till sjunde punkterna.

Den tredje punkten anger numera att diskrimineringsförbuden gäller när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik. Med yrkespraktik åsyftas dels lärlingars och andra arbetstagares praktik, dels praktik som studenter söker eller fullgör som ett led i en utbildning. Studiebesök på en arbetsplats eller andra kortare perioder en person vistas på en arbetsplats omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Inte heller PRAO eller s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394) omfattas.

Den *tredje punkten* anger uttömmande när skydd mot diskriminering gäller i fråga om yrkespraktik på en arbetsplats. Övriga punkter i paragrafen är inte avsedda att tillämpas vare sig i fråga om studenter eller anställda som fullgör praktik på en arbetsplats.

Den *fjärde punkten* i sin nya lydelse anger att diskrimineringsförbuden gäller när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning. Med ”annan utbildning” avses arbetstagares utbildning i alla former som anordnas av en arbetsgivare och som inte omfattas av punkt 2 som rör ”utbildning för befordran”. Med yrkesvägledning avses information och stöd inför val av utbildning och arbete.

Lagens utökade tillämpningsområde såvitt avser yrkespraktik, yrkesvägledning och ”annan utbildning” har behandlats i avsnitt 8.4–6.

I *andra stycket* – som är nytt – har undantaget från förbudet mot direkt diskriminering förts in. Förbudet mot direkt diskriminering gäller enligt *första punkten* inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

Tillämpningsområdet för undantaget är snävt. Det får tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Exempel på när undantaget kan användas är när hänsyn tas till anständighetskänsla och krav på skydd för den personliga integriteten, teaterföreställningar och verksamheter som bygger på ideologiska eller värderingsmässiga grunder. Vidare kan undantag göras när det gäller t.ex. en ideell

organisation eller liknande dit kvinnor som utsatts för övergrepp av män kan vända sig.

Arbetsgivaren måste ha starka skäl för att få tillämpa undantagsregeln. Avgörande vikt får fästas endast vid arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs. Om en arbetsgivare åberopar undantagsregeln bör det ställas höga krav på arbetsgivarens argumentation. 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.

Det tidigare undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” som fanns i 15 § andra stycket har utmönstrats ur lagen.

Bestämmelsen om positiv särbehandling i *andra stycket andra punkten* har i sak oförändrad flyttats från dess tidigare placering i 15 § andra stycket.

Andra stycket har behandlats i avsnitt 8.11.

21 §

Paragrafen anger att en arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter i fråga om den som fick arbetet eller utbildningsplatsen. Den har ändrats på så sätt att det tidigare kravet på att den som fick arbetet eller utbildningsplatsen var av motsatt kön, tagits bort. Ändringen är en konsekvens av ändringarna i förbudet mot direkt diskriminering i 15 §. Ändringen har berörts i avsnitt 7.2.

Förbud mot repressalier

22 §

Bestämmelsen, och rubriken, har ändrats på så sätt att ”förbudet mot trakasserier” benämns ”förbud mot repressalier”.

Bestämmelsen har vidare ändrats så att förbudet gäller även när en arbetstagare *påtalat* diskriminering eller *medverkat* i en utredning enligt lagen. Anmälan eller påtalandet av diskriminering eller av bristande uppfyllelse i fråga om aktiva åtgärder kan ha gjorts till Jämställdhetsombudsmannen, till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare eller till en arbetsgivarrepresentant; uppräknningen är inte uttömmande. Att någon ”medverkat i en utredning enligt lagen” avser att personen för egen eller annans räkning påtalat att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att hon eller han lämnar uppgifter under utredningen. Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

Andra stycket är nytt. Bestämmelsen anger att arbetsgivaren inte heller får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att hon eller han anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer en eller flera av lagens bestämmelser om aktiva åtgärder som finns i 3–13 §§.

Tredje stycket var tidigare andra stycket. Det har i sak ändrats på så sätt att den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall likställas med arbetsgivaren även vid tillämpning av det nya andra stycket.

Förbudet omfattar repressalier mot – förutom arbetstagare – även den som fullgör praktik och inhyrd eller inlånad personal. Av 1 a och 1 b §§ framgår att förbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive av inhyrd eller inlånad arbetskraft. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Ändringarna har behandlats i avsnitt 7.4.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

22 a §

Rubriken före 22 a § är ny. Den anger paragrafens innehåll och har samma lydelse som motsvarande rubriker i de andra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna.

Paragrafen innehåller bestämmelsen om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Den har ändrats till följd av att definitionen av trakasserier ändrats på så sätt att den delats upp i trakasserier på grund av kön respektive sexuella trakasserier (se 6 §). Ändringen har behandlats i avsnitt 9.

Som framgår av 1 a § respektive 1 b § har skyldigheten att utreda och vidta åtgärder utsträckts till att omfatta även när en person som fullgör praktik eller inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller när en sådan person påstås ha trakasserat någon annan.

24 §

Bestämmelsen innehåller en av lagens bestämmelser om ogiltighet som påföljd av diskriminering. Paragrafen har ändrats så att *första–tredje styckena* fått samma lydelse som motsvarande bestämmelser i 1999 års arbetsrättsliga lagar mot diskriminering, jfr t.ex. 15 § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Första stycket har vidare, utan betydelse för omfattningen av skyddet mot diskriminering i sak, ändrats på så sätt att hänvisningarna till exakta lagrum bytts ut mot en hänvisning till diskriminering ”enligt denna lag”. Vidare har en uttrycklig möjlighet till jämkning av diskriminerande avtal förts in i lagen enligt mönster från 1999 års lagar.

I *andra stycket* anges, enligt mönster från 1999 års lagar, att diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt lagen genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Regeln fanns tidigare i paragrafens första stycke.

Det *tredje stycket* motsvarar vad som tidigare angavs i första stycket sista meningen.

Av det nya *fjärde stycket* framgår att om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt lagen genom en ordningsregel eller en liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det. Det som avses är tjänsterelementen eller arbetsreglementen, föreskrifter, ordningsregler, förhållningsorder, policier och riktlinjer som bestämts 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.

Ändringarna har behandlats i avsnitt 10.1.

Som framgår av 1 a § kan bestämmelsen i sin helhet åberopas också av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. Av 1 b § framgår att den nya regeln i fjärde stycket kan åberopas av den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

25 §

Paragrafen anger att en arbetsgivare som bryter mot lagen kan åläggas skyldighet att betala skadestånd. Den har ändrats i redaktionellt hänseende på så sätt att den delats upp på två stycken.

Första stycket – som rör allmänt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att en arbetsgivare kan åläggas att betala sådant skadestånd vid överträdelse av diskrimineringsförbuden som gäller direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera i alla de situationer som avses i 17 § ("När förbuden gäller").

Andra stycket – som avser ekonomiskt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera kan ge grund för sådant skadestånd i de fall som anges i 17 § 4–7.

Frågor om skadestånd har behandlats i avsnitt 10.2.

Av 1 a § framgår att bestämmelsen i första stycket kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

27 §

Paragrafen som gäller skadestånd på grund av repressalier, har ändrats i två avseenden. Det ena är en enbart terminologisk fråga – ordet "trakasserier" har bytts ut mot "repressalier" (jfr 22 §).

Den andra ändringen är en ändring i sak. En arbetsgivare som utsätter en arbetstagare för repressalier kan åläggas att betala både allmänt och – vilket är det nya – ekonomiskt skadestånd. Arbetstagaren kan kräva ersättning för utebliven lön och andra förmåner liksom ersättning för faktiska utlägg. I fråga om hur sådant skadestånd skall beräknas gäller

samma principer som för ekonomiskt skadestånd vid diskriminering. Arbetstagarens faktiska förlust skall ersättas. Hon eller han skall i princip försättas i samma situation som om repressalierna inte förekommit.

Frågor om skadestånd har behandlats i avsnitt 10.2.

Av 1 a och 1 b §§ framgår att bestämmelsen kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats och av den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

45 §

Paragrafen anger att mål om tillämpningen av lagen skall behandlas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Regeln har ändrats på så sätt att det framgår att även den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft utan att vara anställd där skall anses som arbetstagare i processuellt hänseende. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs respektive utförs anses på motsvarande sätt som arbetsgivare.

Innebörden av ändringen är att de processuella reglerna i 1974 års lag som tar sikte på ”arbetstagare” gäller också för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive inhyrd eller inlånad personal. Detta syftar på främst studenter som fullgör, eller önskar fullgöra, praktik på en arbetsplats samt på personal som är anställd hos bemanningsföretag.

Ändringen innebär också att reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet blir tillämpliga på praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft.

45 a §

Paragrafen som är ny innehåller lagens bevisbörderegeln.

Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Käranden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering respektive repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Ett sätt att styrka att diskriminering inte förekommit är att svaranden bevisar att agerandet inte har något samband med den åberopade diskrimineringsgrunden. Om kärandesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering respektive repressalier antagliga behöver motpartens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering eller repressalier inte kan visas i målet.

EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd såvitt avser diskriminering. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden. Ledning kan också sökas i Arbets-

domstolens tillämpning av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr Prop. 2004/05:147 t.ex. AD 2002 nr 45 och nr 128 samt AD 2001 nr 76.)

Anvisningarna i tidigare förarbeten till jämställdhetslagen är alltså vägledande (se prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4).

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 12.

16.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

1 b §

Paragrafen anger att även den som utan att vara anställd utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av vissa bestämmelser i lagen. Den har ändrats på så sätt att detta skall gälla även den nya bestämmelsen i 15 § fjärde stycket om att ordningsregler eller liknande interna bestämmelser på arbetsplatsen kan förklaras sakna verkan.

Ändringen har behandlats i avsnitt 13.2.

12 §

I 12 § anges förbudet mot repressalier. Bestämmelsen har ändrats så att arbetsgivaren inte heller får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 4–7 §§.

Ändringen har behandlats i avsnitt 9.

15 §

Bestämmelsen innehåller en av lagens bestämmelser om ogiltighet som påföljd av diskriminering. Paragrafen har ändrats så att ett nytt fjärde stycke har lagts till.

Av det nya *fjärde stycket* framgår att om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt lagen genom en ordningsregel eller en liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det. Det som avses är tjänsterelementen eller arbetsreglementen, föreskrifter, ordningsregler, förhållningsorder, policies och riktlinjer som bestämts 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.

16.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

2 b §

Paragrafen anger att även den som utan att vara anställd utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av vissa bestämmelser i lagen.

Ändringen innebär att detta skall gälla även den nya bestämmelsen i 11 § fjärde stycket om att ordningsregler eller liknande interna bestämmelser på arbetsplatsen kan förklaras sakna verkan. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 13.2. (Jfr nyss ovan kommentaren till 15 § i lagen [1999:130] om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.)

11 §

Bestämmelsen innehåller en av lagens bestämmelser om ogiltighet som påföljd av diskriminering. Paragrafen har ändrats så att ett nytt fjärde stycke har lagts till.

Av det nya *fjärde stycket* framgår att om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt lagen genom en ordningsregel eller en liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det. Det som avses är tjänsterelementen eller arbetsreglementen, föreskrifter, ordningsregler, förhållningsorder, policies och riktlinjer som bestämts 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.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 10.1.

16.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Prop. 2004/05:147

2 b §

Paragrafen anger att även den som utan att vara anställd utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av vissa bestämmelser i lagen.

Ändringen innebär att detta skall gälla även den nya bestämmelsen i 10 § fjärde stycket om att ordningsregler eller liknande interna bestämmelser på arbetsplatsen kan förklaras sakna verkan. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 13.2. (Jfr nyss ovan kommentaren till 15 § i lagen [1999:130] om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.)

10 §

Bestämmelsen innehåller en av lagens bestämmelser om ogiltighet som påföljd av diskriminering. Paragrafen har ändrats så att ett nytt fjärde stycke har lagts till.

Av det nya fjärde stycket framgår att om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt lagen genom en ordningsregel eller en liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det. Det som avses är tjänstereglementen eller arbetsreglementen, föreskrifter, ordningsregler, förhållningsorder, policies och riktlinjer som bestämts 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.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 10.1.

12 §

I paragrafen har tagits bort en tidigare hänvisning till 5 § 3 som innebar att en arbetsgivare skulle betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd i frågor som rörde yrkespraktik. Ändringen har behandlats i avsnitt 10.2.

1 §

Bestämmelsen anger lagens ändamål. Ändringen innebär att lagens ändamål även är att motverka diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden kön. Diskrimineringsgrunden kön har behandlats i avsnitt 6.3; jfr också avsnitten 8.1–8.11.

3 §

I paragrafen finns lagens definitioner av de olika formerna av diskriminering. Definitionerna har ändrats på så sätt att kön har lagts till som ny diskrimineringsgrund. I *första punkten* finns definitionen av direkt diskriminering. Ändringen har behandlats i avsnitt 7.2. I *andra punkten* finns definitionen av indirekt diskriminering. Ändringen har behandlats i avsnitt 7.3. I *tredje punkten* finns definitionen av trakasserier. Ändringen har behandlats i avsnitt 7.4.

Bestämmelsen i *fjärde punkten* är ny. Den avser diskriminering i form av sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 7.4.

Bestämmelsen i *femte punkten* gäller instruktioner att diskriminera. Den har flyttats från sin tidigare placering som punkt 4 som en följd av att den nya fjärde punkten lagts till i paragrafen. Instruktioner att diskriminera har behandlats i avsnitt 7.5.

5 §

Paragrafen anger förbudet mot diskriminering av arbetssökande och arbetstagare inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Den har ändrats på så sätt att i *första stycket* har kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund.

Av *första stycket första punkten* framgår att diskrimineringsförbudet gäller vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling.

I förarbetena anges bl.a. följande om diskrimineringsförbudets innebörd (se prop. 2002/03:65 s. 204 f.).

”Med förmedling av arbete avses arbetsförmedlingens urval bland arbetssökande och andra åtgärder hos arbetsförmedlingen som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete. I detta ingår det som ofta kallas ”matchning”, dvs. förmedlingens arbete med att finna arbetssökande som motsvarar arbetsgivares önskemål och arbeten som de arbetssökande kan vara intresserade av. Platsförmedling är i de arbetsmarknadspolitiska författningarna den gängse termen för arbetsförmedling. Med platsförmedling brukar avses att den enskilde arbetssökande får information och erbjudanden om lediga arbeten och att arbetsgivare får hjälp med att finna lämpliga arbetssökande till lediga platser. Diskrimineringsförbudet kan dock åberopas endast av den enskilde som söker arbete, inte av en arbetsgivare som via arbetsförmedlingen söker personal. Även privat arbetsförmedling – dvs. arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen – omfattas av diskrimineringsförbudet.”

Enligt *första stycket andra punkten* är diskriminering förbjuden i fråga om andra insatser för arbetssökande och arbetstagare inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Följande anges i förarbetena (a. prop. s. 205).

”Med detta avses all handläggning hos arbetsförmedlingen av ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller andra insatser i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Även hanteringen av frågor om aktivitetsstöd och andra ekonomiska arbetsmarknadspolitiskt betingade stöd såsom rese- och logi-ersättning, flyttningsbidrag och stöd till utbildning av anställda omfattas. Också kommuners och privata subjekts (”utförare”) medverkan i arbetsmarknadspolitisk verksamhet omfattas. Detta gäller de arbetsmarknadspolitiska program som handhas av kommuner och de insatser som anordnas av privata subjekt, t.ex. programmet arbetspraktik.

Diskrimineringsförbudet omfattar sådan behandling som kan ha betydelse för en arbetssökandes eller arbetstagares möjligheter att ta del av arbetsmarknadsservicen. 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.”

5 § har behandlats i avsnitt 8.1.

6 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet för start och bedrivande av näringsverksamhet. Den har ändrats på så sätt att i *första stycket* har kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund.

I förarbetena anges bl.a. följande (prop. 2002/03:65 s. 205 f.)

”Diskrimineringsförbudet 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.

Diskrimineringsförbudet gäller till en början *ekonomiskt stöd* som behövs eller kan ha betydelse för att enskild person skall 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 sysselsättningsbidrag enligt förordningen (1998:966) om sysselsättningsbidrag, regionalt utvecklingsbidrag enligt förordningen (2000:279) om regionalt utvecklingsbidrag och landsbygdsstöd enligt förordningen (2000:283) om landsbygdsstöd. Ett annat exempel på ekonomiskt stöd till enskilda är Trygghetsfondens starta-egget-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-egget-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 5 §. Frågor som rör banklån, lån som administreras av det statliga företaget ALMI Företagspartner AB eller lån hos andra långivare omfattas av diskrimineringsförbudet i 9 §.

Diskrimineringsförbudet gäller vidare *tillstånd, registrering eller liknande* som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet. Den sorts tillstånd som avses är t.ex. trafikstillstånd 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 Patent- och registreringsverket (PRV).

Uttrycket ”liknande som kan ha betydelse för att en enskild person skall 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 skattemyndigheten [numera Skatteverket, regeringens anm.].

Diskrimineringsförbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

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 12 § respektive 11 §.”

6 § har behandlats i avsnitt 8.2.

7 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet i fråga om yrkesutövning. Den har ändrats på så sätt att i *första stycket* har kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund.

Bestämmelsen anger att diskrimineringsförbudet gäller i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

I förarbetena anges bl.a. följande (prop. 2002/03:65 s. 207 f.).

”Diskrimineringsförbudet gäller till förmån för enskilda personer, inte för juridiska personer. Om yrkesverksamheten bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller alltså inte förbudet till skydd för bolaget som sådant. - - - I fråga om behörighet och legitimation avses 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 *auktorisering, 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 registrering av försäkringsmäklare hos Finansinspektionen enligt lagen (1989:508) om försäkringsmäklare 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.

Diskrimineringsförbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.”

7 § har behandlats i avsnitt 8.3.

8 §

Bestämmelsen innehåller förbud för arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och s.k. yrkesorganisationer att diskriminera i fråga om medlemskap eller medverkan i organisationen och förmåner

som organisationen tillhandahåller sina medlemmar. *Första stycket* har Prop. 2004/05:147
ändrats på så sätt att kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund.

I förarbetena anges bl.a. följande (prop. 2002/03:65 s. 208).

”Av 3 § framgår att lagen innebär ett skydd 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. - - - Med arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation avses detsamma 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 skall 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 (tidigare Föreningen Auktoriserade Revisorer FAR), 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 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 Svenska Kommunalarbetsförbundets lån till nyföretagare. Diskrimineringsförbudet avser inte att inkräkta på grundläggande konstitutionella rättigheter såsom föreningsfriheten.”

Förbudet innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktioner att diskriminera. Förbudet gäller därutöver trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Andra stycket i 8 § är nytt. Enligt detta undantag från diskrimineringsförbudet gäller förbudet inte förmåner som en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Regeln är tillämplig i första hand i sådana situationer då den organisation som berörs kan visa på ett planmässigt arbete som bedrivs i syfte att i praktiken främja principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Åtgärderna skall således ge uttryck för en ”systematisk verksamhet” där syftet är att främja jämställdhet. Ofta kan det vara lämpligt att man t.ex. anknyter till skriftlig dokumentation eller planer där åtgärdernas syfte, inriktning och varaktighet m.m. anges. Enstaka särskilda åtgärder eller förfaranden utan stöd i en sådan plan eller liknande omfattas normalt inte av undantaget. Det ligger i de särskilda åtgärdernas karaktär av undantag från diskrimineringsförbudet att de bör tillämpas restriktivt och att de skall tillämpas endast så länge de behövs för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

8 § har behandlats i avsnitt 8.7.

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbudet som gäller varor, tjänster och bostäder. Den har ändrats på så sätt att i *första stycket* har kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund. I *andra stycket* – som är nytt – anges de undantag från diskrimineringsförbudet som gäller för kön.

Förbudet mot könsdiskriminering i *första stycket* innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktioner att diskriminera. Förbudet gäller därutöver trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Det avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden. Regeln innebär att det i princip är otillåtet att tillämpa olika priser eller andra villkor mellan kvinnor och män. Som exempel på skilda prisvillkor som får anses diskriminerande kan anföras rabatter av olika slag som kan erbjudas personer av det ena könet vid tillhandahållande av varor och tjänster. Sålunda strider det i princip mot diskrimineringsförbudet att erbjuda olika villkor till kvinnor och män, t.ex. lägre taxa vid taxiresor, lägre inträde på nöjeslokaler eller lägre pris på varor. Som exempel på andra villkor som får anses strida mot diskrimineringsförbudet kan anges tillämpning av skilda åldersgränser för kvinnor och män för inträde på en nöjeslokal eller att bättre service erbjuds till en man än till en kvinna.

I förarbetena anges bl.a. följande (prop. 2002/03:65 s. 209).

”Med *vara* avses ett objekt som är omsättningsbart. Med *tjänst* avses något som någon gör eller utför åt någon annan mot ersättning. Lån och försäkringar är exempel på tjänster som omfattas av diskrimineringsförbudet.

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. Vidare innebär det att upplåtelseformen inte har någon betydelse. Förbudet mot diskriminering i fråga om bostad gäller alltså oavsett om det är fråga om köp, hyra eller någon annan upplåtelseform.

Varan, tjänsten eller bostaden skall tillhandahållas yrkesmässigt. Av detta följer att transaktioner som sker helt privat ligger utanför direktivets tillämpningsområde. 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, faller alltså utanför bestämmelsens tillämpningsområde. Det avgörande för bestämmelsens tillämpning i detta avseende är således att varan, tjänsten eller bostaden tillhandahålls yrkesmässigt. Vad avser bostäder medför detta att om en privatperson anlitar en mäklare så omfattas denne men inte säljaren av diskrimineringsförbudet.

Med *tillhandahållande* avses köp, byte, upplåtelse och gåva. Med ett tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder avses således den civilrättsliga transaktionen, dvs. själva överlåtelsen eller upplåtelsen.”

Till exempel idrottsevenemang med skilda klasser eller villkor för medverkan för män och kvinnor är inte att betrakta som sådana tjänster som kan angripas med diskrimineringsförbudet. Vidare innebär kravet på yrkesmässighet att särskilda boenden i kommunal eller ideell regi för kvinnor som utsatts för våld m.m. faller utanför regelns tillämpningsområde i den mån boendet inte tillhandahålls mot ersättning.

I *andra stycket* anges undantagen från diskrimineringsförbudet. Tillhandahållande av försäkringstjänster undantas helt från könsdiskrimineringsförbudet enligt första strecksatsen. Enligt andra strecksatsen undantas andra tjänster än försäkringar samt bostäder om olika behandling av kvinnor och män kan motiveras av ett berättigat mål och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå

målet. 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 ett viktigt mål. Det syftet eller målet måste vara objektivt sett godtagbart. Det skall 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 nå målet – vara lämplig och nödvändig. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel för att nå ett i sig godtagbart mål utgör missgynnandet i princip diskriminering i strid med lagen (jfr prop. 2002/03:65 s. 94).

Utrymmet för avsteg från likabehandlingsprincipen är litet. Undantagsregeln skall i princip tolkas och tillämpas snävt. Ytterst är EG-domstolens praxis vägledande. Vad som utgör ett berättigat mål för särbehandling måste därmed i rättstillämpningen bestämmas i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Några exempel på hur undantagsregeln är avsedd att tillämpas är dessa. 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 yrkesmässigt tillhandahållande av bostäder som inte har karaktären av skyddat boende kan i vissa fall undantas från diskrimineringsförbudet. Ett särskilt fall är bostäder som yrkesmässigt tillhandahålls enbart män eller kvinnor av stiftelser som enligt sina stiftelseförordnanden driver näringsverksamhet i form av uthyrning av bostäder (verksamhetsstiftelser). En sådan stiftelse kan ha sin grund t.ex. i ett testamentsförordnande. Bostäder som tillhandahålls av sådana stiftelser bör vara undantagna från diskrimineringsförbudet (se allmänna motiveringen avsnitt 8.8).

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, långivare etc. i det enskilda fallet åberopar och vad han eller hon kan styrka. Om exempelvis en långivare 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 yrkesmässigt hyr ut bostadslägenheter nekar män eller kvinnor att hyra på grund av tillämpning av ett villkor i ett stiftelseförordnande 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. Ett exempel är att taxiföretag som

utifrån enbart kommersiella hänsyn tillämpar lägre taxa för kvinnor än för män inte skall kunna åberopa undantaget med framgång. Prop. 2004/05:147

Diskrimineringsförbudet för varor, tjänster och bostäder har behandlats i avsnitt 8.8.

11 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem. *Första stycket* har ändrats på så sätt att kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund. Förbudet innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktioner att diskriminera. Förbudet gäller därutöver trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

I förarbetena anges bl.a. följande (prop. 2002/03:65 s. 210.).

”Vilka förmåner och vem som omfattas av socialförsäkringen framgår av socialförsäkringslagen (1999:799). Av socialförsäkringslagen framgår att rätten till en förmån skall grundas på antingen bosättning eller förvärsarbete i Sverige.

Utöver det som i socialförsäkringslagen definieras som socialförsäkring finns det vissa anslutande bidragssystem som administreras av Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna och i vissa fall av andra myndigheter [numera Försäkringskassan; regeringens anm.] som också omfattas av lagens förbud. 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.

Diskrimineringsförbudet omfattar såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar och kan avse sådant som rätten till försäkringsersättningar och bidrag, dessas räckvidd och innehåll.”

Undantagen från diskrimineringsförbudet finns i det nya *andra stycket*. Det innebär att förbudet mot könsdiskriminering 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 ock* 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.

Diskrimineringsförbudet i fråga om socialförsäkringen har behandlats i avsnitt 8.9.

12 §

Paragrafen innehåller diskrimineringsförbudet som gäller i fråga om arbetslöshetsförsäkringen. *Första stycket* har ändrats på så sätt att kön lagts till som skyddad diskrimineringsgrund.

Förbudet innebär förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktioner att diskriminera. Förbudet gäller därutöver trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

I förarbetena anges bl.a. följande (prop. 2002/03:65 s. 210 f.).

”Bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringen finns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen handhas av arbetslöshetskassor (a-kassor) som är föreningar och vilka 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. Förbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

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.”

Förbudet mot könsdiskriminering har behandlats i avsnitt 8.10.

19 §

Paragrafen anger att ombudsmännen mot diskriminering utövar tillsyn över lagens efterlevnad. Ändringen innebär att Jämställdhetsombudsmannens tillsynsansvar, såvitt avser diskrimineringsgrunden kön, har lagts till i bestämmelsen. Ändringen har behandlats i avsnitt 11.

22 §

Paragrafen anger att ombudsmännen mot diskriminering får föra talan i mål enligt lagen. Att även Jämställdhetsombudsmannen har sådant rätt, såvitt avser diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden kön, har lagts till i bestämmelsen. Ändringen har behandlats i avsnitt 11.

24 §

Av paragrafen finns hänvisningar till processuella bestämmelser rättegångsbalken som skall gälla när någon av ombudsmännen mot diskriminering för talan enligt lagen. Att bestämmelserna gäller även när Jämställdhetsombudsmannen för talan har lagts till i paragrafens *första stycke*. Ändringen har behandlats i avsnitt 11.

25 §

Bestämmelsen innebär att den för vilken en ombudsman för talan omfattas av en doms rättskraft och att han eller hon själv kan överklaga ett avgörande. Att detta gäller även när Jämställdhetsombudsmannen för talan har lagts till i paragrafen. Ändringen har behandlats i avsnitt 11.

16.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Prop. 2004/05:147

10 §

Paragrafen hänvisar till bestämmelser i bl.a. jämställdhetslagen (1991:433) som skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. Hänvisningarna har ändrats som en följd av ändringar i jämställdhetslagens disposition.

16.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (2005:000) om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

5 §

Liksom i föregående lagförslag hänvisar även denna paragraf till bestämmelser i bl.a. jämställdhetslagen (1991:433) som skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. Hänvisningarna har ändrats som en följd av ändringar i jämställdhetslagens disposition. Ändringen i 5 § redovisas av författningstekniska skäl avskiljd från ändringen i 10 §.

16.8 Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

9 kap. 21 §

Ändringen i *första punkten* innebär att sekretessprövning skall göras i ärenden enligt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering hos Jämställdhetsombudsmannen på samma sätt som redan gäller för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Sekretessen gäller med ett rakt skaderekvisit, dvs. för sekretess krävs att det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Paragrafen har vidare ändrats på så sätt att sekretess hos Jämställdhetsnämnden nu behandlas för sig, i *andra punkten*. Som följd av detta har en förskjutning gjorts i paragrafen. Tidigare andra punkten har blivit tredje punkten och motsvarande förskjutningar har gjorts beträffande tidigare tredje, fjärde, femte och sjätte punkterna som nu är fjärde, femte, sjätte respektive sjunde punkterna.

Sekretessfrågor har behandlats i avsnitt 13.3.

Rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG
av den 23 september 2002 om ändring av rådets
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

Rådets direktiv av den 19 december 1978 om
successivt genomförande av principen om
likabehandling av kvinnor och män i fråga om social
trygghet

Prop. 2004/05:147

Rådets direktiv av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap

Vårt uppdrag

I kommitténs uppdrag ingår att göra en bedömning av om ytterligare åtgärder är nödvändiga eller lämpliga med hänsyn till tre EG direktiv om könsdiskriminering

- rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (det s.k. likabehandlingsdirektivet),⁵
- rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (direktivet om social trygghet),⁶ och
- rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (direktivet om egen rörelse).⁷

I kommitténs uppdrag ingår även att följa arbetet inom Europeiska unionen (EU) med att se över likabehandlingsdirektivet. Detta arbete slutfördes genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av likabehandlingsdirektivet.⁸

I kommitténs uppdrag ingår även att överväga om lagstiftning mot diskriminering på grund av kön skall införas även på de andra områden som omfattas av rådets direktiv 2000/43/EG⁹ än arbetslivsområdet och högskoleområdet. Till dessa områden hör tillgång till och tillhållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

Detta delbetänkande innehåller våra förslag till hur likabehandlingsdirektivet, direktivet om social trygghet och direktivet om egen rörelse skall genomföras i Sverige. Vi behandlar dessutom nu också könsdiskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder.

De återstående delarna av vårt uppdrag – inklusive bl.a. de viktiga frågorna att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som

⁵ EGT L 39, 14.2.1976, s. 40 (Celex 31976L0207), svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191.

⁶ EGT L 6, 10.1.1979, s. 24 (Celex 31979L0007), svensk specialutgåva område 5, volym 2, s. 111.

⁷ EGT L 359, 19.12.1986, s. 56 (Celex 31986L0613), svensk specialutgåva område 6, volym 2, s. 133.

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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, EGT L 269, 5.10.2002, s. 15 (Celex 32002L0073).

⁹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, EGT L 180, 19.7.2000, s. 22 (Celex 32000L0043).

omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden och att överväga en samordning eller sammanslagning av några av eller samtliga av Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen – kommer att behandlas senare. I övervägandena rörande ombudsmännen skall vi även i tillämpliga delar inkludera Barnombudsmannen. Enligt kommittédirektiverna skall vårt uppdrag slutligt redovisas senast den 1 juli 2005.

Våra förslag

Förslagen rör jämställdhetslagen (1991:433), lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

Förslagen har framför allt två syften. Det ena är att genomföra EG-rätten i de avseenden där förslag läggs fram. Det andra syftet är att stärka skyddet mot könsdiskriminering så att det kommer i nivå med skyddet mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning, för vilka en mer omfattande rättslig reglering i dag finns än vad som gäller för kön. Ändringarna motsvarar därför i huvudsak den lagstiftning som den 1 juli 2003 genomfördes i fråga om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.¹⁰

Förslagen har därtill det uttalade syftet att stärka jämställdhetssträvandena i samhället. De kan också antas få effekt för detta ändamål. Det rättsliga ramverket för att motverka könsdiskriminering blir väsentligen lika robust som gällande rätt beträffande de andra diskrimineringsgrunderna. Vi räknar också med den praktiska effekten av att de nya reglerna bidrar till att förhållandena i arbetslivet och i högskolan alltmer närmar sig det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhetslagen

Enligt jämställdhetslagen är en arbetsgivare förbjuden att könsdiskriminera arbetssökande och arbetstagare. Vi föreslår i huvudsak följande. Ändringar görs i definitionerna av direkt och indirekt diskriminering. Ett uttryckligt förbud mot diskriminering i form av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier införs. Trakasserier på grund av kön definieras som ”ett uppträdande som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön”. Sexuella trakasserier definieras som ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet”. Ett uttryckligt förbud mot könsdiskriminering i form av instruktioner att diskriminera införs. Undantagen från diskrimineringsförbudet ändras. Enligt den nya regeln skall förbudet mot direkt diskriminering inte gälla vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på

¹⁰ Jfr prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7 och rskr. 2002/03:207.

grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Det tidigare undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagen. Det i dag gällande undantaget för positiv särbehandling kvarstår i lagen oförändrat.

Diskrimineringsförbudens tillämpningsområde i materiellt hänseende utsträcks till att uttryckligen omfatta även arbetsvillkor. Diskrimineringsförbudens tillämpningsområde i materiellt hänseende utsträcks vidare till att omfatta även yrkespraktik, yrkesvägledning och annan utbildning än utbildning för befordran som en arbetsgivare tillhandahåller arbetstagare. Diskrimineringsförbudet i fråga om yrkespraktik och repressalieförbudet utsträcks i personellt hänseende till att omfatta även den som utan att vara anställd av arbetsgivaren söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. Repressalieförbudet skall gälla även för inhyrd eller inlånad arbetskraft såsom personal från bemanningsföretag.

Repressalieförbudet utsträcks till att omfatta även påtalande av diskriminering eller medverkan i en utredning enligt lagen samt den situationen att en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av lagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

Ekonomiskt skadestånd skall kunna utgå som påföljd för repressalier. Diskriminerande ordningsregler eller liknande interna bestämmelser på en arbetsplats skall kunna jämkas eller ogiltigförklaras. Hänvisningen till den s.k. takregeln för ekonomiskt skadestånd i lagen (1982:80) om anställningsskydd föreslås tas bort. Ändringen innebär att anställningsskyddslagens takregel för ekonomiskt skadestånd inte längre skall tillämpas när någon för talan om uppsägning eller avskedande med stöd av jämställdhetslagen.

En ny, uttrycklig bevisbörderegler införs. 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 arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan

Enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan är en högskola förbjuden att diskriminera studenter och sökande till högskolan. Förslagen som gäller lagen motsvarar till stor del förslagen till ändringar i jämställdhetslagen. Förslagen innebär bl.a. att definitionen av sexuella trakasserier ändras och att trakasseribegreppet delas upp i trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier på samma sätt som i jämställdhetslagen. Trakasserier på grund av kön definieras som ”ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna och som har samband med kön”. Sexuella trakasserier definieras som ”ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna och som är av sexuell natur”. Vidare införs regler om diskrimineringsförbud beträffande yrkespraktik och yrkesvägledning. Undantaget från diskrimineringsförbudet för ett s.k. särskilt intresse upphävs. I stället införs ett undantag för positiv särbehandling på grund av kön. Förbudet mot direkt diskriminering föreslås inte gälla om

behandlingen är ett led i strävanden att främja lika möjligheter till högskolestudier oavsett kön.

Repressalieförbudet utsträcks till att omfatta även påtalande av diskriminering samt den situationen att en högskola utsätter en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att högskolan inte följer någon av lagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

Lagen om förbud mot diskriminering

Lagen innehåller diskrimineringsförbud för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder på ett flertal samhällsområden utanför arbetslivet och högskolan. Vårt förslag är framför allt att diskrimineringsgrunden kön läggs till i förbuden som gäller i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start och bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m. i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer, varor, tjänster och bostäder, socialförsäkringen och anslutande bidragssystem och arbetslöshetsförsäkringen. Motsvarande förbud gäller redan för andra diskrimineringsgrunder än kön. Diskrimineringsskyddet blir nu väsentligen detsamma för kön. I fråga om könsdiskriminering som gäller tjänster och bostäder föreslås undantag från förbudet mot diskriminering. Undantag föreslås dels för tjänster som avser motion, friskvård eller liknande eller bostäder om tjänsterna eller bostäderna tillhandahålls endast kvinnor, dels för tjänster som avser kreditgivning, rådgivning eller liknande åtgärder för att starta eller bedriva näringsverksamhet om tjänsterna utformats för kvinnor som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Förbudet mot könsdiskriminering i fråga om tjänster omfattar bl.a. försäkringstjänster, t.ex. frågor om storleken på premier och ersättningar som betalas ut. Förbudet i den delen föreslås gälla endast för försäkringar som meddelas eller förnyas efter lagens ikraftträdande.

Med diskriminering avses i lagen direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera. Bestämmelserna ändras på så sätt att kön läggs till som ny diskrimineringsgrund i definitionerna av direkt diskriminering, indirekt diskriminering och trakasserier. Diskrimineringsförbudet som gäller instruktioner att diskriminera utsträcks till att omfatta även kön. I lagen införs även ett förbud mot diskriminering i form av sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet”.

Lagens regler om tillsyn och de processuella bestämmelserna ändras så att Jämställdhetsombudsmannen bl.a. skall se till att lagens förbud mot könsdiskriminering följs och får talerätt i mål om könsdiskriminering i domstol på samma sätt som de andra ombudsmännen har i dag för sina respektive diskrimineringsgrunder.

De arbetsrättsliga diskrimineringslagarna från 1999 – 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 – föreslås ändras i vissa avseenden för att uppnå samstämmighet med jämställdhetslagen. I lagen som gäller åtgärder mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning utsträcks repressalieförbudet till att omfatta även den situationen att en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av lagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

Diskrimineringsförbudens tillämpningsområde i materiellt hänseende utsträcks i alla tre lagarna till att uttryckligen omfatta även arbetsvillkor. Diskriminerande ordningsregler eller liknande interna bestämmelser på en arbetsplats föreslås kunna jämkas eller ogiltigförklaras. Hänvisningen till den s.k. takregeln för ekonomiskt skadestånd i lagen (1982:80) om anställningsskydd föreslås tas bort. Ändringen innebär att anställningsskyddslagens takregel för ekonomiskt skadestånd inte längre skall tillämpas när någon för talan om uppsägning eller avskedande med stöd av 1999 års lagar.

Följdändringar föreslås i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare och sekretesslagen (1980:100).

Vi anser slutligen att en särskild informations- och utbildningsinsats bör göras om den nya lagstiftning vi föreslår.

Ikraftträdande

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005. Den föreslagna tidpunkten innebär att ändringarna i likabehandlingsdirektivet genomförs inom föreskriven tid; ändringarna i direktivet skall vara genomförda senast den 5 oktober 2005.

1 Förslag till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Härigenom föreskrivs i fråga om jämställdhetslagen (1991:433)

dels att 6, 15, 16, 17, 22, 22 a, 24, 25, 27, 45 och 53 §§ samt rubriken närmast före 22 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 1 a, 1 b, 16 a, 16 b och 45 a §§, samt närmast före 16 a, 16 b och 45 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 15–16 b §§, 17 § 3 och 22 § samt bestämmelserna i 22 a–24 §§, 25 § första stycket och 27–28 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

1 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 22 §, 22 a §, 24 § fjärde stycket och 27–28 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

6 §

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

15 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *en person av motsatt kön* i en *likartad situation*, om *inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.*

Förbudet gäller inte om behandlingen

– är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

– är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar situation*, om missgynnandet *har samband med kön.*

16 §

En arbetsgivare får inte miss-

En arbetsgivare får inte miss-

gynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, *såvida* inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är *lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.*

gynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. *Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.*

Trakasserier

16 a §

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier.

Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.

Instruktioner att diskriminera

16 b §

En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 15–16 a §§.

17 §

Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

Förbuden mot könsdiskriminering i 15–16 b §§ gäller när arbetsgivaren

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

4. leder och fördelar arbetet, eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställnings- eller arbetsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte

– vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs,

– om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Förbud mot trakasserier m.m.

En arbetsgivare får inte utsetta en arbetstagare för *trakasserier* på grund av att arbetstagen har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för *könsdiskriminering*.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstages arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.

Förbud mot repressalier m.m.

22 §

En arbetsgivare får inte utsetta en arbetstagare för *repressalier* på grund av att arbetstagen har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden, anmält arbetsgivaren för *diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.*

Arbetsgivaren får inte heller utsetta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–13 §§.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstages arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första och andra stycket likställas med arbetsgivare.

22 a §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta *sexuella* trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *trakasserier på grund av kön eller* sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

24 §

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5, genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren *på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.*

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetsökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetsökande eller arbetstagaren begär det.

25 §

Om en arbetsökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15 eller 16 §§ och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. I fall som avses i

Om en arbetsökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

15 eller 16 §§ och 17 § 3–5 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust som uppkommer för henne eller honom.

I fall som avses i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § 4–7 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust som uppkommer för henne eller honom.

27 §

Om en arbetstagare utsätts för *trakasserier* som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som *trakasserier* innebär.

Om en arbetstagare utsätts för *repressalier* som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som *repressalier* innebär.

45 §

Mål om tillämpningen av 15–17 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och *den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inbyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses som arbetsgivare.*

Andra stycket gäller också vid tillämpningen i en tvist om 15–17 och 22–28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 15–17 och 22–28 §§.

Bevisbörda

45 a §

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 arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

53 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket

andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställnings-
lagen (1982:80) om anställnings- skydd tillämpas.
skydd tillämpas.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 1 b, 10, 12, 15 och 40 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12, 13 och 18–20 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12 och 13 §§, 15 § fjärde stycket samt 18–20 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

10 §

Förbuden i 8–9 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

5. tillämpar löne- eller andra anställnings- eller arbetsvillkor,

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

12 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

Arbetsgivaren får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 4–7 §§.

15 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har

bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 14 § är tillämplig.

Om en arbetsökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetsökande eller arbetstagaren begär det.

40 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § *andra stycket andra meningen*, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 2 b, 5, 11 och 28 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8, 9 och 14–16 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8 och 9 §§, 11 § fjärde stycket samt 14–16 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

5 §

Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

5. tillämpar löne- eller andra anställnings- eller arbetsvillkor,

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om ett visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

11 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 10 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt

denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

28 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § *andra stycket andra meningen*, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställnings- skydd tillämpas.

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställnings- skydd tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 2 b, 5, 10 och 27 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7, 8 och 13–15 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7 och 8 §§, 10 § fjärde stycket samt 13–15 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

5 §

Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss sexuell läggning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

10 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 9 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på

något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetsökande eller arbets- tagaren begär det.

27 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § *andra stycket andra meningen*, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 4, 7, 9 och 11 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier. Med trakasserier avses i denna lag ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna, *om uppträdandet har samband med*

- etnisk tillhörighet (*etniska trakasserier*),
- religion eller annan trosuppfattning (*trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning*),
- sexuell läggning (*trakasserier på grund av sexuell läggning*),
- funktionshinder (*trakasserier på grund av funktionshinder*), eller
- *könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier)*.

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier. Med trakasserier avses i denna lag ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna *och som*

1. *har samband med*
 - funktionshinder (*trakasserier på grund av funktionshinder*),
- *kön (trakasserier på grund av kön), eller*
2. *är av sexuell natur (sexuella trakasserier)*.

7 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne sämre än högskolan behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Förbudet gäller inte, om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

9 §

- Förbuden mot diskriminering i 7–8 b §§ skall gälla, när en högskola
1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,
 2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,
 3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om
 - a) tillgodoräknande av utbildning,
 - b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
 - c) byte av handledare,
 - d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,

e) utbildningsbidrag för doktorander, *eller*

4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

e) utbildningsbidrag för doktorander,

4. *beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkesvägledning eller yrkespraktik, eller*

5. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte om behandlingen är ett led i strävanden att främja lika möjligheter till högskolestudier oavsett kön.

11 §

En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering, *påtalat diskriminering* eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

En högskola får inte heller utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att högskolan inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–5 §§.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Härigenom föreskrivs att 1, 3, 5–9, 11, 12, 19, 22, 24 och 25 §§ lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

1 §
Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. indirekt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringsätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

3 §
1. direkt diskriminering: att en enskild person 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*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. indirekt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *visst kön*, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringsätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet,

4. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–3 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.

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–4 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.

5 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

1. vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, och

2. i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

6 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

7 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

8 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funk-

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funk-

tionshinder är förbjuden i fråga om
1. medlemskap eller medverkan i en arbetsstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och
2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

9 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Förbudet gäller dock inte i fråga om

– tjänster som avser motion, friskvård eller liknande eller bostäder om tjänsterna eller bostäderna tillhandahålls endast kvinnor, eller

– tjänster som avser kreditgivning, rådgivning eller liknande åtgärder för att starta eller bedriva näringsverksamhet om tjänsterna utformats för kvinnor som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

11 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Förbudet mot könsdiskriminering innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser om 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.

12 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

19 §

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Ombudsmännen skall försöka förmedla dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

22 §

I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

I en tvist enligt denna lag får *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

24 §

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan enligt denna lag.

Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt denna lag gäller även en ombudsman som för talan som part för den enskilde enligt denna lag.

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan enligt denna lag.

25 §

Rättens avgörande i ett mål där Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande

Rättens avgörande i ett mål där *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en

till denna person. Avgörandet får
överklagas av den enskilde.

enskild har rättskraft i förhållande
till denna person. Avgörandet får
överklagas av den enskilde.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Härigenom föreskrivs att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

En arbetsgivare skall, 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),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
– 15–16 b §§, 17 § 2–7 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) 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,

– 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,
– 45 a–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om *bevisbörda*, rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,

– 36 a–38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.,

– 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m. samt

– 23 a–25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 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. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt, hos Jämställdhetsombudsmannen, i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,
1. Jämställdhetsombudsmannen i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433), lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och *lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering* samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild, *vidare Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433),*
2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt 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 (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,
3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt 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.
4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,
5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,
6. 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december
2004 om genomförande av principen om likabehand-
ling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och
tillhandahållande av varor och tjänster

Prop. 2004/05:147
Bilaga 7

Förteckning över remissinstanser

Statliga myndigheter: Hovrätten för Övre Norrland, Kammarrätten i Göteborg, Helsingborgs tingsrätt, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Riksförsäkringsverket, Socialstyrelsen, Handikappombudsmannen, Arbetsgivarverket, Finansinspektionen, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla, Lunds universitet, Uppsala universitet, Högskoleverket, Konsumentverket, Arbetsdomstolen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen, Jämställdhetsnämnden, Nutek, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenskt Näringsliv, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Tjänstemännens Centralorganisation, YKR/BPW Sweden, Fastighetsägarna, Fredrika Bremer-förbundet, Företagarna, Hyresgästföreningen, Nätverket för anti-diskrimineringsbyråer i Sverige, Näringslivets regelnämnd, Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige, KvinnorKan, Svensk Handel, Svenska Bankföreningen, Svenska Riksförbundet Nationellt ResursCentrum för kvinnor, Sveriges förenade studentkårer, Försäkringsförbundet, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, Sveriges Konsumentråd, Sveriges Kvinnojourers Riksförbund.

Följande har inkommit med yttranden på eget initiativ

Överklagandenämnden för högskolan, Jusek, Civilingenjörsförbundet, Sveriges läkarförbund, Stockholms studentkårers Centralorganisation, Eva Lips, Uppsala Studentkår, Akademikerförbundet SSR

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Almi Företagspartner AB, Företagarförbundet, Konsumenternas Försäkringsbyrå, Svenska Försäkringsföreningen, Sveriges Konsumenter i Samverkan och Sveriges Kvinnolobby har valt att inte yttra sig.

Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Härigenom föreskrivs¹¹ i fråga om jämställdhetslagen (1991:433) dels att 6, 15, 16, 17, 21, 22, 22 a, 24, 25, 27 och 45 §§ samt rubriken närmast före 22 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 1 a, 1 b, 16 a, 16 b och 45 a §§, samt närmast före 16 a, 16 b, 22 a och 45 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse**1 a §*

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 15–16 b §§, 17 § 3 och 22 § samt bestämmelserna i 22 a–24 §§, 25 § första stycket och 27–28 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

1 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 22 §, 22 a §, 24 § fjärde stycket och 27–28 §§.

¹¹ Jfr rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15 Celex 32002L0073).

6 §¹²

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller *trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.*

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för *trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller represalier enligt denna lag.*

15 §¹³

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.*

Förbudet gäller inte om behandlingen

– är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller

– är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön.*

¹² Senaste lydelse 1998:208.

¹³ Senaste lydelse 2000:773.

16 §¹⁴

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. *Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.*

Trakasserier

16 a §

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier.

Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.

Instruktioner att diskriminera

16 b §

En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 15–16 a §§.

¹⁴ Senaste lydelse 2000:773.

17 §¹⁵

Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

4. leder och fördelar arbetet, eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbuden mot könsdiskriminering i 15–16 b §§ gäller när arbetsgivaren

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte

– vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs,

– om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

21 §

En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämför-

En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämför-

¹⁵ Senaste lydelse 2000:773.

bara meriter i fråga om den *av motsatt kön* som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

bara meriter i fråga om den som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 9

Förbud mot *trakasserier m.m.*

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för *trakasserier* på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden *eller* anmält arbetsgivaren för *könsdiskriminering*.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.

Förbud mot *repressalier*

22 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för *repressalier* på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden, anmält arbetsgivaren för *diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag*.

Arbetsgivaren får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–13 §§.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första *och andra* styckena likställas med arbetsgivare.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

22 a §¹⁶

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta *sexuella* trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *trakasserier* på grund av kön eller sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

¹⁶ Senaste lydelse 1998:208.

24 §¹⁷

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5, genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

25 §¹⁸

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15 eller 16 §§ och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. I fall som avses i 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

I fall som avses i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § 4–7 skall arbetsgivaren betala skadestånd till

¹⁷ Senaste lydelse 2000:773.

¹⁸ Senaste lydelse 2000:773.

som uppkommer för henne eller honom.

arbetstagaren också för den förlust som uppkommer för henne eller honom.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 9

27 §

Om en arbetstagare utsätts för *trakasserier* som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som *trakasserierna* innebär.

Om en arbetstagare utsätts för *repressalier* som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren *för den förlust som uppkommer* och för den kränkning som *repressalierna* innebär.

45 §¹⁹

Mål om tillämpningen av 15–17 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare *också den som någon har sökt arbete hos.*

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och *den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses* som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också *vid tillämpningen* i en tvist om 15–17 och 22–28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Andra stycket gäller också *när* reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist *enligt* 15–17 och 22–28 §§.

Bevisbörda

45 a §

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 arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹⁹ Senaste lydelse 2000:773.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Härigenom föreskrivs att 1 b, 12 och 15 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 b §²⁰

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12, 13 och 18–20 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12 och 13 §§, 15 § fjärde stycket samt 18–20 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

12 §²¹

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

Arbetsgivaren får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 4–7 §§.

15 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 14 § är tillämplig.

Om en arbetsökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande

²⁰ Senaste lydelse 2003:308.

²¹ Senaste lydelse 2003:308.

intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbets sökande eller arbetstagaren begär det.

Prop. 2004/05:147

Bilaga 9

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Härigenom föreskrivs att 2 b och 11 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 b §²²

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8, 9 och 14–16 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8 och 9 §§, 11 § fjärde stycket samt 14–16 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

11 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 10 § är tillämplig.

Om en arbetsökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetsökande eller arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

²² Senaste lydelse 2003:309.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Härigenom föreskrivs att 2 b, 10 och 12 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 b §²³

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7, 8 och 13–15 §§.

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7 och 8 §§, 10 § fjärde stycket samt 13–15 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

10 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 9 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

12 §²⁴

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 3–7, skall arbetsgivaren

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 4–7, skall arbetsgivaren

²³ Senaste lydelse 2003:310.

²⁴ Senaste lydelse 2003:310.

betala skadestånd till arbetstagaren
för den förlust om uppkommer och
för den kränkning som diskrimine-
ringen innebär.

betala skadestånd till arbetstagaren
för den förlust om uppkommer och
för den kränkning som diskrimine-
ringen innebär.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 9

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Förslag till lag om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering

Härigenom föreskrivs²⁵ att 1, 3, 5–9, 11, 12, 19, 22, 24 och 25 §§ lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

3 §

I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. indirekt diskriminering: att en

1. direkt diskriminering: att en enskild person 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*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. indirekt diskriminering: att en

²⁵ Jfr

– rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073),

– rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24, Celex 31979L0007, svensk specialutgåva område 5, volym 2, s. 111),

– rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (EGT L 359, 19.12. 1986, s. 56, Celex 31986L0613, svensk specialutgåva område 6, volym 2, s. 133),

– Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets 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 (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073),

– rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37, Celex 32004L0113).

enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–3 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.

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

1. vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, och

2. i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *visst kön*, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet,

5. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–4 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.

5 §

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

6 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

7 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

8 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder 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 mot könsdiskriminering gäller dock inte förmåner som en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet i syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

9 §

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Förbudet mot könsdiskriminering gäller dock inte tillhandahållande av

*– försäkringstjänster, eller
– andra tjänster eller bostäder,
om olika behandling av kvinnor
och män kan motiveras av ett
berättigat mål och de medel som
används är lämpliga och nödvän-
diga för att uppnå målet.*

11 §²⁶

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Förbudet mot könsdiskriminering innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser om

– 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,

– hustrutillägg enligt lagen (1962:392) om hustrutillägg och kommunalt bostadstillägg till folkpension, eller

– utbetalning av barnbidrag enligt lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag och lagen (1986:378) om förlängt barnbidrag.

²⁶ Senaste lydelse 2004:1089.

12 §²⁷

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

Diskriminering som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

19 §

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen.

22 §

I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

24 §

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikapp-

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell

²⁷ Senaste lydelse 2004:1089.

ombudsmannen för talan enligt denna lag.

läggning eller Handikappombudsmannen för talan enligt denna lag.

Prop. 2004/05:147
Bilaga 9

Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt denna lag gäller även en ombudsman som för talan som part för den enskilde enligt denna lag.

25 §

Rättens avgörande i ett mål där Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.

Rättens avgörande i ett mål där *Jämställdhetsombudsmannen*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Häriigenom föreskrivs att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §²⁸

En arbetsgivare skall, 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),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 15–16 b §§, 17 § 2–7 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) 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 §²⁹

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,

– 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,

– 45 a–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om *bevisbörda*, rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,

²⁸ Lydelsen föreslagen ändrad i lagrådsremiss den 10 februari 2005.

²⁹ Senaste lydelse 2003:316.

– 36 a–38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.,

– 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m. samt

– 23 a–25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 21 §³⁰

Sekretess gäller hos följande myndigheter för 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:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt, hos Jämställdhetsombudsmannen, i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt 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 (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt 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

1. Jämställdhetsombudsmannen i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433), lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

2. Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433),

3. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt 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 (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

4. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt 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

³⁰ Senaste lydelse 2003:317.

läggning.

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

6. 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.

läggning,

5. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

6. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

7. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2005-03-18

Närvarande: f.d. justitierådet Lars K Beckman, f.d. justitierådet Inger Nyström och regeringsrådet Bengt-Åke Nilsson.

Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering

Enligt en lagrådsremiss den 24 februari 2005 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433),
2. lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
3. lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,
4. lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
5. lag om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering,
6. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
7. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Örjan Härneskog, biträdd av departementssekreteraren Emma Boman Lindberg.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Diskrimineringskommittén har i sitt delbetänkande utförligt behandlat frågan om ogiltighet och jämkning (se SOU 2004:55 s. 275 – 291). I 23 och 24 §§ jämställdhetslagen finns bestämmelser om ogiltighet av avtal och andra rättshandlingar. Även i 1999 års arbetsrättsliga lagar finns sådana bestämmelser som har utformats väsentligen efter samma modell som 23 och 24 §§ jämställdhetslagen. Som framgår av kommitténs framställning ansåg Lagrådet vid tillkomsten av 1999 års lag mot etnisk diskriminering att den lagens motsvarighet till 23 § jämställdhetslagen var överflödigt och kunde leda tankarna fel (se prop. 1997/98:177 s. 100). Samma resonemang återkom när Lagrådet granskade förslaget till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (se prop. 2001/02:97 s. 101). Kommittén har på i betänkandet anförda skäl kommit till slutsatsen att både 23 och 24 §§ jämställdhetslagen behövs men förklarat att kommittén avser att återkomma med ett sammanhållet förslag till tydligare och mer lättlästa ogiltighetsregler som skall gälla all diskrimineringslagstiftning oavsett diskrimineringsgrund. Frågan har inte berörts i lagrådsremissen och Lagrådet finner inte anledning att nu göra något särskilt uttalande.

De föreslagna ändringarna i 1, 3, 5–9, 11 och 12 §§ lagen om förbud mot diskriminering är föranledda i huvudsak av att ytterligare en diskrimineringsgrund, kön, har införts i paragraferna. Prop. 2004/05:147
Bilaga 10

Författningskommentaren till de nämnda paragraferna, utom 1 §, består till stor del av ett ordagrant återgivande av kommentaren till paragraferna när lagen kom till (prop. 2002/03:65 s. 200–211), utan att detta framgår av den nu aktuella texten. I några fall har smärre ändringar och tillägg gjorts i förhållande till den äldre texten, utan att detta kan anses direkt motiverat av någon nu föreslagen ändring.

Enligt vad som uppgetts vid föredragningen är syftet med den valda tekniken, en form av ”konsoliderade” lagmotiv, att göra det lättare för läsaren att i ett sammanhang tillgodogöra sig innebörden av respektive paragraf.

En uppenbar risk med den valda metoden är, enligt Lagrådets mening, att i lagmotiven tillförs ändringar och tillägg, som inte har någon grund i föreslagna ändringar utan närmast har karaktären av aktualiserad och utbyggd kommentar till gällande lag.

Enligt Lagrådets mening bör en författningskommentar, när det är fråga om ändringar i gällande bestämmelser, som regel avse endast vad som är nytt. Om det av något skäl, t.ex. för att ytterligare belysa innebörden av den föreslagna ändringen, anses önskvärt att återge författningskommentaren vid andra tillfällen när en paragraf varit aktuell i lagstiftningsärenden, bör detta klart framgå av texten.

De remitterade lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2005. Några särskilda övergångsbestämmelser föreslås inte. Även enligt Lagrådets mening torde det saknas behov av särskilda övergångsbestämmelser. Det bör emellertid vid den fortsatta beredningen belysas vilka principerna bör vara när det gäller att avgöra vilka bestämmelser som skall tillämpas, exempelvis när en diskriminering skett före ikraftträdandet av bestämmelser som innebär en nyhet i förhållande till tidigare gällande rätt (jfr beträffande skadeståndsrätten prop. 1995/96:187 s. 75 med hänvisningar).

Med det nu anförda lämnar Lagrådet de remitterade förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 7 april 2005

Närvarande: Statsministern Persson, statsråden Ringholm, Freivalds, Sahlin, Pagrotsky, Messing, Y. Johansson, Bodström, Karlsson, Nykvist, Andnor, Nuder, M. Johansson, Hallengren, Holmberg, Österberg, Orback, Baylan

Föredragande: statsrådet Orback

Regeringen beslutar proposition 2004/05:147 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivningsbemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EG-regler
Jämställdhetslagen (1991:433)		31976L0207 32002L0073
Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering		31976L0207 31979L007 31986L0613 32002L0073 32004L0113