

Ny diskrimineringslag och ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter är prioriterat av regeringen. En effektiv och heltäckande diskrimineringslagstiftning är nödvändig för att vi i Sverige ska kunna bekämpa handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde.

Den 1 januari 2009 träder en ny lag, diskrimineringslagen, i kraft (SFS 2008:567). Samtidigt inrättas en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska utöva tillsyn över att lagen följs.

Sju lagar blir en

Den nya lagen ersätter följande lagar:

- jämställdhetslagen (SFS 1991:433)
- lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130)
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (SFS 1999:132)
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SFS 1999:133)
- lagen om likabehandling av studenter i högskolan (SFS 2001:1286),
- lagen om förbud mot diskriminering (SFS 2003:307)
- lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2006:67)

Den del av lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever som gäller annan kränkande behandling än diskriminering (till exempel mobbning som inte har koppling till någon diskrimineringsgrund) förs över till skollagen, där reglerna samlas i ett särskilt kapitel.

Diskrimineringsgrunder

Den nya lagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Förutom nuvarande diskrimineringsgrunder införs två nya diskrimineringsgrunder; ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Med ålder avses uppnådd levnadslängd. Alla omfattas av diskrimineringsgrunden ålder. Den gäller t.ex. barn, ungdomar och äldre.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas en person som inte identifierar sig som kvinna eller man eller som genom sin klädsel eller på annat sätt uttrycker tillhörighet till ett annat kön. En person som identifierar eller uttrycker sig som exempelvis transvestit ska kunna åberopa diskrimineringsförbudet.

Begreppet ras som hittills ingått i definitionen av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet tas bort. Förändringen innebär inte att skyddet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet försämras.

Samhällsområden som omfattas

Den nya lagen innehåller förbud mot diskriminering som gäller för:

- arbetslivet
- utbildningsverksamhet
- arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- start eller bedrivande av näringsverksamhet
- yrkesbehörighet
- medlemskap i vissa organisationer
- varor, tjänster och bostäder
- allmän sammankomst och offentlig tillställning
- hälso- och sjukvården
- socialtjänsten
- socialförsäkringen
- arbetslöshetsförsäkringen
- studiestöd
- värnplikt och civilplikt
- offentlig anställning

Förbudet mot diskriminering inom ovan uppräknade samhällsområden gäller för samtliga diskrimineringsgrunder utom ålder. Förbudet mot åldersdiskriminering omfattar arbetslivet, utbildningsverksamhet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet och medlemskap i vissa organisationer.

Den nya lagen innebär att skyddet mot diskriminering för samtliga diskrimineringsgrunder, förutom ålder, utökas till nya samhällsområden som allmän sammankomst och offentlig tillställning, värnplikt och civilplikt och offentlig anställning. Dessutom utökas förbudet mot diskriminering på grund av kön respektive funktionshinder till att fullt ut gälla inom hälso- och sjukvården och inom socialtjänsten. Socialförsäkringen med anslutande bidragssystem och arbetslöshetsförsäkringen är också nya områden för diskrimineringsgrunden funktionshinder.

På arbetslivsområdet utvidgas skyddet mot diskriminering. Diskriminering är förbjudet även när en person gör en förfrågan om arbete och förbudet ska också kunna åberopas av en person som söker eller fullgör praktik hos en arbetsgivare och när arbete utförs som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Skyddet mot diskriminering utökas till att omfatta all utbildningsverksamhet.

Ersättning vid diskriminering

En ny påföljd, diskrimineringsersättning, införs vid överträdelser av diskrimineringslagen. Syftet är att undvika koppling till skadeståndslagen och därmed ge bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer till dem som diskrimineras.

Diskrimineringsersättningen ska både vara en ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och verka avskräckande mot diskriminering.

Rätt för intresseorganisationer att föra talan

I den nya lagen införs en rätt för ideella föreningar som enligt sina stadgar ska ta till vara sina medlemmars intressen att föra talan för den enskilde. Denna rätt att som part föra talan ska finnas på motsvarande sätt som i dag gäller för en arbetstagarorganisation. För att få föra talan ska den ideella föreningen ha intresse i saken och ha ekonomiska förutsättningar att föra talan och även i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde.

Krav på aktiva åtgärder

Den nya diskrimineringslagen innebär att tidigare bestämmelser om aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet i princip fortsätter att gälla.

Det sker dock förändringar inom arbetslivet när det gäller dels att upprätta handlingsplaner för jämställda löner och jämställdhetsplaner, dels kravet på lönekartläggning. Kravet på årliga planer och årliga lönekartläggningar ändras till vart tredje år. Undantaget från skyldigheten att upprätta sådana planer ändras, från arbetsgivare med färre än tio arbetstagare, till att gälla arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Inom utbildningsområdet finns numera en sanktionsmöjlighet mot utbildningsanordnare som inte lever upp till sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare kan vid vite föreläggas att fullgöra dessa skyldigheter, dvs. de riskerar att få betala ett penningbelopp.

En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen

En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, ska ha tillsyn över att lagen följs. I samband med att den nya ombudsmannen inrättas avvecklas de tidigare fyra ombudsmännen mot diskriminering; Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

En ny myndighet, Nämnden mot diskriminering, får i uppgift att pröva framställningar om vitesförelägganden och överklaganden av beslut om vitesförelägganden. De tidigare två nämnderna, Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering, avvecklas.

Diskrimineringsombudsmannen får bättre verktyg än de tidigare ombudsmännen mot diskriminering för att hantera aktörer som inte fullgör sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen.

Diskrimineringsombudsmannen kan hos den nya Nämnden mot diskriminering göra en framställan

om vitesföreläggande mot arbetsgivare och utbildningsanordnare som inte fullgör sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder.

Diskrimineringsombudsmannen kan även själv vitesförelägga arbetsgivare, utbildningsanordnare, näringsidkare m.m. som vägrar:

- lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn
- lämna uppgifter till ombudsmannen om vilka meriter den eller de har som t.ex. togs ut till anställningsintervjun, fick anställningen eller antogs till utbildningen
- ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen eller andra lokaler där verksamheten bedrivs
- komma till överläggningar med ombudsmannen.

Det fortsatta arbetet

Aktiva åtgärder

En särskild utredare har i uppdrag att undersöka effekterna av de bestämmelser om aktiva åtgärder som tas upp i lagarna mot diskriminering. I uppdraget ingår också att överväga hur krav på aktiva åtgärder kan göras tydliga, skarpa och kopplas till en verkningsfull sanktion, och om krav på aktiva åtgärder bör utvidgas till fler diskrimineringsgrunder och fler samhällsområden. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2009.

Bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete om "underlåtenhet att vidta åtgärder mot bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder" skulle kunna regleras som en form av diskriminering.



REGERINGSKANSLIET

**Integrations- och jämställdhets-
departementet**

10333 Stockholm • tfn växel 08-405 10 00

Frågor om sakinnehållet besvaras av Integrations- och jämställdhets-
departementet, tfn 08-405 10 00.

Fler exemplar av faktabladet kan skrivas ut från regeringens webbplats:
www.regeringen.se

Tryckt av Grafisk Service, januari 2009.

Faktabladet är producerat av Integrations- och jämställdhetsdepartementet. Artikelnr. 2009.01