

Vad är diskriminering och hur skyddas jag?

ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅN
STOCKHOLM NORR

Tema: Etnicitet & religion med fokus på arbetsliv och utbildning.

Maria Refai maria.refai@sensus.se

Annika Heikkinen annika.heikkinen@sensus.se

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr

- ▶ En av 18 ideella antidiskrimineringsbyråer i Sverige
- ▶ Sensus studieförbund är huvudman för 6 stycken
- ▶ Finansieras av MUCF

Vår verksamhet:

- ▶ Kostnadsfri juridisk rådgivning
- ▶ Information och utbildning
- ▶ Opinionsbildning mot diskriminering
- ▶ Tystnadslöfte



Dagens pass

Diskrimineringslagen:

- ▶ Diskrimineringsgrunderna
- ▶ Former av diskriminering
- ▶ Skyddade områden

Fall med fördjupning i diskrimineringsgrunderna etnicitet och religion

Upprättelse vid diskriminering

Diskrimineringslagens två delar

Förbud: skydd mot diskriminering och trakasserier

Påbud: förebyggande och främjande. Aktiva åtgärder (arbetsliv och utbildning)



Diskrimineringslagen

När är det diskriminering?

Missgynnande -Jämförbar situation – Orsakssamband

1. Hade den orättvisa behandlingen koppling till någon diskrimineringsgrund?
2. Blev du orättvist behandlad på en plats som skyddas av diskrimineringslagen?
3. Behandlades du orättvist av den med makt att bestämma på platsen?
Eller fick du inte hjälp av den med makt när du blev orättvist behandlad?

För vem:

- Individens skydd, inte individer emellan.
- Juridiska personer (företag t ex) skyddas ej.
- Skyldig blir inte en individ utan en skola, företag etc.

7 diskrimineringsgrunder

- ▶ Kön
- ▶ Könsidentitet och uttryck
- ▶ Sexuell läggning
- ▶ Etnisk tillhörighet
- ▶ Religion eller annan trosuppfattning
- ▶ Funktionsnedsättningar
- ▶ Ålder



Fördjupning: Etnisk tillhörighet

- ▶ Nationellt eller etniskt ursprung eller förmodad etniskt eller nationellt ursprung
- ▶ Begreppet etnicitet rymmer även språk, kulturella yttringar, hudfärg etc.
- ▶ Samband med flera diskrimineringsgrunder: Anmälningar har ofta samband med andra grunder, till exempel kön och religion
- ▶ **Dominerande norm:** vithetsnorm, västerländsk norm
- ▶ **Dominerande strukturer:** rasism, afrofobi, antiziganism, kolonialism, fördomar
- ▶ **Konsekvenser:** Rangordnar och värderar hudfärger och kulturer

Fördjupning: religion

- Med religion avses religiösa åskådningar såsom hinduism, judendom och islam. Finns dock ingen exakt definition i lagen
- Politiska åskådningar samt etiska eller filosofiska värderingar omfattas ej
- Samband med flera diskrimineringsgrunder: Anmälningar har ofta samband med andra grunder, till exempel kön och etnicitet
- **Dominerande norm:** sekularitetsnorm
- **Diskriminerande strukturer:** antisemitism, islamofobi
- **Konsekvenser:** Ifrågasättande av religion, förminskande och förlöjligande. Trakasserier. Måste förklara sig och försvara sig. Sällas bort, till exempel vid rekrytering.

Vilka samhällsområden innefattas?

- ▶ Arbetsliv
- ▶ Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling
- ▶ Utbildning
- ▶ Handel med varor, tjänster och bostäder
- ▶ Allmän sammankomst eller offentlig tillställning
- ▶ Hälso- och sjukvård, socialtjänst
- ▶ Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd
- ▶ Värnplikt och civilplikt
- ▶ Bemötande från person med offentlig anställning

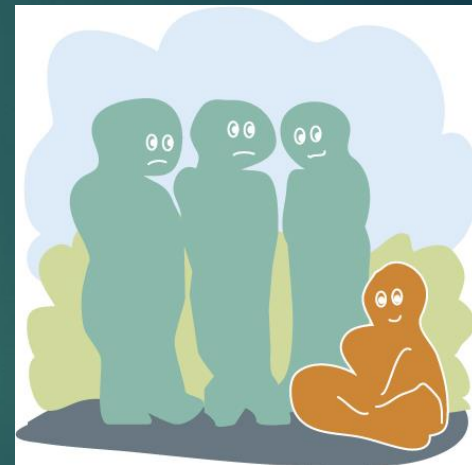
Former av diskriminering

- ▶ Direkt diskriminering
- ▶ Indirekt diskriminering
- ▶ Bristande tillgänglighet
- ▶ Instruktioner att diskriminera
- ▶ Trakasserier
- ▶ Sexuella trakasserier

Direkt diskriminering

- Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon i en jämförbar situation och det har samband med en diskrimineringsgrund.

- Missgynnande
- Jämförbar situation
- Orsakssamband



Exempel: får ej bostad eller kallas inte på arbetsintervju pga av etnicitet

Fall: hemtjänsten

En kvinna som bär slöja arbetar i hemtjänsten. Kvinnans chef tar upp frågan om inköp av slöjor som arbetskläder. Då meddelar verksamhetschefen att det inte är tillåtet att bära slöja under arbetet – och kvinnan får besked att hon ej får fortsatt anställning.

Fall: akutvård

En man drabbades av en hjärnblödning, hustrun ringer 112. Akutsjuksköterskan skrev i ambulansjournalen att mannen "spelar medvetslös" och att det kan röra sig om "kulturell svimning". Detta ledde till att mannen inte fick akutsjukvård i tid. Mannen avlider senare.

Indirekt diskriminering

- Bestämmelser som kan verka neutrala, men som i praktiken missgynnar en viss grupp, om inte bestämmelsen har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga.

- Särskilt missgynnande
- Jämförelse
- Intresseavvägning



Exempel: språkrav som ej är berättigade, bestämmelse om att ingen får bära huvudbonad

Fall: tolkcentralen

En kvinna sökt anställning som tolk där tolkningarna oftast sker via telefon eller video. Intervjun avbröts dock när det blev känt att kvinna inte hälsar på personer av motsatt kön genom att ta i hand på grund av sin religiösa övertygelse.

Fall: svenska som andra språk

En pappa anmälde sin dotters skola för att skolan hade beslutat att dottern skulle läsa svenska som andraspråk, trots att hon är född i Sverige och har svenska som modersmål. Flickans mamma har ett annat modersmål än svenska och därför hade föräldrarna tidigare ansökt om modersmålsundervisning för sin dotter. Skolan beslutade att eleven skulle läsa svenska som andraspråk som en följd av ansökan om modersmålsundervisning. Föräldrarna och eleven informerades inte om beslutet. Det är oklart hur länge eleven har läst svenska som andraspråk.

Instruktioner att diskriminera

- överordnad som instruerar underställd att diskriminera



Exempel: HR får order om att inte kalla individer med vissa etniciteter till intervju

Bristande tillgänglighet

- Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits.

- Missgynnande
- Underlåtenhet
- Jämförbar situation



Exempel: En arbetstagare får inte brusreducerande hörlurar

Trakasserier

- ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon diskrimineringsgrund.

► Exempelvis;

Nedsättande kommentarer, skämt, gester eller utfrysning kopplat till en eller flera diskrimineringsgrunder.

- Att beteendet är oönskat ska påtalas av den utsatte - om en inte kan påvisa att den som kränkte inser att handlingen är kränkande och oönskad. Kan vara svårt att bevisa om det inte är väldigt grovt.



Fall: "skämt" på jobbet

En person kontaktar ADB Stockholm Norr efter att under en längre tid behövt utstå skämt och hån av en kollega. Personen upplever att dessa skämt har en rasistisk underton och ofta beror på hens etniska tillhörighet. Personen har sagt ifrån till kollegan flertalet gånger. Personen har även pratat med sin chef och med HR, som bekräftar att de givetvis inte står bakom diskriminering eller rasism på jobbet. Inget annat görs.

Sexuella trakasserier

- ett uppträdande av *sexuell natur* som kränker någons värdighet.
- ▶ Exempelvis;
klotter, gester, ord, visslingar, tafsningar och bilder.
- ▶ Här krävs inget orsakssamband med diskrimineringsgrund.
- ▶ Att beteendet är oönskat ska påtalas av den utsatte - om en inte kan påvisa att den som kränkte inser att handlingen är kränkande och oönskad. Kan vara svårt att bevisa om det inte är väldigt grovt.



Vad händer om du påtalar trakasserier eller sexuella trakasserier?

Utredningsskyldighet

- ▶ Ett utvidgat ansvar hos arbetsgivare och utbildningssamordnare
- ▶ Skyldigheten aktualiseras vid kännedom

STEG 1

Utredning



STEG 2

Åtgärda



STEG 3

Uppföljning

Förbud mot repressalier

- ▶ I diskrimineringslagen ingår ett grundläggande skydd för att se till att personer som anmäler eller påtalar diskriminering, inte bestraffas.

Fall: arbetsförmedlingen

En anställd kvinna på Arbetsförmedlingen påtalade att hon utsatts för trakasserier på arbetsplatsen. Hon upplevde att arbetsplatsen varken utredde vad som hade hänt på ett tillfredställande sätt eller att några åtgärder hade gjorts för att få trakasserierna att upphöra. Vidare uppgav kvinnan att hon hade blivit utsatt för repressalier med anledning av sin anmälan i samband med lönesättning, kompetensutveckling och vid interna uppdragstilldelningar.

Upprättelse vid diskriminering

- ▶ Diskrimineringsersättning
- ▶ Frivillig överenskommelse; förlikning
- ▶ Domstolsprocess
- ▶ Ursäkt
- ▶ Lokala lösningar
- ▶ En bestämmelse eller ett avtal kan ogiltigförklaras
- ▶ En arbetsgivare/utbildningssamordnare som bryter mot bestämmelserna om aktiva åtgärder kan vitesföreläggas (våldigt ovanligt dock)

Tips om du blir diskriminerad

Om möjligt:

- ▶ Skriv upp vad som har hänt (dokumentera)
- ▶ Tag med en kollega/vän om du tror att det ska hända något (så du har ett vittne)
- ▶ Om det har hänt något fråga om någon kan vara vittne till det som har hänt
- ▶ Skriv mail till den som har utsatt dig, då har du bevis på att du har påtalat det
- ▶ Kontakta oss, Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr, vi hjälper dig helt gratis och tittar på om det är diskriminering enligt lag, då kan vi hjälpa och stödja dig med ditt ärende.

TACK!

ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅN
STOCKHOLM NORR



facebook.com/sensus



twitter.com/sensus



instagram.com/sensus