



VÄLKOMNA

NEJ!

DISKRIMINERING

Våra rättigheter – diskrimineringslagen

Mål för den fjärde träffen är att

- få förståelse för olika sätt att använda begreppet diskriminering
- få erfarenhet av att säga ifrån
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.

I sin bredaste definition innebär diskriminering att det görs en åtskillnad mellan människor, till exempel på grund av en persons funktionsförmåga eller var den kommer ifrån. Diskrimineringen har underförstått en negativ effekt för hen som diskrimineras.

Men alla former av negativ särbehandling är inte diskriminering i **juridisk** bemärkelse. För att det ska vara diskriminering i juridisk bemärkelse ska personen för det första ha blivit **missgynnad**, exempelvis genom att hindras från att hyra bostad eller handla i affären eller genom att sägas upp från sitt arbete.

Missgynnandet måste ha koppling till en eller flera av de **diskrimineringsgrunder** som finns i diskrimineringslagen. Exempel: en person har inte fått hyra bostad eller nekats vård på grund av att personen har en funktionsnedsättning eller inte uppfattas vara svensk.

Dessutom kan diskriminering i juridisk mening bara ske på **vissa områden och i vissa sammanhang**. Diskrimineringen måste också ske i en **verksamhet där det finns någon ansvarig** och därför kan till exempel privatpersoner inte diskriminera varandra i juridisk mening.

För att det ska vara diskriminering i lagens mening måste det också finnas en **jämförbar situation**. En jämförbar situation kan vara att två personer söker ett arbete och den ena inte kallas till intervju för att hen har en funktionsnedsättning. Det behöver inte alltid finnas en "riktig" person att jämföra med. Det kan vara tillräckligt om det går att göra troligt att andra personer skulle behandlats på ett annat sätt.

Vid detta tillfälle ska vi titta på vad som skiljer diskriminering i juridisk mening från annan typ av negativ särbehandling. Vi ska också se vad som kan göras vid negativ särbehandling då särbehandlingen inte omfattas av diskrimineringslagen.

Fundera och samtala

Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en "runda" där ni berättar för varandra.

Skyddade diskrimineringsgrunder

Lagen skyddar mot missgynnande som har koppling till sju grunder – de så kallade diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är ett sätt att identifiera de områden där det behövs ett särskilt skydd. Egenskaper som kan anses ligga till grund för diskriminering är sådana egenskaper som anses vara medfödda, förvärvade eller ibland valda, och egenskaper som utifrån principen om allas lika värde och rättigheter är så grundläggande att de bör skyddas. Det betyder inte att de nuvarande sju diskrimineringsgrunderna inte kan komma att förändras. Diskrimineringsgrunderna är olika i olika länder. Här sker en utveckling. Exempelvis var det inte längre tillbaka än 2010 som könsidentitet eller könsuttryck samt ålder lades till diskrimineringsgrunderna i Sverige.

De nuvarande diskrimineringsgrunderna

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionsnedsättning*

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Kön

Att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet* och könsuttryck

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Religion eller annan trosuppfattning

Definieras inte i lagen. Av förarbeten framgår att skyddet avser världsreligioner eller en tro som är likställa med religion. Även att vara ateist eller agnostiker skyddas.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

* I lagtexten används begreppen "funktionshinder" och "könsöverskridande identitet eller uttryck". Vi väljer dock att skriva "funktionsnedsättning" och "könsidentitet". De begreppen använder vanligen även Diskrimineringsombudsmannen och antidiskrimineringsbyråerna.

Fundera och samtala

Tycker du något saknas bland diskrimineringsgrunderna? Vad i så fall? Om ni vill: Välj en diskrimineringsgrund och samtala om definitionen av den.

ÖVNING &
SAMTAL

Den nuvarande diskrimineringslagen är en civilrättslig lag som trädde i kraft den 1 januari 2009. Dessförinnan fanns ett diskrimineringsförbud som var utspritt i flera lagar. Genom att alla förbud samlas i en och samma lag avses skyddet bli mer heltäckande och effektivt.

Syftet med lagen är tvådelat. Det ena ändamålet är att motverka diskriminering och det andra att främja lika rättigheter och möjligheter. **Genom förbudet mot diskriminering och kraven på aktiva åtgärder** för att förebygga och förhindra diskriminering ska syftet nås. Förbuden och kraven är tvingande. Det innebär att det kan få juridiska konsekvenser om diskriminering förekommer eller om det inte genomförs ett förebyggande arbete. Det är statens uppdrag att se till att lagen följs. För detta ändamål har myndigheten Diskrimineringsombudsmannen, DO, inrättats.



Skyddade samhällsområden

Diskriminering i **juridisk mening** kan bara ske på vissa områden i samhället. På vissa områden är kraven för att motverka diskriminering mer omfattande än på andra områden. Inom arbetslivs- och utbildningsområdet ställs fler krav. Till exempel finns krav på att skäliga stöd- och anpassningsåtgärder ska vidtas så att arbetsplatsen eller skolan blir tillgänglig och funktionell för en person som har en funktionsnedsättning. Genom stöd- och anpassningsåtgärder ska den med en funktionsnedsättning komma i en situation som är jämförbar med den som saknar nedsättningen. Andra sådana krav är exempelvis att utreda och åtgärda vid misstankar om trakasserier bland anställda eller elever. Skolan måste upprätta likabehandlingsplaner och en arbetsplats med fler än tjugofem anställda måste ha en jämställdhetsplan.

Precis som när det gäller diskrimineringsgrunderna har det skett en utveckling av samhällsområden över tid.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala

Gå igenom samhällsområdena på nästa sida. Tycker du något samhällsområde saknas? Vilket i så fall?

Arbetsliv

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Utbildning

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnare när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

Diskriminering är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet och behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Medlemskap i vissa organisationer

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

Varor, tjänster och bostäder m.m

Diskriminering är förbjuden för den som utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Hälso- och sjukvård samt socialtjänsten m.m.

Diskriminering är förbjuden i fråga om hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, verksamhet inom socialtjänsten, och stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd

Diskriminering är förbjudet i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen, och statligt studiestöd.

Värn- och civilplikt

Diskriminering är förbjuden vid mönstring eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen om totalförsvarsplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt, samt vid antagningsprövning till samt under fullgörande av annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten.

Offentlig anställning

Diskriminering är förbjuden (...) när den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

Säg ifrån!

Vi ser alltså att diskrimineringslagen inte skyddar från alla typer av kränkningar och inte i alla sammanhang. Men vi kan ändå säga ifrån när vi själva eller någon annan kränks.

Vad händer när vi säger ifrån? Gör gärna ett forumspel och känn på!

- Dela in er i två grupper.
- Bägge grupperna funderar ut en kort sketch där diskriminering förekommer. Den ska handla om något som skulle kunna hända i er vardag. Det behöver inte röra sig om diskriminering i juridisk mening. Sketchen ska sluta i en diskriminerande handling eller i diskriminerande ord. En i gruppen är den som diskriminerar, en person är utsatt för diskrimineringen och övriga är passiva åskådare eller medhjälpare.
- Grupperna spelar upp sina sketcher för varandra.
- Grupperna spelar upp sina sketcher för varandra ytterligare en gång, och denna gång har åskådarna möjlighet att avbryta forumspelet genom att ropa ”Stopp!”. Den som sagt stopp går då in i forumspelet och ersätter antingen en passiv åskådare eller den som diskrimineras.
- Sketchen fortsätter där den avbröts men nu kan den som hoppat in förändra förloppet...

Fundera och samtala

- Vad förändrades?
- Vad hade inhopparen för avsikt?
- Hur förändrades situationen för den som blev diskriminerad?
Vad tror ni hen tänkte och kände?
- Hur förändrades situationen för den som diskriminerade?
Vad tror ni hen tänkte och kände?
- Hur kan vi bli bättre på att säga ifrån i vår vardag?

Avslutande runda

Spana till nästa gång – för dig som har lust

Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser om särbehandling och diskriminering. Ta med din spaning till nästa träff.