DISKRIMINERING OCH LIKABEHANDLING

EN HANDLEDNING

INDUSTRIRÅDET

© Industrirådet

Omslag och inlaga: Niklas Lindblad, Mystical Garden Design
Alla foton: Eva Lindblad, 1001bild.se
Uppdaterad maj 2026

INNEHÅLL

1. Inledning 7

2. Diskrimineringslagen 9
2.1 Vem omfattas av skyddet i lagstiftningen? 9
2.2 Mot vem riktas diskrimineringsförbuden? 11

3. Diskrimineringsgrunderna 12
3.1 Kön 12
3.2 Könsöverskridande identitet eller uttryck 12
3.3 Etnisk tillhörighet 12
3.4 Religion eller annan trosuppfattning 12
3.5 Funktionsnedsättning 13
3.6 Sexuell läggning 13
3.7 Ålder 13

4. Begreppet diskriminering 14
4.1 Direkt diskriminering 14
4.2 Indirekt diskriminering 19
4.3 Bristande tillgänglighet 22
4.4 Trakasserier och sexuella trakasserier 26
4.4.1 Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet 29
4.4.2 Riktlinjer och rutiner 32

5. Undantag från diskrimineringsförbuden 41
5.1 Verkligt och avgörande yrkeskrav 41
5.2 Positiv särbehandling 41
5.3 Särbehandling på grund av ålder 42

6. Förbud mot repressalier 43

7. Exempel på situationer när det kan vara fråga om diskriminering 44
7.1 Rekrytering och anställning 44
7.1.1 Arbetssökande 44
7.1.2 Förfrågan om arbete 45
7.1.3 Annonsutformning 45
7.1.4 Urval 46
7.1.5 Beslut om anställning 48
7.1.6 Uppgift om meriter 49
7.1.7 Särskilt om jämförbar situation vid rekrytering ... 52
7.2 Arbetsledning 57
7.3 Uppsägning och avskedande 61

8. Förbud mot missgynnande enligt föräldraledighetslagen 63
8.1 Undantag från missgynnandeförbudet 64

9. Aktiva åtgärder 65
9.1 Nya regler från och med den 1 januari 2017 65
9.2 Vad är aktiva åtgärder? 65
9.3 Samverkan i arbetet med aktiva åtgärder 66
9.3.1 Arbetsgivarens informationsskyldighet 66
9.4 Hur ska arbetet bedrivas? 67
9.4.1 Undersökningsfasen – faktainsamling/nulägesbeskrivning 68
9.4.2 Analysfasen 69
9.4.3 Åtgärdsfasen 70
9.4.4 Uppföljningsfasen 71
9.5 Vilka delar av arbetsgivarens verksamhet ska undersökas, analyseras m.m. och hur ska arbetet gå till i praktiken? 75
9.5.1 Arbetsförhållanden 75

9.5.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor 78
9.5.3 Rekrytering och befordran 78
9.5.4 Utbildning och kompetensutveckling 79
9.5.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap 80
9.6 Krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och repressalier 81
9.7 Främjande av en jämn könsfördelning 81
9.8 Lönekartläggning 82
9.8.1 Inledning 82
9.8.2 Samverkan och information 82
9.8.3 Lönekartläggningens omfattning 83
9.8.4 Hur går lönekartläggningen till? 84
9.8.5 Exempel på dokumentation av arbetet med lönekartläggning 103
9.9 Arbetsgivarens skyldighet att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder 108
9.9.1 Vad ska dokumentationen innehålla? 109

10. Diskrimineringsombudsmannen 110
10.1 Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och befogenheter 110
10.2 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet samt skyldighet att inställa sig till överläggning 110
10.3 Föreläggande om vite 111

11. Diskrimineringsersättning m.m 112
11.1 Diskrimineringsersättning 112
11.2 Ersättning för ekonomisk skada 112
11.3 Ogiltighet 113

11.4 Vad händer vid en tvist om
påstådd diskriminering? 113
11.5 Särskild bevisbörderegel 114

12. Goda exempel 115
Saab:s arbete för ökad jämställdhet 115
Bolidens målmedvetna fokus på jämställdhet 118
Obos – ett gott exempel på ett
företag som arbetar med integration 121

13. Rättsfall 123
Lagens tilläpmningsområde 123
Vid rekrytering 124
Under anställningen 135
Arbetsgivarens tillämpning av policy 137
Lön 141
Användning av språkkrav 144
Särskilt om vissa diskrimineringsgrunder
och diskrimineringsformer 147
Funktionsnedsättning/Bristande tillgänglighet 147
Graviditet/Kön 161
Ålder 167
Trakasserier och sexuella trakaserrier 170

1. INLEDNING

Det är för industrins parter ett gemensamt intresse att verka för likabehandling i arbetslivet. Likabehandling definieras av att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer och på lika villkor.

Denna partsgemensamma handledning, framtagen av industrins parter, har till syfte att utgöra ett hjälpmedel för såväl företag som lokala fackliga företrädare när det gäller att hantera frågor som har samband med diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen gäller både i arbetslivet och i samhället i stort, men denna handledning berör endast frågeställningar som har med arbetslivet att göra. Det ska understrykas att innehållet i handledningen utgår från förhållanden inom den privata sektorn av arbetsmarknaden, vilka i många delar skiljer sig från förhållandena i statligt eller kommunalt bedriven verksamhet. Handledningen är utformad för de förutsättningar som råder inom svensk industri.

Förutom diskrimineringslagen omfattar handledningen också de delar i föräldraledighetslagen som förbjuder missgynnande som har samband med föräldraledighet.

För att förtydliga regelverket kring diskriminering och missgynnande återges fiktiva fall på situationer som kan uppstå i arbetslivet. I anslutning till dessa finns parternas kommentarer till hur situationen bör hanteras. Några av fallen rör frågeställningar som inte prövats av Arbetsdomstolen och där det inte finns några givna svar. I dessa delar har parterna resonerat sig fram till en lösning.

I diskrimineringslagen finns krav på att arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering samt förebygga och verka för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Handledningen innehåller en redogörelse för hur

arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas och en beskrivning av hur arbetet med lönekartläggning och analys kan gå till. I anslutning till denna redogörelse ges exempel.

Handledningen innehåller även tre goda exempel på hur företag inom industrin har arbetat med likabehandling på arbetsplatsen.

Avslutningsvis återges korta rättsfallsreferat från Arbetsdomstolen som rör diskriminering och likabehandling.

2. DISKRIMINERINGSLAGEN

Syftet med diskrimineringslagen (DL) är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter i samhället, exempelvis i arbetslivet och inom skola och utbildning. Lagstiftarens intention är alltså att värna om principen om alla människors lika värde och rätten att bli behandlad på lika villkor. Lagen är tvingande, vilket innebär att avtal som arbetsgivaren och arbetstagaren träffar är ogiltiga om de strider mot lagen. Att lagen är tvingande innebär också att kollektivavtal som strider mot den inte är giltiga och alltså kan förklaras ogiltiga av domstol.

Diskrimineringslagen kan sägas i huvudsak bestå av två delar. Den ena delen handlar om förbud mot diskriminering. Den andra delen utgörs av krav på aktiva åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att förebygga och förhindra diskriminering samt att främja lika rättigheter och möjligheter.

De diskrimineringsgrunder som omfattas av skyddet i diskrimineringslagen är:

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

En närmare beskrivning av diskrimineringsgrunderna finns under avsnitt 3.

2.1 Vem omfattas av skyddet i lagstiftningen?

Lagens skydd mot diskriminering är omfattande och gäller vid en rad olika situationer inom arbetslivet. Utgångspunkten är att skyddet gäller för s*amtliga* arbetstagare i företaget, oavsett om

personen är tillsvidare- eller visstidsanställd. Även den som söker eller gör en förfrågan om ett arbete eller en praktik omfattas av skyddet. Studenter som utför sitt examensarbete vid företaget och lärlingar omfattas vanligtvis också. Diskrimineringsskyddet gäller även för den som redan är anställd och som söker en annan tjänst inom samma företag.

Eftersom diskrimineringsskyddet omfattar samtliga arbetstagare inom ett företag gäller skyddet även för de arbetstagarkategorier som undantas från tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Exempelvis omfattas således arbetstagare som innehar en företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Samma sak gäller för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller innehar en utvecklingsanställning.

Diskrimineringsförbudet gäller även för inhyrd eller inlånad personal. I dessa sammanhang kan gränsdragningsproblem uppstå mellan det uthyrande företaget/bemanningsföretaget och det inhyrande företaget om vem som är ansvarig när diskriminering skett eller påstås ha skett. Utgångspunkten är att det inhyrande företaget ansvarar för alla situationer där företaget råder över de faktiska och rättsliga förhållandena. Detta innebär att själva beslutet om att anlita inhyrd personal faller inom det inhyrande företagets ansvar. I de fall det inhyrande företaget har synpunkter på vilka individer som ska hyras in måste företaget så klart beakta diskrimineringsförbuden. Även det inhyrande företagets beslut om olika arbetsledningsåtgärder omfattas av det inhyrande företagets ansvar. Diskriminering i samband med fastställande av lön och andra anställningsvillkor samt rätt till utbildning faller inom bemanningsföretagets ansvar.

2.2 Mot vem riktas diskrimineringsförbuden?

Förbudet i DL riktar sig mot arbetsgivare. Har arbetsgivaren delegerat beslutanderätten till arbetstagare inom organisationen likställs dessa med arbetsgivaren och arbetsgivaren kan därmed bli ansvarig för beslut som dessa fattar. I normalfallet kan arbetsgivaren hållas ansvarig för diskriminerande handlingar som utförs av chefer.

Även andra personer utanför organisationen kan fatta beslut som innebär att arbetsgivaren anses ha brutit mot diskrimineringsförbudet. Detta gäller framförallt i de fall då arbetsgivaren anlitar en rekryteringsfirma vid rekrytering. Om rekryteringsfirman har ett förfaringssätt eller fattat ett beslut som är diskriminerande, anses arbetsgivaren vara ansvarig för beslutet och kan få betala diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd. Rekryteringsfirman kan i sin tur bli skyldig att ersätta arbetsgivaren för den kostnaden.

Om arbetsgivaren inte har delegerat någon beslutanderätt till en arbetstagare och om denne helt självsvåldigt vidtar en åtgärd är arbetsgivaren inte ansvarig för dennes diskriminerande handling. Som exempel kan nämnas att om personalrepresentanter medverkar vid en anställningsintervju och på eget bevåg ställer frågor som uppfattas som trakasserier är inte arbetsgivaren ansvarig för trakasserierna.

3. DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

3.1 Kön

Det är förbjudet att diskriminera en person av skäl som har samband med kön. Både män och kvinnor omfattas av skyddet. Skyddet mot könsdiskriminering omfattar även personer som har ändrat eller planerar att ändra sin könstillhörighet, d.v.s.transsexuella.

3.2 Könsöverskridande identitet eller uttryck

Diskrimineringsförbudet ger ett skydd för personer som inte identifierar sig som kvinna eller man samt för personer som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Exempelvis omfattas transvestiter av detta skydd.

3.3 Etnisk tillhörighet

Det är förbjudet att missgynna personer av skäl som har samband med hudfärg, nationalitet eller etniskt ursprung.

3.4 Religion eller annan trosuppfattning

Det är förbjudet att diskriminera någon av skäl som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Vad som menas med religion eller trosuppfattning är inte definierat i lagen men hit räknas givetvis de s.k. världsreligionerna och olika inriktningar inom dessa. Även agnosticism och ateism omfattas av denna diskrimineringsgrund. Däremot omfattas inte etiska eller filosofiska värderingar.

3.5 Funktionsnedsättning

Det är förbjudet att diskriminera en person som har fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsnedsättningar. En förutsättning för att diskrimineringsförbudet ska bli tillämpligt är att funktionsnedsättningen är varaktig. Funktionsnedsättningen kan ha uppstått på grund av en skada, vara medfödd eller vara en funktionsnedsättning som förväntas uppstå i framtiden så som exempelvis multipel skleros (MS) eller Parkinsons sjukdom. Detta innebär att en arbetstagare som brutit benet inte med framgång kan hävda att diskriminering har skett av den anledningen, utan det ska vara fråga om en funktionsnedsättning som är varaktig eller som kan tänkas pågå under en längre tid.

Nedsättningen behöver inte vara av en viss svårighetsgrad utan gäller alla grader av nedsättningar. En kronisk sjukdom kan komma i skov alternativt vara helt besvärsfri under långa perioder, men bedöms som funktionsnedsättning i alla fall.

3.6 Sexuell läggning

Denna diskrimineringsgrund förbjuder att någon utsätts för diskriminering som har samband med sexuell läggning. Skyddet omfattar endast de sexuella läggningarna homosexuell, bisexuell och heterosexuell. Sexuella beteenden omfattas inte av skyddet.

3.7 Ålder

Det är förbjudet att diskriminera en arbetstagare eller en arbetssökande av skäl som har samband med ålder. Med ålder avses uppnådd levnadslängd och åldersdiskriminering kan ske av både yngre och äldre personer. Det finns undantag från förbudet mot åldersdiskriminering och det beskrivs mer utförligt i avsnitt 5.3.

4. BEGREPPET DISKRIMINERING

I DL anges att med diskriminering avses; *direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier*. Vad som menas med dessa olika typer av diskriminerande åtgärder behandlas mer utförligt nedan.

Som ett komplement till de fem diskrimineringsförbuden finns *förbudet mot att instruera någon annan att diskriminera*. Förbudet innebär att en arbetsgivare inte får uppmana eller beordra en arbetstagare att utföra en diskriminerande handling, exempelvis att en underställd ska se till att personer med en viss etnisk tillhörighet inte anställs. Det är även förbjudet för arbetsgivare att utsätta arbetstagare som påtalat diskriminering för repressalier.

4.1 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla denne sämre än vad arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Om direkt diskriminering föreligger bedöms i tre steg. Det krävs att man kan fastställa att ett missgynnande skett, att en jämförelse mellan den missgynnade och en annan eller några andra personer gjorts och att man kan fastställa ett orsakssamband mellan arbetsgivarens handlande och en diskrimineringsgrund.

MISSGYNNANDE

För att det ska vara fråga om direkt diskriminering ska ett *missgynnande* ha skett. Med missgynnande menas att arbetsgivarens

handling, beslut eller underlåtenhet har inneburit en skada för arbetstagaren eller den arbetssökande. Exempel på missgynnande kan vara att en person inte blir kallad till en anställningsintervju, att en arbetstagare inte blir befordrad, att en arbetstagare får en sämre löneutveckling eller blir omplacerad till mindre kvalificerade arbetsuppgifter. Det kan även vara ett missgynnande att arbetstagaren känner ett obehag inför arbetsgivarens handling eller ett förfaringssätt som denne haft.

JÄMFÖRELSE

En *jämförelse* ska göras mellan den person som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering och en annan person som befinner sig i en jämförbar situation. Bedömningen utgår från hur arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat arbetstagaren som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering i jämförelse med den andre personen. Om det vid en sådan jämförelse visar sig att det förelegat en jämförbar situation och att arbetsgivaren har agerat avvikande, kan handlingen eller beslutet anses vara diskriminerande. Jämförelsen ska dock ske mellan personer där en jämförelse är naturlig. Jämförelsen görs med en person som till exempel är av annan könstillhörighet eller ha en annan etnisk tillhörighet. Om det saknas en verklig person att göra en jämförelse med, ska jämförelsen istället ske med en hypotetisk person. Det kan bli aktuellt när endast en person söker en ledig befattning, men nekas anställning och det kan antas att arbetsgivarens beslut har ett samband med den sökandes sexuella läggning eller någon annan av diskrimineringsgrunderna.

ORSAKSSAMBAND

För att det ska vara fråga om diskriminering måste det också finnas ett *orsakssamband* mellan arbetsgivarens agerande och någon av diskrimineringsgrunderna, det vill säga att diskrimi-

neringsgrunden (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder) är orsaken till att arbetsgivaren fattat ett visst beslut eller har agerat på ett visst sätt. Orsakssambandet behöver inte enbart omfatta en arbetssökande eller arbetstagare utan kan även gälla någon nära anhörig. Det finns även ett orsakssamband om en arbetsgivare utifrån en felaktig uppfattning om en arbetstagare missgynnar denne och det har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är till exempel förbjudet att säga upp en arbetstagare för att den har ett barn med funktionsnedsättning och att trakassera någon för att man tror att den har en viss sexuell läggning. En arbetstagare som söker en chefsposition och som inte får tjänsten på grund av att denne har ett barn med funktionsnedsättning och därför är hemma ofta för vård av barn blir diskriminerad av arbetsgivaren.

Om en arbetsgivare inte känner till den omständighet som innebär att arbetstagaren omfattas av ett diskrimineringsskydd finns inget orsakssamband. Det måste alltså föreligga en insikt om omständigheten och det räcker inte med att det kan tyckas att arbetsgivaren borde ha känt till omständigheten.

Orsakssambandet kan vara starkt eller svagt. Om arbetsgivaren har haft en diskriminerande avsikt anses orsakssambandet vara starkt. Det finns dock inget krav på att den som utför den diskriminerande handlingen har avsikt att diskriminera.

Orsakssambandet kan också vara svagt. Det räcker i dessa fall med att någon av diskrimineringsgrunderna är en av flera orsaker till varför arbetsgivaren vidtar eller underlåter att vidta en viss handling.

Även en handling som utförs av ren välvilja eller för att tillmötesgå en utomstående persons önskemål kan vara diskriminerande.

Fiktivt fall

På Nilssons Mekaniska söker man en ny operatör. Företagets VD Elisabeth går till företagets HR-chef Otto och säger att det är viktigt att den nya operatören smälter in i det härliga gänget som arbetar i verkstaden. Det är ju en så bra grupp med fin sammanhållning som även umgås på fritiden. Det vore synd att förstöra det. Elisabeth poängterar därför att den nya operatören ska vara mellan 25-35 år.

Otto blir lite tveksam över om man verkligen kan göra som Elisabeth säger, men en order är en order, tänker han. Företaget får in ett tjugotal ansökningar där åldersspannet bland de sökande är brett. Han sorterar därför bort alla ansökningar där den sökande inte är mellan 25-35 år. Bland de fem kvarvarande väljer företaget att rekrytera en glad 27-åring. Några veckor senare får företaget ett brev från Diskrimineringsombudsmannen innehållande frågor om rekryteringsförfarandet. Det står något om åldersdiskriminering i brevet. Har företaget gjort fel?

Kommentar

Det som Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska utreda är om det varit fråga om åldersdiskriminering. En arbetsgivare får som huvudregel inte välja en arbetssökande utifrån dennes ålder. Det avgörande ska vara kvalifikationerna för det specifika arbetet. Argument som att en arbetstagare ska vara i en viss ålder för att smälta in är inte förenliga med diskrimineringslagen. Ett exempel på när en arbetsgivare kan ha rätt att välja bort exempelvis äldre arbetssökande vid rekrytering, är om det i arbetsgivarens verksamhet endast arbetar arbetstagare som är nära pensionsåldern. Skälet till det är att en sådan åtgärd innebär att arbetsgivaren på detta sätt försäkrar sig om att samtlig personal inte slutar inom en nära framtid.

Det finns en risk för att det kan uppstå en tvist mellan den arbetssökande och Nilssons Mekaniska i det här fallet. Den arbetssökande kommer antagligen att företrädas av DO, eller av facket om denne är medlem.

4.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare tillämpar en regel, ett kriterium eller ett förfaringssätt och att effekten av tillämpningen blir att en grupp individer som omfattas av någon av de sju diskrimineringsgrunderna missgynnas trots att regeln till synes är neutralt utformad. Det kan exempelvis röra sig om ett fysiskt krav som arbetsgivaren ställt upp som krav för arbetet i fråga (utan att det finns belägg för kravet) och som kan tyckas neutralt, men som vid granskning visar sig utestänga en större andel kvinnor än män från möjlig anställning hos arbetsgivaren.

Om indirekt diskriminering föreligger bedöms i tre steg. Det krävs att ett missgynnande skett, att en jämförelse mellan en missgynnad och en icke missgynnad grupp görs och slutligen att en avvägning görs mellan olika intressen.

MISSGYNNANDE

Bedömningen av om det varit fråga om ett missgynnande sker på samma sätt som vid direkt diskriminering, det vill säga att en faktisk skada ska ha uppstått genom att personen ifråga har försatts i ett sämre läge än en annan person, att personen har gått miste om något eller att personen ifråga känt ett obehag av arbetsgivarens agerande.

JÄMFÖRELSE

En jämförelse görs mellan den missgynnade personens grupp och den grupp som inte missgynnats av regeln. Effekten av regelns, kriteriets eller förfaringssättets tillämpning för de olika grupperna jämförs och om den förra av grupperna har betydligt svårare att uppfylla kraven som regeln, kriteriet eller förfaringssättet innebär kan det vara fråga om indirekt diskriminering. Jämförelsen ska ske mellan två verkliga grupper.



Ett belysande exempel är språkkrav. Att kräva perfekta kunskaper i svenska förefaller vara ett neutralt krav. Det missgynnar dock typiskt sett de som inte har svenska som modersmål då dessa har betydligt svårare att uppfylla ett sådant språkkrav i förhållande till gruppen personer som har svenska som modersmål. Ett sådant krav är endast acceptabelt om det utgör en förutsättning för att det i det aktuella fallet specifika arbetet ska kunna utföras på ett fullgott sätt.

AVVÄGNING

Det är inte alla regler, kriterier eller förfaringssätt som missgynnar en grupp i jämförelse med en annan grupp som utgör indirekt diskriminering. Ett sista led i definitionen av indirekt diskriminering är att det ska göras en avvägning. Detta eftersom det kan vara berättigat att ställa olika sorters krav som typiskt sett missgynnar olika grupper. Avvägningen görs mellan skyddet för vissa grupper och arbetsgivarens intressen. Regler, kriterier eller förfaringssätt är tillåtna om syftet med att uppställa kravet är berättigat. Att syftet är berättigat innebär att det ska vara värt att skydda i sig för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Vad som avses med berättigade syften får bedömas från fall till fall. Arbetsgivarens verksamhetsbehov anses normalt utgöra ett berättigat syfte. Även krav från lagstiftare och myndigheter, krav för att upprätthålla säkerhet, ordning och folkhälsa är krav som objektivt sett typiskt har berättigade syften. Det är arbetsgivaren som måste kunna förklara varför syftet är berättigat.

Det krävs också att de medel som används för att uppnå det berättigade syftet är lämpliga och nödvändiga. Det innebär att om det berättigade syftet kan uppnås på annat sätt eller om de medel som används för att uppnå syftet bedöms som olämpliga kan det vara frågan om indirekt diskriminering även om det finns

ett berättigat syfte.

För att knyta an till exemplet tidigare gällande språkkrav måste en avvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren har perfekta kunskaper i svenska språket och intresset av att inte utestänga grupper från möjligheten att få en sådan anställning. Beroende på vad det är för verksamhet arbetstagaren ska anställas för kan språkkrav vara berättigade. Slutligen ska även bedömas om språkkravet är nödvändigt eller om det går att uppnå syftet med andra medel och även bedöma om kravet är lämpligt. Exempelvis kan det för vissa läraruppgifter uppställas krav att arbetssökande har utmärkta kunskaper i svenska för att komma i fråga för arbetet.

Andra exempel på regler, kriterier eller förfaringssätt som kan utgöra indirekt diskriminerande krav är till exempel olika fysiska krav, krav på att kunna vara tillgänglig och krav på lång erfarenhet. För var och ett av dessa krav finns det syften som är berättigade beroende på vilken verksamhet som ska bedrivas.

4.3 Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning har införts som ny form av diskriminering i DL. Bristande tillgänglighet betyder att en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att arbetsgivaren inte har genomfört skäliga tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

Arbetsgivare är skyldiga att vidta stöd- och anpassningsåtgärder för att en person med en funktionsnedsättning ska ges samma förutsättningar som en person utan funktionsnedsättning. Skyldigheten att vidta åtgärder föreligger bara om funktionsnedsättningen innebär en nedsatt arbetsförmåga och inte för funktionsnedsättningar generellt.

Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får tillträde till arbetsplatsen, fullt ut kan delta i arbetet på arbetsplatsen samt ges möjlighet till att göra karriär inom företaget.

De åtgärder som kan behövas avser inte bara den lokal där det faktiska arbetet utförs utan även andra utrymmen som matsal och omklädningsrum. Det kan exempelvis vara fråga om att underlätta tillgängligheten till dessa lokaler genom att ta bort trösklar eller installera hiss.

Andra exempel på stöd- och anpassningsåtgärder är tekniska hjälpmedel, arbetsredskap, förstärkt belysning för synskadad och förbättrad ventilering för de som lider av allergi. Arbetsgivaren kan också vara tvungen att anpassa arbetstider, arbetsmetoder och arbetsuppgifter för att arbetstagaren ska kunna arbeta på ett fullgott sätt.

Det finns dock en begränsning i vilka anpassningsåtgärder som arbetsgivaren är skyldig att vidta. Arbetsgivaren är inte skyldig att göra anpassningsåtgärder som på ett orimligt sätt påverkar arbetsgivarens möjlighet att bedriva sin verksamhet. En skälighetsbedömning måste därför ske där hänsyn tas till företagets ekonomiska förhållanden och arbetsgivarens rätt att organisera arbetet på det sätt den finner lämpligt. Kostnaden för att anpassa arbetet och arbetsplatsen ställs i relation till arbetsgivarens ekonomiska situation och arbetsgivarens förmåga att bära kostnaden. Dessa omständigheter ska vägas mot arbetstagarens rätt till icke-diskriminering.

Faktorer som påverkar en skälighetsbedömning

- Arbetsgivarens ekonomi
- Verksamhetens art
- Funktionsnedsättningens art och grad
- Anställningens varaktighet
- Anställningsform

Fiktivt fall

Nilssons Mekaniska AB står inför nya utmaningar och behöver rekrytera en ingenjör med spetskompetens inom CAD. Företaget verkar vara en attraktiv arbetsgivare och man får in en stor mängd ansökningar. Företagets HR-chef Otto har haft ett svårt arbete med att välja ut kandidater till intervju eftersom det är så många på pappret kompetenta personer som har sökt tjänsten.

En av de sökande som kallas till intervju är Richard. Han har fina meriter på sitt CV. När Richard kommer till intervjun visar det sig att Richard är rullstolsburen. Otto blir först bekymrad eftersom han inte vet om arbetsplatsen är anpassad för rullstolsburna. Han inser att det kommer att krävas en mängd olika anpassningsåtgärder för att Richard obehindrat ska kunna röra sig på arbetsplatsen.

Under intervjun imponerar Richard stort på Otto och när han går ifrån intervjun är han helt bestämd på att man ska rekrytera Richard. Otto går därför direkt till företagets VD Elisabeth och berättar om den potentiella stjärnan Richard. Elisabeth blir förvisso imponerad av Richards meriter men konstaterar att det blir kostsamt och besvärligt att anpassa arbetsplatsen till Richards funktionsnedsättning. Otto som nyss har läst en kurs om diskrimineringsfrågor förklarar för Elisabeth att man inte kan välja

bort Richard på grund av att han har en funktionsnedsättning. En sådan handling skulle innebära ett brott mot diskrimineringsförbudet i DL. Otto upplyser Elisabeth om att företaget är skyldiga att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att Richard ska kunna arbeta i företaget. ”Men ekonomin då” utbrister Elisabeth. Otto förklarar att det finns visst ekonomiskt stöd att få från Försäkringskassan och att man kan gå in på deras hemsida och ta fram information och blankett.

Följande dag kommer Elisabeth till Otto och säger att hon har funderat på rekryteringen av Richard och kommit fram till att vad som behöver göras är att bredda några dörröppningar, ta bort trösklar i några fall samt bygga en ramp till entrén. Otto påminner Elisabeth om att också matsalen måste anpassas. Höj- och sänkbara skrivbord har redan alla på kontoret. De kommer tillsammans fram till att kostnaderna inte är särskilt stora, utan landar runt 20 000 kronor. Dessutom finns stödet från Försäkringskassan. De bestämmer tillsammans att erbjuda Richard tjänsten.

Kommentar:

I slutändan fattade arbetsgivaren rätt beslut. För arbetssökande med funktionsnedsättning måste arbetsgivaren vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder så att personen i fråga hamnar i en jämförbar situation med en sökande utan funktionsnedsättning.

Som tidigare nämnts kan det finnas ekonomiska begränsningar för vilka åtgärder som kan krävas. I det här fallet rörde det sig om en litet företag och då är kraven inte lika stora som de man ställer på större företag. Det finns visst ekonomiskt stöd att få från Försäkringskassan för anpassningar av arbetsplatsen samt arbetshjälpmedel.

För mer information om ansökan om arbetshjälpmedel se www.forsakringskassan.se

4.4 Trakasserier och sexuella trakasserier

Enligt DL finns det två olika typer av trakasserier: trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier.

Trakasserier utgörs av handlingar, beteenden eller bemötanden som innebär att arbetstagarens värdighet kränks på ett sätt som är hänförligt till någon av diskrimineringsgrunderna. Handlingarna kan vara fysiska eller verbala så som exempelvis nedsättande

kommentarer, förolämpningar och kränkande gester. Men även andra handlingar såsom att bära märken eller klottra kan utgöra trakasserier om dessa har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Oftast är trakasserier riktade mot en eller flera personer, men även grupper kan utsättas för trakasserier. Det kan vara medarbetare som trakasserar någon annan medarbetare. Det kan också vara chefer som trakasserar medarbetare, likväl som det förekommer att medarbetare trakasserar chefer av skäl som har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder. DL:s förbud mot trakasserier omfattar dock endast arbetsgivarens (samt arbetsgivarens företrädares) trakasserier. Förbudet omfattar således inte trakasserier som en kollega – som inte är arbetsgivarens företrädare – utsätter en annan kollega för. Inte heller agerande som utförs av exempelvis kunder, leverantörer eller entreprenörer. En arbetsgivare har dock en skyldighet att utreda sådana påstådda trakasserier och vidta åtgärder mot trakasserier kollegor emellan. Se närmare om detta under avsnitt 4.4.1.

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att trakasserier inte får förekomma och vilka olika sätt som finns för att anmäla upplevda trakasserier, samt att man som arbetstagare inte ska vara orolig för att anmäla upplevda trakasserier.

MISSGYNNANDE

För att trakasserier ska anses föreligga krävs att ett *missgynnande* har skett. Med detta avses att arbetstagaren har orsakats skada eller obehag till följd av att dennes värdighet har kränkts. Skadan kan vara såväl fysisk som psykisk. Det får dock inte röra sig om betydelselösa handlingar, utan kränkningen ska vara påtaglig och tydlig.

Det krävs inte att den person som utför en trakasserande handling har i syfte att kränka arbetstagarens värdighet. Avgörande är vilken påverkan handlingen ger, det vill säga om effekten är

diskriminerande. Handlingen eller beteendet måste även vara oönskat för att det ska vara fråga om trakasserier. Det är hur den utsatte uppfattar handlingen eller beteendet som avgör om den är oönskad eller kränkande.

Den som utför en trakasserande handling eller har ett trakasserande beteende måste dessutom ha insikt om att beteendet utgör en kränkning. Det innebär att den som anser sig ha blivit utsatt för trakasserier i vissa fall måste tala om att den tar illa vid sig. Vid uppenbara kränkningar förutsätts att den som utfört den trakasserande handlingen har haft insikt om att den varit oönskad och det krävs inte att den trakasserade upplyser den trakasserande personen om att beteendet inte accepteras.

ORSAKSSAMBAND

Så som ovan nämnts krävs det att det föreligger ett orsakssamband mellan handlingen eller beteendet och någon av diskrimineringsgrunderna. Om den trakasserande personen gör en felbedömning, exempelvis om den utsatte personens sexuella läggning, anses ett sådant orsakssamband föreligga. Vid sexuella trakasserier är det själva handlingen eller uppträdandet som är avgörande och denna ska vara av sexuell karaktär, exempelvis sexuella uttalanden och fysisk beröring. Även att visa upp pornografiska bilder eller annat tryckt material anses utgöra sexuella trakasserier.

Precis som vid trakasserier måste sexuella trakasserier röra sig om ett oönskat beteende som innebär att arbetstagarens värdighet kränks. Arbetstagaren som utsätts för sexuella trakasserier, exempelvis i form av stötande kommentarer måste därför tala om för den trakasserande personen att dennes beteende inte accepteras. Fysisk beröring, som t.ex. att en arbetstagare tafsar på eller håller fast en annan arbetstagare är typiskt sett ett ovälkommet beteende som den som utför beröringen anses ha insikt om.

4.4.1 Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet

Om arbetsgivaren får kännedom om att trakasserier eller sexuella trakasserier kan ha ägt rum mot en arbetstagare, måste denne utreda vad som har skett. Arbetsgivaren har nämligen en skyldighet att utreda påstådda trakasserier samt att vidta åtgärder om så behövs.

UTREDNINGSSKYLDIGHETEN

Utredningsskyldigheten gäller även då de misstänkta trakasserierna har varit riktade mot visstidsanställda, inhyrda, inlånad personal eller praktikanter. Utredningsskyldigheten gäller inte vid påstådda trakasserier mot arbetssökande.

Det är viktigt att utredningen bedrivs skyndsamt och under diskretion. Se ruta i kapitlets slut över viktiga saker att tänka på för utredning av trakasserier.

Utredningsskyldigheten gäller alla händelser som har ett samband med arbetet. Detta innebär att även handlingar som sker utanför arbetsplatsen, exempelvis på tjänsteresor, personalkonferenser eller personalfester, omfattas under förutsättning att trakasserierna är riktade mot någon arbetstagare eller inhyrd/inlånad personal. Skyldigheten att utreda gäller omgående från det att arbetsgivaren fått kännedom om trakasserierna.

Om den som upplever sig trakasserad har gjort en polisanmälan måste arbetsgivaren ändå utreda omständigheterna. Arbetsgivarens utredningsskyldighet gäller fristående från en eventuell utredning som bedrivs av polisen. Om arbetsgivaren vill polisanmäla en händelse är det viktigt att noga överväga vilka följder en polisanmälan kan få.

Arbetsgivaren kan få kännedom om påstådda trakasserier antingen genom att en arbetstagare själv berättar eller att dennes fackliga företrädare tar upp saken med arbetsgivaren. Med arbetsgivare likställs företrädare för arbetsgivaren eller någon med arbetsledande

befattning. Arbetsgivaren kan även ha gjort egna iakttagelser. Arbetsgivaren måste i dessa fall fråga arbetstagaren om denna anser sig ha blivit utsatt för trakasserier. Om arbetstagaren svarar nej har arbetsgivaren ingen skyldighet att vidta ytterligare åtgärder.

Hur utredningen därefter ska gå till får anpassas från fall till fall. Men grundläggande är att arbetsgivaren måste tala med arbetstagaren som anklagas för att ha utfört trakasserierna. Det är i dessa situationer inte ovanligt att ord står mot ord. Det räcker dock inte med att arbetsgivaren konstaterar detta och därmed anser sig ha fullgjort sin utredningsskyldighet. Arbetsgivaren måste utreda situationen noggrant och ibland krävs det även att vittnen hörs.

I fall då det inte går att få fram någon ytterligare information som ger stöd åt en slutsats, förutom två motstående versioner, måste arbetsgivaren ändå bestämma om och i så fall vilka åtgärder som ska vidtas baserat på det underlag som finns. Ibland kan slutsatsen vara att ingen åtgärd ska vidtas, men först efter en noggrant genomförd utredning.

Det kan hända att den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier önskar förbli anonym. Även vittnen kan önska vara anonyma. I det fall någon anklagas för att ha trakasserat måste dock denne få berätta hur den ser på saken och få berätta sin version, vilket kan bli svårt om uppgifterna kommer från en anonym källa. En konsekvens är att utredningen kan vara svårare att genomföra om det i huvudsak är anonyma uppgifter som finns att tillgå. Arbetsgivaren bör informera de som önskar vara anonyma om detta.

Om personer önskar vara anonyma kan arbetsgivaren behöva reflektera över anledningen till det, exempelvis om det råder en tystnadskultur på arbetsplatsen, samt överväga om det behöver vidtas åtgärder mot detta.

Det kan även tänkas att en person vid något stadium i utred-

ningen inte önskar gå vidare och delta. Beroende på vilken information som arbetsgivaren då har tillgång till, exempelvis från vittnen, får arbetsgivaren besluta om utredningen ska avslutas eller om det finns ett underlag för att gå vidare med lämplig åtgärd.

Även om en utredning inte mynnar ut i att det förekommit trakasserier, kan arbetsgivaren ändå behöva reflektera över klimatet på arbetsplatsen, exempelvis se över om det finns behov av att förbättra kulturen eller andra förebyggande åtgärder.

ÅTGÄRDSSKYLDIGHETEN

Om arbetsgivaren vid sin utredning kommer fram till att trakasserier har ägt rum, har arbetsgivaren en skyldighet att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att trakasserierna ska upphöra. Vilka åtgärder som ska vidtas får bedömas från fall till fall, men åtgärderna ska syfta till att trakasserierna upphör och att framtida trakasserier förhindras. Lämpliga åtgärder kan vara tillsägelser och uppmaningar. Ibland kan strängare åtgärder som varning eller omplacering vara nödvändiga. I särskilt svåra fall kan uppsägning eller avskedande bli aktuellt. I vissa fall behöver arbetsgivaren se till att den utsatta får stöd- och hjälpinsatser. Se ruta i kapitlets slut om förslag till åtgärder.

Sammanfattningsvis kan betonas att lagstiftningen och domstolarnas tolerans för resonemang av typen ”kulturen här är hård, rå men hjärtlig” får bedömas som mycket låg. En arbetstagare som inte kan delta i verksamheten utan att ha ”hackkycklingar” eller på annat sätt utsätta medarbetare för kränkande beteende ska tillrättavisas och beteendet åtgärdas.

4.4.2 Riktlinjer och rutiner

Arbetsgivaren behöver fortlöpande arbeta förebyggande för att förhindra att trakasserier sker och för att motverka olämpliga jargonger och beteenden. Enligt lagreglerna om aktiva åtgärder i 3 kap. DL, ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Dessa ska vara uppdaterade, aktuella och kända för arbetstagarna. På så sätt blir det tydligt att varken trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier accepteras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även ha rutiner som klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier (se nedan om förbud mot repressalier) påstås ha inträffat. Av rutinerna ska framgå:

- vem den trakasserade kan vända sig till och hur den kan få stöd,
- vem hos arbetsgivaren som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds, samt
- vad som händer om någon bryter mot arbetsgivarens riktlinjer

Se mer information på Prevents hemsida. Prevent ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Det innebär att det Prevent gör är framtaget av fackförbund och arbetsgivare tillsammans.

I sammanhanget kan även nämnas att arbetsgivaren är skyldig att motverka kränkande särbehandling på arbetsplatsen enligt arbetsmiljölagstiftningen. Arbetsgivarens skyldigheter vid eventuell kränkande särbehandling påminner om arbetsgivarens skyldigheter vid eventuella trakasserier enligt DL.

BRA ATT TÄNKA PÅ VID UTREDNING AV TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare kan ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska agera omgående. Nedanstående punkter kan vara en vägledning:

1. Den av arbetsgivaren utsedda arbetsgivarrepresentanten ska utreda omständigheterna. Tänk på att denna utredning är av känslig karaktär, för såväl den som upplever sig ha blivit utsatt som den som blir anklagad. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att utreda omständigheterna. Facket har en stödjande roll, men har inte i uppgift att bedriva utredningen.
2. Under hela utredningen har den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier liksom den som anklagas rätt att få stöd av facklig företrädare. Arbetsgivaren bjuder då lämpligen in facklig företrädare att närvara vid möten.
3. Samtal ska hållas med den som har uppmärksammat eventuella trakasserier respektive den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier. Försök att få arbetstagaren att precisera de händelser som inträffat och få fram så mycket detaljer som möjligt. Det är viktigt att arbetstagaren känner förtroende för arbetsgivarrepresentanten. I de fall det behövs kan arbetsgivaren behöva vidta stödåtgärder för arbetstagaren, exempelvis genom att erbjuda kontakt med företagshälsovården eller erbjuda samtal med en intern stödperson.

4. Därefter ska samtal hållas med den som anklagas för att ha trakasserat. Ett sådant samtal ska ske förutsättningslöst, eftersom det inte nödvändigtvis är klarlagt att trakasserier faktiskt har hänt.
5. Om ord står mot ord när det gäller vad som har hänt eller om det i övrigt föreligger oklarheter, ska arbetsgivaren inte nöja sig med detta utan söka ytterligare information. Det är viktigt att arbetsgivaren skaffar sig en så klar bild som möjligt över vad som har hänt. Detta kan ske genom att arbetsgivaren talar med andra berörda (vittnen). Arbetsgivaren måste skaffa sig en så tydlig bild av händelserna att det går att bestämma vilka åtgärder som ska vidtas.
6. Det är viktigt att utredningen sker snabbt och genomförs med respekt. Detta innebär bland annat att samtliga inblandade är så diskreta som möjligt så att känslig information inte läcker ut. Arbetsgivaren ska även löpande och i lämplig omfattning på ett lämpligt sätt informera de inblandade om utvecklingen.
7. En utredning ska påbörjas även när den som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier önskar förbli anonym. Även vittnen kan önska vara anonyma. Det kan dock påverka arbetsgivarens möjlighet att utreda och vidta åtgärder. En konsekvens är att utredningen kan vara svårare att genomföra om det i huvudsak är anonyma uppgifter som finns att tillgå. Arbetsgivaren bör informera de som önskar vara anonyma om detta.
8. När arbetsgivaren utrett situationen och har bildat sig en så tydlig uppfattning som möjligt av det inträffade, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att få trakasserierna att upphöra. Vilka åtgärder som kan krävas och är lämpliga får bedömas från fall till fall (se ruta om förslag till åtgärder).

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER OM TRAKASSERIER ELLER SEXUELLA TRAKASSERIER HAR SKETT

När arbetsgivaren har avslutat sin utredning och kommit fram till att trakasserier ägt rum är arbetsgivaren skyldig att vidta skäliga åtgärder för att trakasserierna ska upphöra och förhindra framtida trakasserier.

Vilka åtgärder som är skäliga att vidta för att stoppa fortsatta trakasserier får bedömas i varje enskilt fall utifrån omfattningen och arten av trakasserierna, hur arbetsplatsen ser ut samt vilka som ingår i arbetsstyrkan.

Stödåtgärder

- Den anställde som utsatts för trakasserier kan behöva insatser som exempelvis stödsamtal från företagshälsovården eller annan vårdgivare.

- Även den som har trakasserat, men också övrig personal, kan behöva insatser såsom stödsamtal.

Konkreta åtgärder för att få trakasserierna att upphöra

- Arbetsgivaren ska samtala med den anställde som trakasserat och göra den anställde medveten om att beteendet inte accepteras och måste upphöra. Samtalen ska dokumenteras. Vid samtalet har den anställde rätt att ta med ett fackligt ombud eller annan stödperson.

- Arbetsgivaren gör bedömningen om en muntlig eller skriftlig varning ska överlämnas till den anställde som trakasserat. En varning ska innehålla information om att anställningen är i fara om upprepning av beteendet sker.

- Arbetsgivaren kan behöva omplacera den som trakasserat eller den som utsatts för att de, så långt det är möjligt, inte ska behöva mötas eller arbeta tillsammans på arbetsplatsen. Detta i syfte att få trakasserierna att upphöra. Om den anställde är medlem i facket ska en facklig förhandling ske inför en omplacering.

- Har allvarliga och/eller upprepade trakasserier ägt rum kan dessa utgöra grund för uppsägning eller avskedande enligt anställningsskyddslagens regler. Arbetsgivaren bör ta kontakt med sin arbetsgivarorganisation för rådgivning inför uppsägning/avskedande.

- Arbetsgivarens slutsats och val av åtgärd ska delges den som utsatts. Facklig organisation som varit involverad i ärendet ska även informeras om detta.

- Det är viktigt att arbetsgivaren därefter återkommande följer upp både med den som trakasserat och den som har blivit utsatt för att kunna konstatera att trakasserierna har upphört.

- Framkommer det information om att trakasserierna fortsätter, behöver arbetsgivaren vidta ytterligare åtgärder för att trakasserierna ska upphöra.

Fiktivt fall

Maja har fått sitt första jobb som elektronikkonstruktör på Nilssons Mekaniska och ser fram emot att få visa vad hon går för. Majas närmsta chef Tobias, som också sitter med i företagets ledningsgrupp, verkar vara en omhändertagande chef även om hon reagerar på att han är lite framfusig och ställer en del privata frågor. Några veckor in i anställningen kommer Tobias förbi det öppna kontorslandskapet där Maja har sin arbetsplats. Maja är sist kvar och håller på att plocka ihop sina saker för dagen. Tobias påpekar att Maja är kvar sent igen och frågar Maja om hon trivs på arbetet vilket hon svarar att hon gör. Tobias säger att hon är duktig och dyker därefter upp bakifrån och lägger sina händer runt hennes överkropp och trycker henne mot sig. Därefter pussar han henne på kinden och frågar om det är okej. Maja stelnar till och vågar inte annat än att nicka trots att hon upplever att hon med sitt kroppsspråk visade att hon inte ville. När någon hörs i korridoren släpper Tobias taget om Maja. Maja går därifrån och ringer gråtandes till sin kollega Samir som uppmanar henne att kontakta facket, vilket Maja också gör.

Facket kontaktar företagets HR-chef Otto nästföljande dag, som blir förvånad när han får reda på vad som hänt.

Otto är dock osäker på om han ska ta anklagelserna på allvar då Tobias är en uppskattad chef som arbetat på företaget länge utan anmärkningar. Otto tycker inte heller att det låter som att det kan vara sexuella trakasserier då Maja inte tydligt sagt ifrån. Ingen verkar heller ha sett något av händelsen så det kommer ändå sluta med att ord står mot ord. Eftersom Maja inte själv har kontaktat Otto och dessutom sjukskrivit sig så tänker han att det kanske är bäst att vänta med att ta tag i den uppkomna situationen.

För säkerhets skull kontaktar Otto dock Arbetsgivarjouren och får då veta att det saknar betydelse att inte Maja hört av sig direkt till företaget. Genom fackets samtal har företaget nu kännedom om möjliga sexuella trakasserier. De behöver därför omgående prata med Maja och starta en utredning om uppgifterna bekräftas. Att Otto själv är tveksam till om trakasserier förekommit innebär inte att företaget befrias från att utreda saken närmare, då det inte tycks vara uppenbart att några trakasserier inte förekommit. Det är också viktigt att Otto, om det är han som ska bedriva utredningen, kan vara objektiv. Otto får även förtydligat att det inte alltid krävs att den som anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier upplyser om att beteendet inte accepteras.

Otto uppmanas att omedelbart kontakta Maja för att höra hur hon mår och ta reda på vad hon anser har hänt. Otto bör också fortsätta ha dialog med den fackliga representanten om Maja så önskar. Därefter ska Otto kalla Tobias till ett förutsättningslöst samtal där Tobias ges möjlighet att ge sin syn på situationen. Arbetsgivarjouren förtydligar också för Otto att även om det i slutändan kanske visar sig vara en ord-mot-ord-situation efter samtal med de inblandade måste företaget bilda sig en egen uppfattning av om sexuella trakasserier förekommit och bedöma trovärdigheten i de uppgifter som framkommit. Därför är det bra att även prata med Samir och den fackliga representanten om deras upplevelser i samband med händelsen.

Arbetsgivarjouren informerar slutligen om att det finns en risk för att det kan uppstå en tvist mellan Maja och Nilssons Mekaniska i det här fallet även om företaget skulle uppfylla sin utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen. En arbetsgivare får nämligen inte begå sexuella trakasserier mot en arbetstagare. Givet att Tobias har en position som chef och dessutom sitter med i ledningsgruppen i företaget kan det inte uteslutas att företaget kan hållas direkt ansvarigt enligt diskrimineringslagen för de sexuella trakasserier som Tobias påstås ha utfört.


YT LEXAN FÖNSTERGLAS EFTER 5 AR
ELLER NÄR EN
RYCKVÅG HAR INTRÄFFAT I MASKINEN
ANCA
Tool Grind Page

5. UNDANTAG FRÅN DISKRIMINERINGSFÖRBUDEN

5.1 Verkligt och avgörande yrkeskrav

Det finns tillfällen då det kan vara befogat att arbetsgivaren anställer personer av exempelvis visst kön eller med viss etnisk tillhörighet. Det kan röra sig om att en teater vill anställa en kvinnlig skådespelare för en kvinnoroll. Ett annat exempel är om Svenska kyrkan vill anställa en präst eller diakon, då kan det krävas att personen ifråga är troende kristen. I dessa fall är det viktigt att det krav som arbetsgivaren ställer utgör ett verkligt och avgörande krav. Syftet med att ställa kravet ska dessutom vara nödvändigt och lämpligt. Det är till exempel inte nödvändigt att en kyrkogårdsarbetare ska vara kristen. Något förenklat innebär detta att kravet som arbetsgivaren ställer inte får vara påhittat och att det är avgörande för tillsättningen, det vill säga att det finns en förmåga eller en egenskap hos den sökande som är nödvändig för att denne ska kunna utföra arbetet. När arbetsgivare ställer upp sådana krav särbehandlas individer ur en grupp framför en annan. Det ska understrykas att DL är en skyddslagstiftning och att nyss nämnda undantag ska tillämpas restriktivt. Undantagsmöjligheterna är dessutom mycket små hos industrins medlemsföretag.

5.2 Positiv särbehandling

Positiv särbehandling avser enbart diskrimineringsgrunden kön och innebär att arbetsgivaren använder sig av en viss åtgärd för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Det kan alltså vara tillåtet att arbetsgivaren lämnar företräde eller särskilt underlättar för underrepresenterade könet på arbetsplatsen. Möjligheten att tillämpa positiv särbehandling omfattar inte löne- eller andra anställningsvillkor. De åtgärder som arbetsgivaren använder sig

av får inte vara stadigvarande, utan de ska endast tillämpas så länge som de behövs. Det är också viktigt att åtgärden ingår som ett led i arbetsgivarens långsiktiga arbete med jämställdhet.

I samband med anställning får positiv särbehandling endast ske i de fall då två personer har lika eller nästan lika meriter. I dessa fall sker det en individuell prövning där samtliga meriter och även personliga egenskaper beaktas. Det är alltså inte tillåtet att en könstillhörighet per automatik blir utslagsgivande vid en rekrytering, utan hänsyn måste tas till de individuella meriterna. Kvotering är med andra ord inte tillåtet vid anställning, eftersom det innebär att en viss kvot ska vara av ett visst kön och att någon individuell prövning inte sker.

5.3 Särbehandling på grund av ålder

Det finns särskilda undantag från förbudet mot åldersdiskriminering. Det är tillåtet att tillämpa åldersgränser för rätt till pensionsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal. Det kan också vara acceptabelt att särbehandla en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av ålder om det finns ett berättigat syfte med åtgärden och att de medel som arbetsgivaren använder för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga.

Ett exempel på ett berättigat syfte är att arbetsgivaren ser till att minderåriga inte får utföra vissa arbetsuppgifter ur ett arbetsmiljö- och skyddsperspektiv. I detta fall är syftet ett extra skydd för minderåriga arbetstagare från att drabbas av arbetsrelaterade skador. Detta kan anses utgöra ett berättigat syfte där medlet, att undanta dessa typer av arbetstagare från visst arbete, kan anses vara både nödvändigt och lämpligt.

Ett annat exempel är att arbetsgivaren kan ha rätt att välja bort äldre arbetssökande vid rekrytering, om det i arbetsgivarens verksamhet endast arbetar arbetstagare som har en hög levnadsålder. Syftet med en sådan åtgärd är att arbetsgivaren försäkrar sig

om att samtlig personal inte slutar inom en överskådlig tid. Att rekrytera yngre personal kan därmed anses utgöra en nödvändig och lämplig åtgärd. Det är däremot inte tillåtet att i samband med en rekrytering uppställa krav på att en arbetstagare ska ha en viss ålder för att passa in socialt i arbetsgruppen. Inte heller kan arbetsgivaren generellt använda sig av ekonomiska skäl för att inte anställa en person av en viss ålder.

Ett annat exempel på tillåtet undantag är att anställningsformer som trainees och lärlingar är bättre lämpade för yngre personer då syftet är att få in dem på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att komma ihåg att undantagen är ytterst få och att synen på dessa är restriktiv.

6. FÖRBUD MOT REPRESSALIER

Det är inte tillåtet för en arbetsgivare eller dennes företrädare att bestraffa en arbetstagare eller utsätta denne för hämndaktioner (repressalier) för att denne påtalat att diskriminering eller någon form av trakasserier har ägt rum. Samma sak gäller för arbetstagare som på något sätt deltagit i en utredning avseende detsamma. Med repressalier menas huvudsakligen handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag till nackdel för arbetstagaren såsom exempelvis större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, orimlig arbetsbelastning samt underlåtenhet att erbjuda arbetstagaren motsvarande förmåner som övriga arbetstagare.

7. EXEMPEL PÅ SITUATIONER NÄR DET KAN VARA FRÅGA OM DISKRIMINERING

Diskrimineringsförbudet inom arbetslivet är omfattande och täcker i stort sett alla situationer där arbetsgivaren och arbetstagaren möts på arbetsplatsen eller på platser som har en naturlig anknytning till arbetet. Det råder ett förbud mot att arbetsgivaren under rekryteringsförfarandet, anställningen och/eller i samband med anställningens upphörande vidtar en handling eller fattar ett beslut som är av diskriminerande karaktär. Nedan följer en genomgång av några situationer då frågan om diskriminering kan aktualiseras.

7.1 Rekrytering och anställning

Förbudet mot att diskriminera gäller under hela rekryteringsförfarandet. Förbudet täcker därmed situationer såsom hantering av inkomna ansökningshandlingar, hur urvalet sker, arbetsgivarens kontakter med tidigare arbetsgivare, lämplighetstester m.m. DL kan bli tillämplig även om arbetsgivaren väljer att avbryta rekryteringsförfarandet exempelvis på grund av att man inte längre har något behov av att anställa en person. En arbetssökande kan även i dessa fall hävda att den del i rekryteringsförfarandet som skett har innefattat en diskriminerande handling. Även själva avbrytandet i sig kan bli föremål för prövning om ett brott mot diskrimineringsförbudet har skett.

7.1.1 Arbetssökande

För att förbudet mot diskriminering ska aktualiseras i samband med rekrytering är en förutsättning att arbetsgivaren mottagit ansökan. Om ansökan inte kommit in till arbetsgivaren är den som påstår att diskriminering skett inte i en jämförbar situation

med andra arbetssökande.

Så som tidigare nämnts anses arbetsgivaren vara ansvarig för överträdelser av DL även i de fall då arbetsgivaren anlitar en rekryteringsfirma som sköter rekryteringen. Det kan därför i dessa fall finnas skäl för arbetsgivaren att tillsammans med rekryteringsfirman, gå igenom de etiska värdegrunder som används i arbetsgivarens verksamhet och vara tydlig med sin rekryteringspolicy om det finns en sådan.

7.1.2 Förfrågan om arbete

Även en person som gör en förfrågan om ett arbete hos arbetsgivaren omfattas av DL:s skydd. Med detta avses framförallt spontanansökningar som arbetsgivaren får, men även rena förfrågningar om det finns lediga jobb.

7.1.3 Annonsutformning

Arbetsgivare ska främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering i sin verksamhet. Arbetsgivaren ska därför inte formulera jobbannonser på ett sätt som innebär att vissa grupper exkluderas och missgynnas genom att de inte anser att det är någon vits med att söka ett visst arbete. Detta gäller inte bara ordval och utformning, utan givetvis också vilka kompetenskrav som arbetsgivaren ställer.

För att diskriminering ska anses föreligga måste ett missgynnande ha skett och en negativ effekt inträffat. Annonsen som sådan kan normalt inte angripas som stridande mot DL. Om arbetsgivaren upprättat en diskriminerande annons är detta inte i sig grund för diskrimineringsersättning. Först när arbetsgivaren fattar beslut i enlighet med de diskriminerande formuleringarna i annonsen kan det bli fråga om diskriminering. Då kan annonsen emellertid användas som bevis för att arbetsgivaren brutit mot DL. På samma sätt kan annonsen användas som bevisning om

att arbetsgivaren uppställer krav för tjänsten, men vid rekryteringen inte följer dessa krav och det agerandet har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är därför viktigt att arbetsgivaren noga tänker igenom hur annonsen utformas.

Annonser som särskilt riktar sig till vissa underrepresenterade grupper får förekomma. Exempelvis i form av formuleringar som ”eftersom vi eftersträvar en jämn könsfördelning välkomnar vi särskilt kvinnor som söker tjänsten”. En förutsättning för det är att arbetsgivaren har ett berättigat syfte med budskapet, exempelvis att arbetsplatsen har en snedfördelning mellan män och kvinnor och arbetsgivaren vill komma tillrätta med detta. Arbetsgivaren har nämligen ett ansvar att vid rekrytering se till att underrepresenterade grupper får chansen att söka tjänsten.

Om det blir aktuellt att tillsätta en tjänst innan ansökningstiden löpt ut (den risken finns allt som oftast) bör det framgå av annonsen. På så sätt kan de som söker lättare förstå och acceptera att en tjänst tillsätts innan dennes ansökan behandlats. På så vis kan man undvika missförstånd och misstänksamhet.

7.1.4 Urval

En privat arbetsgivare får fritt välja vem den vill anställa. Det råder en fri anställningsrätt och en arbetssökande kan inte genom lagligt stöd hävda att den har rätt till en viss anställning. En arbetsgivare kan använda sig av vilka urvalskriterier som helst, så länge dessa inte är diskriminerande.

Vid urvalet bör arbetsgivarens bedömningskriterier stämma överens med de krav som ställts i jobbannonsen. Ibland kan innehållet i en tjänst eller en kravprofil komma att ändras allt efterhand på grund av att behovet i verksamheten förändras. Det är godtagbart så länge som orsaken till detta inte är diskriminerande. Det är till exempel inte förenligt med lagen att arbetsgivaren gör en förändring i syfte att inte rekrytera en viss

arbetssökande av skäl som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Oftast uppger arbetsgivaren på vilket sätt en ansökan ska lämnas in till arbetsgivaren. Det är av betydelse att den arbetssökande följer arbetsgivarens instruktioner eftersom en arbetsgivare inte behöver beakta ansökningshandlingar som inkommer på annat sätt. Detta gäller även om den arbetssökande uppfyller kraven i jobbansökan.

Det är inte ovanligt att en arbetsgivare erhåller en stor mängd jobbansökningar vid en rekrytering. I vissa fall har arbetsgivaren inte möjlighet att läsa igenom alla de ansökningshandlingar som inkommit. Det kan därför hända att arbetsgivaren på måfå lyfter bort en mängd med ansökningshandlingar och att en person som är mest meriterad därmed sållas bort. Ett sådant förfarande är inte diskriminering om det saknas ett orsakssamband mellan exempelvis den arbetssökandes kön och att denne blev bortsållad.

Det är tillåtet att arbetsgivaren vid sitt urval använder sig av kompletterande uppgifter beträffande en arbetssökandes meriter. Det kan vara att arbetsgivaren utöver vad som framgår av den arbetssökandes ansökningshandlingar känner till att den arbetssökande besitter en viss kunskap exempelvis om en viss bransch, plats m.m. som innebär att denne anses vara mer meriterad än andra sökande. Sådana kompletterande uppgifter kan också spela roll vid en bedömning om en jämförbar situation föreligger.

Generellt under rekryteringsprocessen gäller att arbetsgivaren måste tänka igenom vilken typ av frågor som ska ställas och vilken typ av information som ska begäras in. Vad ska arbetsgivaren t.ex. göra om denne ställt frågor om den sökandes familjesituation och då fått veta att den arbetssökande är gravid? Om den arbetssökande har jämförbara meriter som övriga sökande kan det uppstå juridiska problem när arbetsgivaren har fått kännedom om graviditeten. Om arbetsgivaren ställt sådana frågor blir det

svårt för denne att visa att graviditeten inte haft någon betydelse för beslutet om att anställa en annan sökande.

Samma typ av problem uppstår om arbetsgivaren låter arbetssökande genomgå läkarundersökning och då får veta att någon lider av en sjukdom som t.ex. diabetes eller MS. Arbetsgivaren får då inte utgå från en schablonartad uppfattning om vad sjukdomen kan ha för inverkan på det aktuella arbetet, utan utgå från vad den innebär för personens möjligheter att klara av det aktuella jobbet och beakta eventuella stöd- och anpassningsåtgärder. Diskrimineringsförbudet bygger i denna del på tanken att varje arbetstagare ska bedömas utifrån sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet, och inte utifrån schablonuppfattningar om egenskaper som tillskrivs personer som tillhör samma grupp.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivaren noga måste ha tänkt igenom varför vissa frågor ställs och hur arbetsgivaren sedan behandlar svaren.

7.1.5 Beslut om anställning

När arbetsgivaren ska fatta beslut om vem den ska anställa sker normalt en mer noggrann bedömning än vid beslut om vilka som ska kallas till intervju. De arbetssökandes ansökningshandlingar gås mer noggrant igenom och jämförs med varandra och referenser kontaktas. Arbetsgivaren är inte skyldig att anställa den sökande som är mest meriterad för tjänsten. Om en arbetssökande hävdar att ett sådant beslut är diskriminerande måste arbetsgivaren i sådant fall kunna påvisa att det inte finns något orsakssamband mellan beslutet och exempelvis den arbetssökandens kön eller etniska tillhörighet (eller någon annan diskrimineringsgrund). I de fallen och endast i de fallen kan en arbetsgivare tvingas motivera grunden för sina anställningsbeslut.

7.1.6 Uppgift om meriter

En arbetssökande som inte anställts eller som inte har kallats till en intervju har rätt att få en skriftlig uppgift om meriterna för de sökande som fick arbetet eller som kallades till intervju. De uppgifter som den arbetssökande har rätt att få ta del av är anonymiserade uppgifter om utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter för den eller de som valts ut till intervju eller den som fick tjänsten. Arbetsgivaren behöver inte lämna ut uppgifter om andra arbetssökande än nyss nämnda. Uppgiftsskyldigheten omfattar inte uppgifter om vitsord, referenser eller andra omdömen. Inte heller uppgifter som är av negativ karaktär. Med skriftlig uppgift avses inte kopior på de dokument som bekräftar exempelvis utbildning eller tidigare arbeten. Det räcker med att arbetsgivaren upprättar en skriftlig sammanfattning över utbildningar och tidigare arbeten. Eftersom arbetsgivaren har en skyldighet att lämna ut uppgifter enligt ovan, rekommenderas att arbetsgivaren sparar ansökningshandlingar i två till tre år.

Arbetsgivaren bör föra minnesanteckningar löpande under rekryteringsförfarandet, då dessa kan vara till hjälp om diskussion om diskriminering uppstår.

Fiktivt fall

Viktor Gran som sökt arbetet som operatör ringer till Otto på Nilssons Mekaniska och begär att få ut uppgifter om de arbetssökande som kallats till intervju. Otto vägrar att lämna ut några uppgifter och säger att ”det är känsliga uppgifter som du inte ha har med att göra”. Några veckor senare dimper ett brev ner från en advokat Åberg där han informerar om att Nilssons Mekaniska gjort sig skyldig till diskriminering på grund av etnisk tillhörighet samt att företaget gjort fel när man inte lämnat ut uppgifter om de arbetssökande som kallats till intervju. Det visar sig att Viktor har annan etnisk tillhörighet än svensk och han gör gällande att företaget inte kalllade honom till intervju av skäl som har samband med etnisk tillhörighet.

När Otto tittar på Viktors ansökningshandlingar omnämns inte hans etniska ursprung och Otto blir mycket förvånad över Viktors påståenden och krav på skadestånd. Han kontaktar därför Arbetsgivarjouren för rådgivning. I resonemang med Arbetsgivarjouren kommer han fram till att Viktor hade rätt att få ut uppgifterna han frågade efter.

Arbetsgivarjouren förklarar dock för Otto att det endast är en sammanställning över uppgifter om de arbetssökandes meriter som Viktor har rätt att få del av och att företaget inte är skyldigt att lämna ut ansökningshandlingar, CV, betyg m.m.

När det gäller frågan om diskriminering upplyser Arbetsgivarjouren Otto om att det i detta fall knappast kan röra sig om diskriminering eftersom företaget inte kände till Viktors ursprung när företaget valde ut de kandidater som skulle kallas till intervju.

Kommentar

Ovanstående fall handlar om direkt diskriminering och i dessa fall krävs det att arbetsgivaren är medveten eller känner till diskrimineringsgrunden, exempelvis att den arbetssökande har en funktionsnedsättning eller en viss sexuell läggning. Detta skiljer sig från situationer som gäller indirekt diskriminering. I sådana fall kan en arbetsgivare ha ett gott syfte med krav som ställts vid rekryteringen och inte varit medveten om att kravet inneburit diskriminering.

7.1.7 Särskilt om jämförbar situation vid rekrytering

Om en arbetssökande anser sig ha blivit diskriminerad är utgångspunkten att denne ska ha befunnit sig i en *jämförbar situation* med andra arbetssökande. Om det i det enskilda fallet kan anses rimligt och naturligt att olika individer behandlas lika befinner sig dessa i en jämförbar situation.

Begreppet jämförbar situation har betydelse t.ex. när det gäller att jämföra två arbetssökande varav endast den ene har de kvalifikationer som krävs för att det sökta arbetet ska kunna utföras väl. Om de arbetssökandes meriter skiljer sig åt så klart att de båda personerna inte befinner sig i en jämförbar situation kan det i regel inte bli fråga om diskriminering.

De kriterier som normalt ligger till grund för bedömningen huruvida en jämförbar situation föreligger är utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet.

Att bedöma utbildningsnivån föranleder normalt inga svårigheter, eftersom denna oftast finns dokumenterad i betyg, omdömen eller examensbevis. Vid bedömningen ska en jämförelse ske med de krav som ställs på tjänsten. Inte sällan sker felaktiga antaganden, då det per automatik presumeras att den som har den högsta utbildningsnivån är den som anses vara mest meriterad. Bedömningen ska emellertid ske utifrån vad som anses vara rätt utbildning för tjänsten. Det innebär att en civilingenjör inte automatiskt har rätt kvalifikationer för en tjänst som har krav på gymnasieingenjörsexamen och det behöver inte vara diskriminering om man med den motiveringen anställer någon med lägre utbildningsnivå än civilingenjören. Det är den arbetssökande som måste visa att den har rätt utbildning för tjänsten och någon undersökningsplikt för arbetsgivaren föreligger inte. Av detta följer också att en arbetssökande som hänvisar till utländska meriter ansvarar för att examensbevis eller liknande översätts till svenska förhållanden (eller till de förhållanden som arbetsgivaren kräver, om företaget exempelvis tillämpar engelska som koncernspråk).

Vad som ovan nämnts gäller även beträffande yrkes-och arbetslivserfarenhet. Vid denna bedömning är det mycket viktigt att arbetsgivaren använder sig av de referenser som den arbetssökande lämnat och gör de kontroller som är nödvändiga. Det ska i detta sammanhang nämnas att en lång yrkeserfarenhet inte uppväger dåliga vitsord.

Om en arbetsgivare efterfrågar praktisk erfarenhet och praktiska kunskaper, men den arbetssökande inte har det utan har akademiska kunskaper är den arbetssökande inte tillräckligt kvalificerad och det kan inte vara fråga om diskriminering av den anledningen. Gällande såväl utbildning som arbetslivserfarenhet är det arbetsgivaren som avgör vilken erfarenhet som är relevant för tjänsten. Svårast att bedöma är personlig lämplighet. Egenskaper som flexibilitet, samarbetsförmåga, ledaregenskaper, stresstålighet, serviceinriktad och god hantering av kunder utgör exempel på personlig lämplighet.

I de fall en arbetsgivare beslutar sig för att inte anställa en person på grund av dennes personliga lämplighet är det viktigt att arbetsgivarens beslut är objektivt grundat. Beslutet ska vara begripligt för en utomstående. Arbetsgivaren måste därför se till att det finns argument för att en viss person är olämplig för tjänsten i fråga. Arbetsgivaren får inte basera sitt beslut på andrahandsuppgifter, utan det ska röra sig om en egen bedömning.

Vid bedömningen av om en jämförbar situation föreligger är det inte nödvändigt att det finns en verklig jämförelseperson. I vissa fall krävs det att en hypotetisk bedömning utförs exempelvis i de fall då det endast finns en arbetssökande för tjänsten och denne anser sig ha blivit diskriminerad.

INTERN REKRYTERING

Diskrimineringsförbudet gäller även vid intern rekrytering, det vill säga när en redan anställd person söker ett annat arbete hos sin arbetsgivare.

Fiktivt Fall

Nilssons Mekaniska har vuxit och ledningen har beslutat att man ska rekrytera en ny avdelningschef. Eftersom man ser positivt på intern karriärutveckling har man i första hand tänkt sig internrekrytering. Per och Lisa från utvecklingsavdelningen söker tjänsten och båda har samma utbildning men har haft olika arbetsuppgifter inom företaget. Per har varit projektledare i flera projekt och har visat på goda ledaregenskaper. Lisa däremot har mycket goda yrkeskunskaper, är omvittnat effektiv och anses som ”expert” inom sitt område. Företaget beslutar att Per ska erbjudas tjänsten eftersom han har erfarenhet att leda personal och gjort detta med bra resultat.

Lisa blir besviken över att hon inte får tjänsten och funderar på om hon kan ha blivit diskriminerad. Lisa ringer till sitt fack och diskuterar saken. Facket får företagets kvalifikationskrav och en beskrivning av befattningen. Facket går igenom Lisas och Pers meriter och konstaterar att Per har mångårig erfarenhet som projektledare. Lisa berättar för fackets ombudsman att i rollen som projektledare så ingår mycket personalledning och att det är allmänt känt att Per drivit sina projekt framåt och varit uppskattad bland övriga projektmedarbetare.

Ombudsmannen bedömer att Per bättre uppfyller kvalifikationskraven för tjänsten och att Lisa inte har blivit diskriminerad och Lisa instämmer efter ett tag i ombudsmannens bedömning.

Kommentar

Vid en intern rekrytering gäller samma krav på arbetsgivaren ur ett diskrimineringsperspektiv som vid en extern rekrytering. Om Lisa och facket hävdat att beslutet var diskriminerande och att Lisa inte fått tjänsten eftersom hon är kvinna, hade Nilssons Mekaniska varit tvungna att visa att det inte funnits något samband mellan beslutet och Lisas kön.



7.2 Arbetsledning

Diskrimineringsförbudet gäller inte bara vid rekryteringsförfaranden, utan även under själva anställningen. Förbudet omfattar därmed arbetsgivarens arbetsledningsrätt, det vill säga arbetsgivarens rätt att ensidigt leda och fördela arbetet. Arbetsledningsrätten kan röra frågor som exempelvis vilka arbetsuppgifter som ska utföras i verksamheten och vem som ska utföra dessa, befordringar, uttagning till utbildningar, omplaceringar och fördelning av arbetstid. Arbetsledningsrätten kan också innefatta beslut som rör åtnjutande av förmåner, lönesättning m.m. Diskrimineringsförbudet innebär att en arbetsgivare inte kan fatta arbetsledningsbeslut som innebär att en arbetstagare försätts i ett sämre läge än andra arbetstagare exempelvis för att denne har en viss religion, är kvinna eller har annat etniskt ursprung än de andra arbetstagarna.

Resonemangen i avsnitt 7.1.7 om jämförbar situation är även aktuella vid andra arbetsledningsbeslut som t.ex. när det gäller att välja ut kandidater till utbildning eller befordran.

Nedan följer ett antal vanliga frågor som såväl arbetsgivare som arbetstagare kan behöva ta ställning till i företagens dagliga verksamhet. I praktiken brukar det sällan uppstå några problem eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren många gånger tillsammans finner en lösning som båda är nöjda med.

VANLIGA FRÅGOR:

Har jag som arbetstagare rätt att gå ifrån mitt arbete för att be?
Det finns ingen lagstadgad rätt för en arbetstagare att få gå ifrån arbetet för att be. Arbetstagare har dock rätt att ta raster och pauser under arbetsdagen. Rast är obetald och arbetstagaren har rätt att lämna arbetsplatsen. Med paus menas ett kort avbrott i arbetet. Pauser räknas in i arbetstiden. Om en arbetstagare ska be på en rast eller paus beror på hur långt avbrottet i arbetet är.

Kan min arbetsgivare säga åt mig att inte bära slöja?
En arbetsgivare kan beordra en arbetstagare att inte bära symboler, så som exempelvis slöja, om arbetsgivarens policy eller riktlinjer föreskriver ett generellt förbud mot att bära symboler som ger uttryck för religiösa, politiska eller filosofiska åskådningar. En förutsättning för detta är dock att arbetsgivaren tillämpar riktlinjerna eller policyn konsekvent samt att förbudet är berättigat exempelvis på grund av att arbetstagarens arbetsuppgifter innefattar kundkontakter.

I det fall slöjan skulle innebära en risk ur ett arbetsmiljöperspektiv, exempelvis om det finns en risk för att slöjan kan fastna i en maskin eller att det finns krav på viss hygien och därmed viss arbetsklädsel, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren att inte bära slöja om ingen annan lösning går att hitta.

Kan en arbetstagare kräva att schemaläggning anpassas till särskilda behov som hänger ihop med kroniska sjukdomar?
Arbetsgivaren ska vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder vid funktionsnedsättning. Detta kan medföra att arbetsgivaren är skyldig att anpassa arbetsförhållanden såsom exempelvis arbetstider, för en arbetstagare som lider av en funktionsnedsättning och som har sådana behov.
För mer information om vad som avses med skäliga stöd och anpassningsåtgärder, se avsnitt 4.3.

Är jag som arbetsgivare skyldig att inrätta särskilda bönerum?
Det finns inte någon skyldighet för en arbetsgivare att erbjuda särskilda lokaler för att inrätta bönerum. Om frågan uppstår kan det vara lämpligt att försöka hitta en praktisk lösning för arbetstagarna på arbetsplatsen.

Kan jag som arbetstagare kräva att min arbetsgivare erbjuder särskild kost för mig i personalmatsalen med hänvisning till min religion eller trosuppfattning?
Det finns inte någon skyldighet för en arbetsgivare att erbjuda särskild kost. Behovet av särskild kost brukar kunna tillgodoses genom de olika alternativ som erbjuds i personalmatsalarna.

Kan jag vägra att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till min religion eller trosuppfattning?
Uppstår det problem har arbetsgivaren viss skyldighet att överväga om det går att anpassa arbetsförhållandena till särskilda behov som har samband med religion eller trosuppfattning. Avgörande för dessa överväganden är bland annat vilka resurser arbetsgivaren har. Det innebär inte att en arbetstagare kan vägra att utföra arbetsuppgifter som faller inom arbetsskyldigheten.

Kan jag som arbetsgivare ställa språkkrav på mina arbetstagare?
Det beror på arbetsuppgifternas innehåll. Om arbetsuppgifterna i sig innebär att arbetstagaren måste kunna behärska exempelvis det svenska språket särskilt väl, kan arbetsgivaren ställa krav på detta. Ett sådant krav får dock inte vara godtyckligt och vid en rättslig prövning måste kravet ha framstått som både nödvändigt och lämpligt. För mer information se bland annat avsnitt 5.1.

Hur ska jag som arbetsgivare hantera säkerhetsföreskrifter med tanke på att jag har flera arbetstagare i min verksamhet som inte förstår svenska särskilt bra?
Först och främst har arbetsgivaren en skyldighet enligt arbetsmiljölagstiftningen att se till att arbetstagarna är väl insatta i de säkerhetsföreskrifter som finns hos företaget. Om en arbetstagare inte förstår svenska väl, måste arbetsgivaren tillgodose att denna person får ta del av innehållet i föreskriften. Detta kan exempelvis ske genom att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren går igenom vad föreskriften innebär. Arbetsgivaren måste alltså inte översätta föreskriften till ett annat språk.

7.3 Uppsägning och avskedande

DL innefattar ett skydd mot att arbetsgivaren vidtar diskriminerande uppsägningar eller avskedanden. Om en uppsägning eller ett avskedande anses diskriminerande innebär det även att handlingen strider mot kravet på saklig grund enligt LAS. En arbetstagare kan därmed stämma arbetsgivaren för både brott mot DL och LAS. En uppsägning kan ogiltigförklaras med tillämpning av såväl DL och LAS.

Fiktivt Fall

Oskar är anställd som ekonom hos Nilssons Mekaniska. Han har drabbats av en sjukdom som resulterat i kraftigt nedsatt synförmåga. Nedsättningen är bestående och innebär att han har problem med att urskilja text och siffror skrivna på papper. Detta innebär att han inte kan garantera att underlaget som han granskar är riktigt. HR-chefen Otto underrättar därför Oskar om att han kommer att sägas upp och varslar fackets lokala ombudsman Carina Mellqvist om detta. Hon begär en skriftlig redogörelse av skälen till den tänkta uppsägningen. Otto känner sig helt plötsligt lite tveksam och kontaktar därför företagets arbetsgivarjour för att kontrollera att allt har gått rätt till.

Av arbetsgivarjouren får Otto reda på att företaget skulle ha utrett om det fanns några stöd- och anpassningsåtgärder som företaget kunde ha vidtagit och som lett till att Oskar hade kunnat utföra sina arbetsuppgifter. Detta skulle ha skett innan man underrättade och varslade om uppsägning. Arbetsgivarjouren avråder därför Otto från att gå vidare med uppsägningen. Otto får även rådet att kontakta Försäkringskassan för att höra om företaget kan få ekonomisk hjälp för eventuella anpassningsåtgärder.

Efter utredning av Oskars behov köper företaget in ett optiskt inläsningsprogram och en förstoringsanordning till Oskars dator som gör att han kan läsa inskannade handlingar på sin dator. Efter några veckor är verksamheten igång och Oskar tycker själv att arbetet löper på bättre än förut.

8. FÖRBUD MOT MISSGYNNANDE ENLIGT FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN

I föräldraledighetslagen finns bestämmelser som innebär att det är förbjudet att missgynna en arbetstagare på grund av att denne utnyttjar, har utnyttjat eller planerar att utnyttja sin rätt att vara föräldraledig. Missgynnandeförbudet gäller vid rekrytering, under anställningen samt även i samband med avslutande av en anställning.

Med missgynnande menas att arbetsgivaren agerar på ett sätt som kan innebära en skada eller vara till nackdel för en arbetssökande eller arbetstagare. Det kan exempelvis handla om att arbetstagaren går miste om en befordran, omplaceras, kommer efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor m.m. Även obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier från arbetsgivarens sida kan utgöra ett missgynnande. Det ska dock inte vara fråga om handlingar av mer bagatellartad karaktär för att vara fråga om ett missgynnande.

Vid bedömningen av om ett missgynnande har skett sker en jämförelse mellan hur arbetstagaren har behandlats på grund av att denne begärt eller tagit ut föräldraledighet och hur arbetstagaren skulle ha behandlats om en föräldraledighet inte hade varit aktuell. Det vill säga, hur hade arbetsgivaren agerat vid exempelvis en omorganisation om arbetstagaren inte varit föräldraledig? Ett annat sätt att bedöma om ett missgynnande skett kan vara att arbetsgivarens behandling jämförs med hur någon annan arbetstagare som inte är eller varit ledig behandlas. Om det föreligger en skillnad i hur arbetsgivaren behandlat arbetstagaren som begärt eller tagit föräldraledighet och detta är till nackdel

för arbetstagaren, kan ett missgynnande ha skett.

En föräldraledig ska ha samma löneutveckling som om denne hade arbetat vilket innebär att den som tidigare har haft en bra löneutveckling i förhållande till andra på arbetsplatsen ska kunna räkna med detta även under föräldraledigheten. Föräldralediga ska ingå i lönerevisionen. När företaget eller en särskild grupp eller avdelning har en låg löneutveckling får principen ovan inte leda till att den som är föräldraledig gynnas till följd av föräldraledigheten utan i sådant fall bör löneutvecklingen för den som är föräldraledig sättas i relation till den generella utvecklingen för företaget/gruppen/avdelningen.

8.1 Undantag från missgynnandeförbudet

Förbudet mot missgynnande gäller inte i de fall då en åtgärd, som visserligen är missgynnande, är en nödvändig följd av ledigheten. Det rör sig om effekter som är en given konsekvens av ledigheten. Det kan vara att någon som är delvis föräldraledig inte längre arbetar på obekväm arbetstid och då inte längre får ob-ersättning. Ett annat exempel är gratifikationer som tydligt uttalat är en ersättning för utfört arbete, dvs. utgör retroaktiv lön, och som betalas ut i förhållande till den tid som arbetstagaren har arbetat under ett år.

Undantaget från missgynnandeförbudet tar sikte på situationer där den missgynnande behandlingen är ofrånkomlig för att undvika att den föräldraledige arbetstagaren gynnas i förhållande till övriga arbetstagare.

9. AKTIVA ÅTGÄRDER

9.1 Nya regler från och med den 1 januari 2017

Från och med den 1 januari 2017 infördes nya regler i 3 kap. DL vad gäller arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i verksamheten. Ändringarna innebär sammanfattningsvis att arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas fortlöpande och utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder i DL, att tidigare krav på särskilda planer ersätts med ett allmänt krav på dokumentation samt att det dåvarande kravet på att lönekartläggning för jämställda löner ska genomföras vart tredje år utökats till ett krav på genomförande årligen. Nedan följer en redogörelse för hur arbetet med aktiva åtgärder numera ska bedrivas.

9.2 Vad är aktiva åtgärder?

Lagstiftningen innehåller en förklaring av uttrycket aktiva åtgärder för att förtydliga vad som förväntas av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med diskriminering innefattas även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt förbud mot repressalier. Vad som menas med dessa begrepp går att läsa under avsnitt 3.

Med förebyggande och främjande arbete avses att arbetsgivare ska arbeta aktivt för att motverka diskriminering. Det anses inte vara tillräckligt att arbetsgivaren endast vidtar åtgärder med anledning av en viss händelse. Avsikten är att arbetsgivaren

fortlöpande ska undersöka förhållanden på sin arbetsplats samt vidta åtgärder för att undvika att en arbetstagare utsätts för diskriminering.

Arbetet med aktiva åtgärder ska utföras i förhållande till samtliga ovan nämnda sju diskrimineringsgrunder och omfattar samtliga arbetstagare i företaget. Även inhyrd och inlånad personal omfattas av arbetet.

9.3 Samverkan i arbetet med aktiva åtgärder

Arbetsgivaren har en skyldighet att samverka med arbetstagarorganisationen i arbetet med aktiva åtgärder. Samverkansarbetet omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder, det vill säga i samband med undersökningen, analysen, vid vidtagande av eventuella åtgärder samt vid uppföljningen av planerade åtgärder. Hur samverkan ska gå till bestäms av de lokala parterna. Om det saknas en klubb får arbetsgivaren ta ställning till hur och med vem samverkan ska ske.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att samverka men det är arbetsgivaren som slutligen beslutar om och vilka åtgärder som ska vidtas. Arbetsgivaren har alltid det yttersta ansvaret för att arbetet med de aktiva åtgärderna genomförs och kan aldrig försvara sig med bristande intresse från arbetstagarsidan.

9.3.1 Arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska förse arbetstagarorganisationen i förhållanden till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, med den information som behövs för att samverkan ska kunna fullgöras. Informationen omfattar relevanta uppgifter som framkommit vid undersökningen. Information som avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare omfattas av sekretess respektive tystnadsplikt enligt lagen om medbestämmande.

9.4 Hur ska arbetet bedrivas?

Det förebyggande och främjande arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Skälet till detta är att arbetet ska skapa en medvetenhet hos arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetstagarorganisationen kring diskrimineringsfrågor. Det är upp till arbetsgivaren att bestämma vilka konkreta åtgärder som ska vidtas. Arbetsgivaren ska dock samverka med arbetstagarna och/eller deras arbetstagarorganisation innan beslut fattas om vilken åtgärd som ska vidtas.

För att säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder sker fortlöpande ska arbetsgivaren bedriva arbetet stegvis genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i verksamheten genom att samla in nödvändigt underlag och fakta (undersökningsfasen),

2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder genom att reflektera över varför det ser ut som det gör (analysfasen),

3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas (åtgärdsfasen),

4. följa upp och utvärdera arbetet enligt punkterna 1-3 (uppföljningsfasen).

Närmare information om hur arbetet ska gå till i undersökningsfasen, analysfasen, åtgärdsfasen samt uppföljningsfasen framgår under avsnitt 9.4.1 – 9.4.4 nedan.

Notera dock att förutsättningarna för arbetet med aktiva

åtgärder ser olika ut på olika arbetsplatser. En arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder kan därför inte kopieras från ett företag till ett annat. Däremot kan och bör arbetsgivaren låta sig inspireras av goda och lärande exempel från andra företag och arbetsplatser.

9.4.1 Undersökningsfasen – faktainsamling/ nulägesbeskrivning

Arbetet med aktiva åtgärder ska utgå från den egna verksamheten. Arbetsgivaren ska alltså inhämta information om sin verksamhet som syftar till att ge vägledning om inom vilka områden det finns risk för diskriminering eller hinder för allas lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om att identifiera förhållanden på arbetsplatsen som typiskt sett skulle kunna leda till diskriminering eller innebära hinder för allas lika rättigheter och möjligheter. Exempel på sådana förhållanden kan vara att

1. kvinnliga arbetstagare inte kan köra företagets lastmaskiner,

2. det finns en rå och tuff jargong eller attityd på arbetsplatsen eller att,

3. arbetstagare upplever att de inte erhåller ledighet i samband med religiösa högtider.

Att det exempelvis råder en rå och tuff jargong i verksamheten behöver dock i sig inte innebära att det finns ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Om ett samband föreligger eller inte ska utredas i analysfasen, då arbetsgivaren ska reflektera över varför det ser ut som det gör i verksamheten och om det finns sakliga skäl för detta.

Andra förhållanden som kan undersökas är innehållet i rikt-

linjer och rutiner i verksamheten, exempelvis riktlinjer om tjänstebil, riktlinjer om kompetensutveckling, uppförandekoder och rekryteringsrutiner. Även förhållandet att det saknas riktlinjer och rutiner kan innebära en risk för diskriminering och hinder för allas lika rättigheter och möjligheter.

Undersökningen ska ske på ett generellt plan. Detta innebär att undersökningen ska ta sikte på såväl befintliga som framtida risker och hinder. Arbetsgivaren måste alltså beakta risken för exempelvis diskriminering på grund av bristande tillgänglighet på arbetsplatsen, även om det inte vid tidpunkten för undersökningen finns en arbetstagare i verksamheten som har en funktionsnedsättning. Undersökningen ska dock inte innefatta en kartläggning på individnivå. Detta förhindrar inte att arbetsgivaren inhämtar information från enkäter, individuella intervjuer, gruppintervjuer och arbetsplatsträffar eller andra samtal. Exempel på uppgifter som arbetsgivaren kan inhämta är könsuppdelad statistik avseende exempelvis sjukfrånvaro, statistik avseende könsfördelning på arbetsplatsen, uttag av föräldraledighet och så kallade vab-dagar, uppgifter om löner och andra anställningsvillkor eller resultaten från medarbetarundersökningar.

En nulägesbeskrivning av förhållandena på arbetsplatsen utgör utgångspunkten för nästa steg i det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder.

9.4.2 Analysfasen

Under analysfasen ska arbetsgivaren analysera orsaken till upptäckta risker och hinder. Analysarbetet innebär ett reflekterande över varför det ser ut som det gör i verksamheten och om detta har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

1. Vad är orsaken till att de kvinnliga arbetstagarna inte kan köra företagets maskiner och vad ger det för effekt? Har detta samband med diskrimineringsgrunden kön?

2. Varför råder det en sådan rå och tuff jargong i verksamheten och vad beror detta på? Har detta samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?

3. Vad är orsaken till att ledighet inte har beviljats vid vissa religiösa högtider? Har detta samband med diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning?

9.4.3 Åtgärdsfasen

Arbetsgivaren ska i nästa steg vidta de åtgärder som skäligen kan krävas. Vad som anses som skäligt kan variera från fall till fall. Vid bedömningen av om en åtgärd ska anses som skälig eller inte tas hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet. Bristande resurser eller behov kan dock aldrig medföra att upptäckta risker och hinder lämnas utan åtgärd eller att de åtgärder som vidtas är betydelselösa. Om undersökningen inte visar på några risker eller hinder behöver arbetsgivaren inte vidta några åtgärder. De åtgärder som arbetsgivaren vidtar ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Inom vilken tid åtgärden ska vidtas beror naturligtvis på vilken åtgärd som ska genomföras. Det bör klargöras vem hos arbetsgivaren som ansvarar för att en eventuell åtgärd genomförs och följs upp.

1. Vilka åtgärder måste vidtas så att samtliga arbetstagare oavsett längd kan köra företagets maskiner? När kan åtgärderna ske och vem ansvarar för att åtgärderna genomförs?

2. Hur kan företaget komma tillrätta med den jargong som råder? När kan åtgärderna ske och vem ansvarar för att åtgärderna genomförs?

3. Kan vi möjliggöra tillfredställande och flexibla lösningar vad gäller ledighet vid religiösa högtider ur såväl ett arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv? När kan åtgärderna ske och vem ansvarar för att åtgärderna genomförs?

9.4.4 Uppföljningsfasen

Det är viktigt att följa upp att planerade åtgärder har genomförts. Uppföljningen är i sig ett underlag som därefter kan användas i det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder.

Om de planerade åtgärderna inte har genomförts är det viktigt att undersöka vad detta beror på. Finns det omständigheter eller förhållanden i organisationen som behöver förbättras för att säkerställa att de planerade åtgärderna genomförs?

Om åtgärderna har medfört att syftet uppnåtts är det viktigt att tillse att resultatet bibehålls genom det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder. Om åtgärderna inte lett till önskat resultat, bör de lokala parterna diskutera alternativa åtgärder.

På nästa sida följer ett exempel på hur arbetet skulle kunna gå till i de olika faserna. I denna arbetsgång har vi använt oss av nyss nämnda exempel 1 (kvinnliga arbetstagare kan inte köra företagets lastmaskiner) och 3 (arbetstagare upplever att de inte erhåller ledighet i samband med religiösa högtider). I arbetsgången benämns de A respektive B.

1. Undersökning

Metod för undersökning:
- Ergonomirond
- Intervjuer med chefer, arbetsledare och fackligt förtroendevalda
- Medarbetarundersökning

A. De kvinnor som är anställda som X och i tjänsten behöver köra lastmaskiner kan inte göra det p.g.a. att förarmiljön är anpassad för långa personer.

B. Vissa arbetstagare upplever inte att de beviljas ledighet i samband med religiösa högtider trots att de ansöker om ledighet med god framförhållning. Detta gäller framförallt personer som önskar vara lediga vid andra tillfällen än de helgdagar som är normen enligt den svenska lagen om allmänna helgdagar.

---

2. Analys

A. De kvinnor som är anställda som X är för korta för att kunna köra lastmaskinerna eftersom de är anpassade för längre personer (statistiskt sett är män längre än kvinnor). Maskinerna behöver därför byggas om för att möjliggöra för alla oavsett kön att framföra dem.

B. Eftersom vår produktion går i kontinuerlig drift är det en tillgång med arbetstagare som önskar vara lediga vid olika tidpunkter under året. Det minskar behovet av att beordra arbetstagare att arbeta på sina traditionella högtidsdagar. Vi vill möjliggöra tillfredsställande och flexibla lösningar ur såväl arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv.

---

3. Åtgärder

A. En lastmaskin ska byggas om i syfte att förarmiljön ska kunna anpassas efter individen.

Genomföra upphandling av ombyggnad av lastmaskiner samt bygga om en lastmaskin.

ANSVARIG: Chef UH-avd.
BUDGET: X kr
NÄR KLART: Q3 2017

B. Arbetstagare som ställer upp och jobbar på röda dagar ska, under förutsättning att verksamheten så tillåter, ha förtur till ledighet på motsvarande antal dagar under det övriga arbetsåret.

Information om förändrade rutiner för schemaläggning ska ges till alla medarbetare och schemaansvariga arbetsledare. Även de fackligt förtroendevalda åtar sig att informera sina medlemmar om denna förändring.

ANSVARIG: Schemaansvarig arbetsledare och HR
BUDGET: X kr
NÄR KLART: Träder i kraft från 1 januari 2017

4. Uppföljning och utvärdering

A. Ombyggnation av första lastmaskinen blev klar september 2017.

Arbetsmiljön blev bättre för samtliga som kör aktuell maskin. Under projektets gång löstes problemet med CE-märkning, vilket gör att det sannolikt blir billigare att bygga om övriga maskiner på samma sätt.

Behov av att bygga om övriga lastmaskiner kvarstår.

B. Informationsinsatserna om de förändrade schemaläggningsrutinerna genomfördes enligt plan. Tack vare förändringen upplever de som tidigare ansåg att de inte beviljades ledighet på sina religiösa helgdagar numera att deras önskemål tillgodoses.

Produktionen drabbades inte heller av lika många störningar under storhelgerna som tidigare och administrationen kring schemaläggningen förenklades.

9.5 Vilka delar av arbetsgivarens verksamhet ska undersökas, analyseras m.m. och hur ska arbetet gå till i praktiken?

Som framgått under avsnittet 9.4.1 *Om undersökning av verksamheten*, ska arbetsgivaren inhämta information om sin verksamhet som syftar till att ge vägledning om inom vilka områden det finns risk för diskriminering eller hinder för allas lika rättigheter och möjligheter.

De delar av arbetsgivarens verksamhet som ska undersökas och analyseras m.m. är:

1. Arbetsförhållanden.
2. Bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor.
3. Rekrytering och befordran.
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling.
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

9.5.1 Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden menas den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och arbetsfördelning och organisering av arbetet. Det kan exempelvis röra sig om fördelning av heltids- och deltidsanställningar, fördelning av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar, på vilket sätt arbetsuppgifter fördelas i verksamheten och även hur själva arbetsplatsen är utformad och hur det sociala samspelet fungerar i verksamheten.

När arbetsgivaren inhämtat information om förhållandena på arbetsplatsen, ska arbetsgivaren analysera resultatet. Arbetsgivaren kan exempelvis analysera om det finns ett samband mellan de anställningsformer som finns i verksamheten och någon av



diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Om analysen påvisar ett samband mellan en viss anställningsform och en diskrimineringsgrund, ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som skäligen kan krävas.

Här följer exempel på frågor som arbetsgivaren kan fundera på i samband med undersökningen av verksamhetens arbetsförhållanden vad gäller risk för diskriminering:

- Föreligger det en hög arbetsbelastning eller hög stressnivå och skiljer sig denna åt mellan kvinnor och män?
- Hur fördelar sig olika befattningar mellan arbetstagarna?
- Är lyftanordningar, maskiner, verktyg och personlig skyddsutrustning anpassade för alla oavsett kön?
- Hur ser attityder till arbetstagare i olika åldersgrupper ut?
- Råder det ett öppet socialt klimat på arbetsplatsen som inkluderar olika sexuella läggningar?
- Finns beredskap att lösa situationen praktiskt om arbetsgivaren anställer en person med funktionsnedsättning?

Arbetsgivaren ska även undersöka om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren kan exempelvis fundera på följande frågor:

- Finns det risk för att ett språkbruk eller en jargong kränker arbetstagare?
- Förekommer det förlöjliganden av några kategorier av arbetstagare?
- Finns det risk för beteenden av sexuell natur?
- Finns det ett öppet klimat för att påtala kränkningar utan repressalier?

9.5.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Med bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor menas riktlinjer och kriterier för lönesättning och andra liknande ställningstaganden, bestämmelser och praxis avseende olika sorts förmåner exempelvis tjänstebil, bonussystem m.m.

Arbetsgivaren ska varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor i syfte att upptäcka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män (lönekartläggning). Utöver detta ska arbetsgivaren undersöka bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor som används i verksamheten utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Undersökningen ska inte ske på individnivå utan ta sikte på arbetsgivarens generella förhållningssätt. Detta innebär att arbetsgivaren ska undersöka, analysera och vidta åtgärder i syfte att tillse att bestämmelser och riktlinjer som tillämpas i verksamheten avseende löner och andra anställningsvillkor är neutralt utformade och inte innebär att vissa grupper missgynnas på grund av exempelvis etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning m.m.

9.5.3 Rekrytering och befordran

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera hur arbetet med rekrytering och befordran går till. Det kan exempelvis handla om att undersöka och analysera riktlinjer och rutiner som används i verksamheten. Frågor som arbetsgivaren kan ställa sig i samband med undersökningen av arbetsgivarens rutiner för rekrytering och befordran är följande:

- Hur utformas annonser?
- Hur går urvalet till?
- Hur går intervjuer till?
- Har arbetssökanden, oavsett exempelvis kön, uppmanats att söka lediga tjänster som utannonserat?
- Erbjuds utbildning och kompetensutveckling för möjlighet att befordras till samtliga arbetstagare vid företaget?
- Hur ser den förväntade personalomsättningen ut inom olika arbeten och olika kategorier av arbetstagare?

9.5.4 Utbildning och kompetensutveckling

Utbildning och kompetensutveckling bör komma alla arbetstagare till del på ett likvärdigt sätt. Arbetsgivaren ska därför undersöka och analysera om det finns risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i relevant målgrupp till del oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren bör alltså verka för att alla arbetstagare ges likvärdiga möjligheter till utbildning och övrig kompetensutbildning. Här kan exempelvis arbetsmiljöklimatet på arbetsplatsen ge vägledning; finns det stereotypa föreställningar om olika grupper som gör att dessa inte blir aktuella för en viss utbildning?

Frågor som arbetsgivaren kan ställa sig i samband med undersökningen av på vilket sätt utbildning och kompetensutveckling tillhandahålls är följande:

- Hur utformas erbjudanden om utbildning/kompetensutveckling?
- Lyfts frågan om kompetensutveckling och utbildning på ett likvärdigt sätt i samband med de årliga utvecklingssamtalen?

- Hur går urvalet till?
- Har samtliga relevanta målgrupper informerats om tillgänglig utbildning/kompetensutveckling?

9.5.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetsgivaren är skyldig att underlätta för alla arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Undersökningen och analysen ska i detta fall omfatta frågan hur verksamheten fungerar för den som är förälder och om det finns behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap. Vilka åtgärder som ska vidtas beror på arbetsplatsen, vilka hinder som finns och möjligheter till förbättringar.

Arbetsgivaren kan exempelvis vid undersökningen fundera på vilka möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap som finns:

- Hålls möten på tider som möjliggör att småbarnsföräldrar kan hämta på förskola/fritids?
- Går det att anpassa arbetstiden så att det går att kombinera föräldraskap och arbete?
- Går det att arbeta hemifrån istället för vab?
- Hur är attityden till föräldraledighet/vab?

9.6 Krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och repressalier

Som tidigare har beskrivits har arbetsgivaren en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner i verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Mer om detta beskrivs ovan under avsnitt 4.4.2.

9.7 Främjande av en jämn könsfördelning

Arbetsgivaren har skyldighet att genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Om arbetsgivarens undersökning visar att det råder en ojämn könsfördelning på ledande positioner är arbetsgivaren skyldig att vidta främjande åtgärder för att åstadkomma en förändring. Det kan exempelvis röra sig om utbildning eller annan kompetensutbildning som medför att en arbetstagare kvalificerar sig för ett visst yrke eller en ledande befattning.

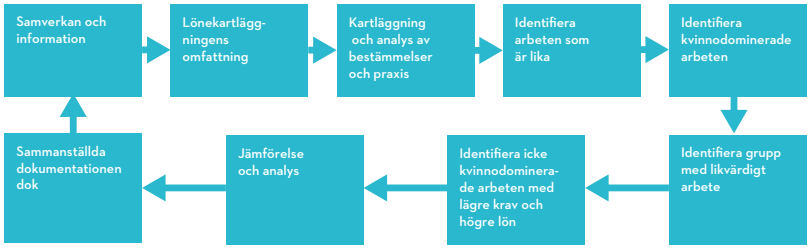
I förarbetena till DL anges inte någon definition av vad som menas med ”ledande positioner”. Innebörden av detta begrepp torde dock variera beroende på verksamhetens storlek. Det kan handla om arbetstagare i företagsledande ställning, arbetstagare som sitter med i ledningsgruppen eller arbetstagare i olika chefspositioner.

9.8 Lönekartläggning

9.8.1 Inledning

Alla arbetsgivare ska varje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor för arbetstagarna. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Företag med minst tio stycken arbetstagare ska fortlöpande skriftligt dokumentera över arbetet med lönekartläggning.



Ovanstående bild utgör en sammanfattning av lönekartläggningens olika moment. Nedan följer en mer detaljerad beskrivning av arbetsgången.

9.8.2 Samverkan och information

Arbetet med kartläggning, analys och upprättande av dokumentation ska göras i samverkan mellan företaget och arbetstagarna. Normalt representeras arbetstagarna av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen. Saknas facklig organisation inom företaget får företaget ta ställning till på vilket sätt arbetstagarna lämpligast ska ges möjlighet till samverkan.

Det kan vara bra att fastställa när under året arbetet med lö-

nekartläggningen ska genomföras. Det arbetet bör hållas åtskilt från löneförhandlingarna. Framgår det av lönekartläggningen och analysen att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska åtgärder sättas in för att justera de omotiverade löneskillnaderna senast i samband med löneförhandlingarna.

Arbetsgivaren ansvarar för lönekartläggningsarbetet och således även för att samverkan med arbetstagarna ska ske. Formerna för hur samverkan ska genomföras kan vara olika och det är viktigt att parterna diskuterar hur arbetet ska läggas upp och en ungefärlig tidsplan för arbetet bör tas fram. Det är viktigt att skilja mellan samverkan och förhandling. För att samverkan ska fungera är det viktigt att båda parter har en positiv inställning och god kompetens om hur lönekartläggningsarbetet ska bedrivas.

Arbetstagarorganisationer i förhållande till vilka en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal har enligt DL rätt till information. DL ger dock ingen generell rätt för en facklig organisation att ta del av samtliga arbetstagares löner. Den information som de fackliga organisationerna har rätt till är den som behövs för att de ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av dokumentation över lönekartläggningen.
Av DL framgår att arbetsgivaren kan belägga de personer som deltar i samverkan om lönekartläggningen med tystnadsplikt enligt 21 och 22 §§ MBL.

9.8.3 Lönekartläggningens omfattning

Samtliga arbetstagare omfattas i lönekartläggningsarbetet, oavsett anställningsform, arbetsställe, kollektivavtalsområde, eller facklig tillhörighet. Även oorganiserade arbetstagare ska ingå i kartläggningen. Arbetsgivaren ska således ange det totala antalet arbetstagare fördelat på kvinnor respektive män. Däremot är VD eller personer med jämförlig företagsledande ställning undantag-

na från kartläggningen.

Notera att om flera olika arbetsplatser finns inom samma juridiska person ska en lönekartläggning omfatta samtliga arbetsplatser. Detta kan lösas genom att en lönekartläggning företas för varje självständig arbetsplats och därefter sker en sammanställning och analys för hela företaget.

9.8.4 Hur går lönekartläggningen till?

STEG 1 – KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV BESTÄMMELSER OCH PRAXIS

Kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsförmåner som tillämpas inom företaget.

1. KARTLÄGGNING

Kartläggningen ska avse bland annat de olika avtal som är tillämpliga, dvs. de centrala kollektivavtalen, eventuella lokala kollektivavtal och de individuella anställningsavtalen. Även sådana regler som arbetsgivaren ensidigt utformar ska tas med i bedömningen. Exempelvis ska regler för bilförmåner, reseförmåner, försäkringar, arbetskläder, lönetillägg som anses vara personliga samt bonussystem tas med. Även de principer som vid lönesättningen tillämpas för att bedöma arbetets svårighetsgrad och för att värdera individens kvalifikationer och prestationer ska klargöras. Det kan handla om löneprinciper som framgår av kollektivavtalet.

Använder företaget lönesystem eller system för befattningsvärdering eller arbetsvärdering som används i lönesättningen ska dessa tas med i kartläggningen.

2. ANALYS

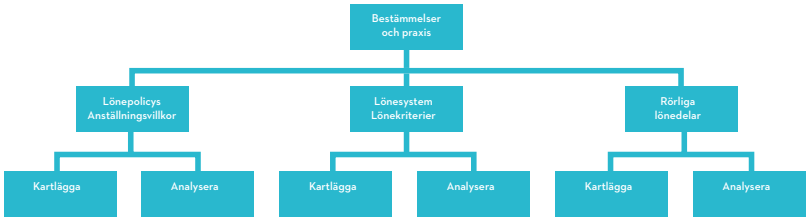
Arbetsgivaren ska därefter analysera företagets bestämmelser och principer för löne- och anställningsvillkor. Bedöm om reglerna kan leda till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga.

Om företaget vid lönesättningen tillämpar ett system för värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer ska systemet analyseras; man ska bedöma om systemet och värderingsfaktorerna är könsneutralt konstruerade eller om det finns inbyggda diskrimineringsfaktorer. Ett skolbokmässigt exempel på felaktighet är om kroppsstyrka värderas högt utan att vara nödvändigt för arbetet.

Även om principerna för lönesättningen vid företaget är könsneutrala kan tillämpningen av dem vara osaklig. Detta framkommer i så fall i steg 2, under analysen av löneskillnader inom grupper med lika arbete eller under steg 3, under analysen av löneskillnader mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp som utför likvärdigt arbete samt mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp som inte är kvinnodominerad och där kraven för arbetet är lägre.

3. ÅTGÄRDER

Åtgärder ska vidtas om bestämmelser eller praxis leder till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga (se steg 4).



STEG 2 – LIKA ARBETE

Jämförelser mellan kvinnor och män inom grupper med lika arbete.

Löner och anställningsförmåner för kvinnor och män som har lika arbete ska undersökas. Syftet är att utröna om det finns löneskillnader. Om löneskillnader finns kontrolleras om dessa kan motiveras av sakliga skäl som är oberoende av kön. Finns löneskillnader som inte kan motiveras sakligt ska detta åtgärdas.

1. IDENTIFIERA ARBETEN SOM ÄR LIKA

Bilda grupper av arbetstagare som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller i stort sett lika. Om det finns skillnader mellan arbetsuppgifterna som har betydelse för lönesättningen ska de inte ingå i samma grupp.

Ofta är det lämpligt att utgå från indelningar av arbetstagarna i olika grupper som redan har gjorts inom företaget. Om någon typ av system för arbetsvärdering finns kan det vara lämpligt att använda de indelningar som finns i systemet också i lönekartläggningsarbetet.

Man bör dock observera att till exempel samma poängsättning i ett arbetsvärderingssystem inte i sig innebär att arbetena är lika i DL:s mening. För att alla i en grupp ska anses utföra lika arbete kan således justeringar av gruppindelningarna i systemet krävas.

Lagen innehåller emellertid inte något krav på att en arbetsgivare ska använda systematisk arbetsvärdering som underlag för gruppindelningarna.
Exempel på grupper som utför lika arbete kan vara maskinoperatörer, svetsare, montörer, lagerarbetare, processoperatörer, målare, tryckare, bokbindare, truckförare, skogsarbetare, programmerare, ekonomer, säljare, produktionschefer, konstruktörer, eller sekreterare. Om det exempelvis finns olika krav på tekniskt kunnande inom exempelvis yrkeskategorin montörer bör man bilda olika grupper utifrån dessa krav.

Om en arbetstagare arbetar skift eller har någon annan arbetstidsform påverkar inte gruppindelningen. Vilken facklig organisation arbetstagarna tillhör eller om de är oorganiserade saknar också betydelse.

2. KARTLÄGG LÖNE- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

För att senare kunna göra jämförelser av kvinnors och mäns förmåner behöver information om de arbetstagares olika löne- och anställningsvillkor sammanställas.

LÖNER

Lönerna ska vara jämförbara oavsett löneformer. Det innebär till exempel att timlöner räknas om till månadslöner eller tvärtom och att deltidslöner räknas upp till heltidslöner. Även rent resultatbaserade löneformer redovisas.

Ob-ersättning och övertidsersättning anses i detta sammanhang inte som lön och ska därför inte tas med. Skiftformstillägg som utgör kompensation för förkortad arbetstid ska räknas som lön. Däremot ska skiftformstillägg som inte utgör kompensation för förkortad arbetstid inte räknas som lön.

Ett sätt att redovisa lönerna är att utgå från medelvärde eller

median av lönerna för kvinnor respektive män inom varje grupp. Medellön är lönesumman dividerat med antalet personer. Medianlön är det mittersta värdet, dvs. lika många personer har lägre lön respektive högre lön. I små grupper kan en individ med kraftigt avvikande lönenivå ha stor inverkan på ett medelvärde, men inte på medianvärdet.

Lönerna för en grupp med lika arbete behöver inte anges om gruppen enbart innehåller kvinnor eller enbart män och gruppen inte ska jämföras med någon annan grupp.

När jämförelser ska göras framgår av steg 2 avsnitt 3 och steg 3 avsnitt 3 och 4.

I stället för att ange lönesummorna för grupperna, kan skillnader i lön mellan kvinnor och män i en grupp åskådliggöras med hjälp av procenttal. Man anger då exempelvis hur stor procentandel genomsnittskvinnan har av genomsnittsmannens lön (det går även bra att använda medianvärden), se tabell A på sid 168 för exempel på detta.

Uppgifter om lönespridningen i en grupp är ett effektivt hjälpmedel vid analysen (se steg 2 avsnitt 3) och kan anges på bland annat det sätt som framgår av tabell B på sid 179.

Uppgifterna om könsfördelningen i olika arbeten är nödvändiga för identifiering av kvinnodominerade grupper. Mer om detta i steg 3.

Om individuell lönesättning tillämpas måste man i regel gå ner på individnivå för att kunna bedöma om det finns något sakligt, av kön oberoende, skäl för de löneskillnader som finns.

ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

Anställningsförmåner ska noteras så att de kan beaktas i analysen. Detta kan göras på olika sätt. Ett alternativ är att lägga förmånens uppskattade värde till lönen (t.ex. genom att använda det skattemässiga förmånsvärdet). Ett annat alternativ är att ange

lönen i uppställningen men för respektive grupp notera om anställningsförmåner förekommer. I så fall får man titta närmare på gruppens löner och anställningsförmåner vid jämförelsen.

Bland annat rätt till bonus, bilförmån och lunchförmån bör framgå. Tjänstebilar som är en förutsättning för arbetets utförande torde dock inte anses som en anställningsförmån i detta sammanhang. Är alla arbetstagare berättigade till en viss förmån kan detta konstateras utan att den noteras för varje arbetstagare.

3. JÄMFÖR OCH ANALYSERA LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

När arbetstagare av bägge könen finns inom en grupp ska deras löner och anställningsförmåner jämföras. Om dessa jämförelser inte visar på några skillnader i löner eller förmåner mellan kvinnor och män kan analysen avslutas.

Framkommer det däremot skillnader i lön mellan kvinnor och män inom en grupp som utför lika arbete ska orsaken till detta analyseras. Hela skillnaden ska kunna förklaras utifrån sakliga skäl som inte har samband med arbetstagarnas kön. Det är inte tillräckligt att ange ett antal tänkbara förklaringar till en löneskillnad.

ANALYSMETODER

Det finns inte några direkta regler om vilken metod som ska användas vid analysen. Den kan göras på olika sätt.

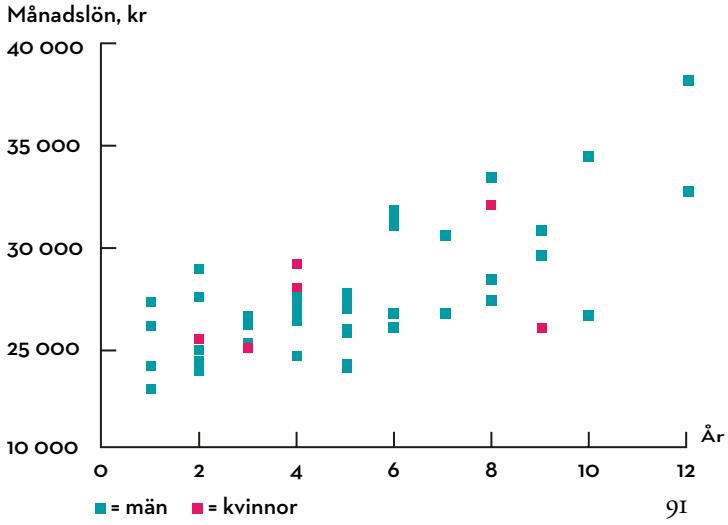


Lönespridning

En metod för att hitta orsaker till löneskillnader inom en grupp är att studera lönespridningen, exempelvis i ett plotterdiagram. Man kan då upptäcka om individer kraftigt påverkat ett medelvärde. Lönen för en person i en grupp kan vara klart avvikande och orsaken till detta får då undersökas. En anledning till detta skulle kunna vara en tidigare omplacering från ett arbete med ett högre löneläge eller att en arbetstagare är förhållandevis nyanställd. Föreligger en sådan acceptabel förklaring vid tidpunkten för lönekartläggningen kan ett nytt medel eller medianvärde räknas fram där dessa personers löner inte tas med.

Ett annat sätt att studera lönespridningen är att studera avståndet mellan olika percentiler eller övre och undre kvartil, eller något annat spridningsmått.

Exempel på plotterdiagram



Olika typer av statistik

Inom större företag görs analysen ofta med utgångspunkt från en genomgång av olika former av statistiskt underlag.

Mindre företag

I mindre företag är det ofta tillräckligt med en diskussion om löneskillnaderna med utgångspunkt från vad som är sakliga skäl för lönesättningen.

Lönesystem

Många gånger finns det lokala lönesystem (exempelvis IF Metall, GS-facket, Livsmedelsarbetareförbundet). Med hjälp av tabellerna C, D och E på sidorna 180–181 kan lönesättningen i ett system beskrivas och analyseras. Samtliga nedan angivna typerna av lönedelar finns inte i alla lönesystem. Många system separerar heller inte grundlönedel och arbetsvärderad lönedel.

I kartläggningsarbetet har uppgifter om löner för kvinnor och män som har lika arbete tagits fram. Finns det skillnader i lönerna mellan kvinnor och män kan det vara lämpligt att i analysen också kontrollera skillnaderna i de olika lönedelarna för respektive kön. Detta synliggör snabbt om löneskillnaderna mellan kvinnor och män är hänförbara till arbetets innehåll, individuella kvalifikationer eller prestationer.

Tabell E på sid 181 visar hur olika lönedelar kan skapa osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och exempel på lämpliga åtgärder.

SAKLIGA SKÄL FÖR LÖNESKILLNADER

Diskussionerna om löneskillnader förs med utgångspunkt i de faktorer för lönesättningen som identifierats vid kartläggningen (se steg 1 avsnitt 1). Att endast hänvisa till att lönerna är kollektivavtalsenliga är inte tillräckligt.

Exempel på sakliga, av kön oberoende, skäl för löneskillnader kan vara bland annat prestation, marknadslönesituationen och skillnader i arbetsinnehåll. Det är viktigt att de kriterier som ligger till grund för lönesättningen är konkreta.

Prestation

Inom industrin är lönesättningen differentierad efter individuella eller andra grunder. Det innebär att olika prestationer kan vara sakliga skäl för löneskillnader.

Skicklighet

Att en arbetstagare utför sitt arbete på ett skickligare och mer effektivt sätt än en annan kan vara en förklaring till en högre lön. Även teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ledaregenskaper samt samarbets och ledningsförmåga kan påverka lönesättningen.

Erfarenhet och utbildning

Om arbetstagarna har olika utbildning och erfarenhet som har betydelse för verksamheten kan det vara ett sakligt skäl för löneskillnad.

Mångkunnighet och flexibilitet

I produktionen utförs i allmänhet ett stort antal olika arbetsuppgifter och respektive arbetare gör ofta en större eller mindre del av dessa uppgifter. En större mångkunnighet motiverar ofta en högre lön.

Marknadslönesituationen

Eftersom personerna inom en grupp utför lika arbete är marknadslönesituationen ofta densamma för dem. I vissa fall kan dock till exempel brist på efterfrågad kompetens vid en rekrytering

medföra att den som nyrekryteras får en lön som avviker från lönenivån inom den grupp denna kommer att tillhöra.

Skillnader i arbetsinnehåll

Det är svårt att redan vid gruppindelningen beakta alla skillnader i arbetsinnehåll. Även om arbeten som är så olika att det påverkar lönen egentligen inte ska höra till samma grupp, visar det sig ofta i praktiken att löneskillnader mellan arbetstagare i samma grupp kan förklaras med skillnader i arbetsinnehåll. Det kan exempelvis vara så att av två som arbetar på lagret har den ena ett mer övergripande ansvar. Avvägningen när skillnaderna i arbetsinnehåll blir så stora att de inte ska tillhöra samma grupp måste alltså ske från fall till fall. Det går inte att formulera någon allmängiltig regel.

Andra skäl för löneskillnader som kan vara sakliga

Omplacering från högre avlönat arbete

Det kan också finnas särskilda omständigheter som förklarar en specifik lön. Exempelvis kan det vara fråga om en arbetstagare som efter omplacering till ett mindre krävande arbete fått behålla den tidigare lönen.

Anställningstid

Anställningstid är i sig inte en parameter för lönesättningen enligt löneprinciperna i kollektivavtalen. Ofta har dock en arbetstagare med lång anställningstid erfarenheter som har relevans vid lönejämförelser.

Det förekommer också att anställningstid är en faktor i ett lönesystem.

Övertidsavlösning
Om en tjänstemans rätt till övertidsersättning avtalats bort kan det vara en förklaring till att dennes lön är högre än en annan arbetstagares.

FÖRÄLDRALEDIGA

Föräldralediga får inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten, om inte missgynnandet eller olikbehandlingen är en nödvändig följd av ledigheten.

För att en åtgärd ska anses utgöra en nödvändig följd av ledigheten krävs att det är fråga om en given konsekvens av själva ledigheten som inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren särskilt ska gynnas i förhållande till andra arbetstagare.

Föräldralediga ska därmed inte, såsom var fallet tidigare, behandlas på samma sätt som arbetstagare som är lediga av andra skäl, exempelvis på grund av studier. I stället ska föräldralediga jämställas med icke lediga arbetstagare. De ska i princip alltså betraktas som om de arbetar som vanligt.

Det ligger utanför ramen för denna skrift att ge råd och riktlinjer för lönesättningen av föräldralediga. I lönekartläggningshänseende gäller att en eftersläpning i lön som har samband med föräldraledigheten normalt inte kan anses som sakligt skäl för löneskillnader.

4. ÅTGÄRDER

Där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som lika (se steg 4).

STEG 3 – LIKVÄRDIGA ARBETEN

Jämförelse mellan kvinnodominerade grupper och grupper med likvärdigt arbete (icke kvinnodominerade) respektive grupper där kraven för arbetet är lägre (icke kvinnodominerade).

Lönekartläggningen ska särskilt belysa situationen för grupper av arbetstagare som utför arbeten som är kvinnodominerade.

Enligt förarbetena till DL är bakgrunden till bestämmelsen att forskning visat att yrken som vanligtvis utförs av kvinnor, vård och omsorg om barn, sjuka eller äldre, socialt arbete, personalarbete, allmänna kontorsgöromål med flera yrkesområden, utmärkts av en undervärdering av kraven i arbetet. Detta skulle ha samband med att det är eller brukar vara företrädesvis kvinnor som utför arbetet. Det skulle medföra att lägre lön betalades inte bara till kvinnor utan även till män inom yrket.

Syftet med jämförelserna är att upptäcka om lönerna i ett yrke hålls nere på grund av en kvinnodominans. I lagförarbetena framhålls att granskningen bör ägnas just de yrkesområden där man har anledning att misstänka att det kan finnas skevheter i lönesättningen.

1. IDENTIFIERA KVINNODOMINERADE ARBETEN

Med kvinnodominerad grupp avses grupp (inom vilken arbetstagarna utför lika arbete) som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Utgångspunkten för bedömningen är att ett arbete anses kvinnodominerat om mer än 60 procent av arbetstagarna inom en grupp är kvinnor.

Måttet 60 procent är endast en riktpunkt för bedömningen. I första hand bör bedömningen om ett visst arbete är kvinnodominerat utgå från förhållandet i företagets egen verksamhet. Om mer än 60 procent av arbetstagarna inom visst arbete eller viss kategori av arbetstagare är eller brukar vara kvinnor, så är

arbetet ifråga att klassificera som kvinnodominerat. Det bör betonas att det inte är meningen att det ska göras någon historisk efterforskning i olika arbeten.

Lagstiftaren har angett att en grupp i det här sammanhanget kan bestå av en person.

Inom industrin förekommer det att det inte finns någon grupp med kvinnodominerat arbete. Om så är fallet kan naturligtvis inte heller några jämförelser göras.

2. IDENTIFIERA GRUPPER MED LIKVÄRDIGT ARBETE

Finns det kvinnodominerade grupper i företaget får det undersökas om det finns någon grupp att jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med. Jämförelsegruppen (en av grupperna inom vilka arbetstagarna utför lika arbete) ska utföra arbete som är likvärdigt med den kvinnodominerade gruppens. Jämförelsegruppen ska inte vara kvinnodominerad, men behöver inte vara mansdominerad.

Enligt DL är arbeten likvärdiga om de utifrån en sammantagen bedömning av de krav de ställer och deras natur kan anses ha lika värde. Vid bedömningen av kraven används huvudkriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Individens prestationer ska inte beaktas här.

Ofta blir det här fråga om att jämföra arbeten av helt olika slag. Arbetsdomstolen har i en dom ansett att en barnmorskas arbete varit likvärdigt med en klinikingenjörs.

Även arbeten som omfattas av olika kollektivavtal kan vara likvärdiga och ska då jämföras.

Lagen kräver att en strukturerad genomgång och metod används för att hitta likvärdiga arbeten. Det krävs inte att företaget använder systematisk arbetsvärdering. Oftast klaras jämförelserna ut vid en genomgång av de olika arbetena med utgångspunkt från de faktorer som lagen anger. I mycket stora företag där personer



med lika arbeten kan finnas på många olika platser i organisationen kan dock en jämförelse med utgångspunkt från lagens faktorer bli så omfattande att det är enklare att använda ett system.

Det kan hända att det inte går att finna någon jämförelsegrupp. En uppställning enligt tabell F på sid 182 kan vara ett hjälpmedel vid värdering av olika arbeten. Kravnivån för respektive kriterium anges i en skala från små till mycket stora eller med poäng (som kan viktas).

3. IDENTIFIERA ICKE KVINNODOMINERADE ARBETEN MED LÄGRE KRAV OCH HÖGRE LÖN

Lagstiftaren föreskriver att arbetsgivaren även ska jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med arbeten som inte är kvinnodominerade och där kraven för arbetet är lägre men lönen högre. Det kan nämligen utgöra könsdiskriminering att en arbetstagare som utför ett kvinnodominerat och mer kvalificerat arbete ges en lägre lön än en arbetstagare som utför ett icke kvinnodominerat och mindre kvalificerat arbete.

Vid denna analys måste arbetsgivaren först värdera, om så inte framgår av värderingen enligt punkten 2, kraven för de olika arbetena. En uppställning enligt tabell F på sid 182 kan vara ett hjälpmedel vid värdering av kraven på olika arbeten. Kravnivån för respektive kriterium anges i en skala från små till mycket stora eller med poäng (som kan viktas). Eftersom det är värderingen av själva arbetet som är i fokus för denna analys, då grupperna inte utför arbete som kan anses vara likvärdiga, måste arbetsgivaren därefter ta fram uppgifter om lönenivåer och lönespridning inom respektive grupp. Finns icke kvinnodominerade grupper med lägre krav i arbetet men som trots detta har en högre lönenivå, kan detta vara en indikation på diskriminering.

Liksom beträffande grupper med likvärdigt arbete, kan det hända att det inte finns någon jämförelsegrupp.

4. JÄMFÖRELSE OCH ANALYS

Löne- och anställningsvillkor hos de kvinnodominerade grupperna ställs mot den jämförelsegrupp som identifierats. Även här kan procenttal användas. Orsaken till eventuella skillnader mellan grupperna analyseras enligt de principer som anges ovan under steg 2 avsnitt 3.

Marknadslönesituationen kan utgöra en godtagbar förklaring till att lönen skiljer sig åt mellan likvärdiga arbeten. För att marknadslönesituationen ska kunna tas till intäkt för att utgöra en godtagbar förklaring till skillnader i lönesättningen krävs dock vanligen mer än allmänna förklaringar. Förklaringar av typ att arbetsgivaren betalar enligt kollektivavtal, att lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala eller att arbetstagare i det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad ger i sig inte tillräcklig information om att det saknas ett samband mellan lönesättning och kön. Arbetsgivaren bör därför gå ett steg längre i sin analys angående marknadslönesituationen, så att denna bygger på konkreta förhållanden och inte på lösa antagen.

5. LÖNESPRIDNING

Skillnaden i lönespridning mellan de kvinnodominerade grupperna och respektive jämförelsegrupp ska också studeras. I lagförarbetena anges att lönespridningen inom kvinnodominerade grupper ofta är mindre än inom andra grupper. Detta skulle kunna tyda på att individuella arbetsprestationer i den kvinnodominerade gruppen värderas annorlunda än i andra grupper i företaget. Om så visar sig vara fallet behöver orsakerna analyseras.

6. ÅTGÄRDER

I de fall där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön, ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för dels arbeten och prestationer som är att betrakta som likvärdiga samt dels för de kvinnodominerade grupper där lönen visat sig vara lägre trots att kraven för arbetet varit högre i jämförelse med andra icke kvinnodominerade grupper (se steg 4).

STEG 4 – DOKUMENTATION

Dokumentation av arbetet med lönekartläggning

Arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska varje år sammanställa en dokumentation över arbetet med lönekartläggning. Denna ska ingå i den övergripande dokumentationen om arbetet med aktiva åtgärder som enligt DL ska utföras under året (se avsnitt 9.9). Kravet på dokumentation innebär att tidigare krav på handlingsplan för jämställda löner utgår.

Dokumentationen ska innehålla följande:

RESULTATET

Resultatet av kartläggningen och analysen redovisas i dokumentationen oavsett om man funnit att lönejusteringar eller andra åtgärder behöver vidtas eller inte.

ÅTGÄRDER OCH LÖNEJUSTERINGAR

Om det vid analysen visat sig att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan motiveras sakligt, anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Åtgärderna ska även avse skillnader som påvisats genom en jämförelse mellan kvinnodominerade grupper och grupper där kraven på arbetet är lägre.

Exempelvis anges lönejusteringar som behövs för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Även andra åtgärder kan bli aktuella som ett resultat av kartläggning och analys, till exempel att man beslutar att utarbeta tydligare lönekriterier eller om kompetensutveckling för vissa arbetstagare.

KOSTNADSBERÄKNING

De uppskattade kostnaderna som uppkommer för bland annat lönejusteringar ska framgå av planen.

TIDSPLANERING

Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt, och senast inom tre år. De tre åren räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen och analysen är, eller skulle ha varit, klar.

REDOVISNING OCH UTVÄRDERING

En redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna ska redovisas i dokumentationen.

9.8.5 Exempel på dokumentation av arbetet med lönekartläggning

Samverkan
Företaget har i samverkan med de lokala fackliga organisationerna genomfört kartläggning och analys av löner m.m. enligt DL. Parterna har varit överens om både hur arbetet ska bedrivas och resultatet av analyserna.

Uppföljning från föregående år
Förra årets lönekartläggning och analys mynnade ut i att två medarbetare inom arbete A skulle få sina löner justerade med X respektive X kr i månaden. Lönejusteringarna har genomförts som planerat.

Bestämmelser och löner och andra anställningsvillkor

Parterna har gått igenom tillämpliga avtal som reglerar löner och anställningsvillkor (löneförmåner) samt de faktorer som tillämpas i lönesättningen.

Ett behov av att tydligare definiera vad respektive graderingssteg på bedömningsskalan innebär identifierades. Denna åtgärd genomfördes före lönerevisionen.

Parterna kom överens om att även medarbetare inom det kvinnodominerade arbetet B ska erbjudas Ipad eftersom deras behov i stort sett motsvarar behoven inom de icke kvinnodominerade arbetena C och D som har tillgång till Ipad.

ANSVARIG: HR-chefen
BUDGET: X kr
NÄR KLART: 31 oktober

Lika arbete

Inom arbetet E har det vid analysen konstaterats att en osaklig löneskillnad föreligger. Två kvinnliga arbetstagare har lägre lön än deras manliga kollegor, trots att de besitter samma kompetens. Mot bakgrund av detta ska deras löner höjas med X kr i månaden.

ANSVARIG: HR-chefen
BUDGET: X kr/år
NÄR KLART: 1 juni

Lika arbete
Inom arbete F har det visat sig att tre kvinnliga arbetstagare inte kan utföra alla arbetsmoment eftersom de inte har kompetens att arbeta i datorprogrammet BBB. Vid lönekartläggningen har det konstaterats att de tre kvinnliga arbetstagarna har en lägre lön i jämförelse med sina manliga kollegor eftersom de saknar denna kompetens. Mot bakgrund av detta ska de tre kvinnliga arbetstagarna genomgå utbildning i systemet BBB för att på så sätt kunna närma sig sina kollegor i lönehänseende.

ANSVARIG: Berörda arbetstagares närmaste chef
BUDGET: X kr.
NÄR KLART: 30 september.

Likvärdigt arbete
Parterna har identifierat två grupper som anses vara kvinnodominerade.

Lönerna för dessa grupper har jämförts med grupper som i detta sammanhang har bedömts ha likvärdiga arbeten och som inte är kvinnodominerade.

För den ena kvinnodominerade gruppen, G, kunde konstateras att det förelåg en skillnad i medellön

(eller medianlön) i förhållande till den icke-dominerade jämförelsegruppen H, och att denna var osaklig. Efter analys och diskussion konstaterades att lönerna därför ska justeras enligt följande:

AT1: X kr
AT2: X kr
AT3: X kr
AT4: X kr

ANSVARIG: HR-chefen
BUDGET: X kr/år
NÄR KLART: 1 juni

Parterna har även identifierat en andra grupp som anses vara kvinnodominerad, H. Lönerna för gruppen H har jämförts med en grupp som inte är kvinnodominerad och där kraven för arbetet är lägre, I. Efter analys har konstaterats att lönespridningen är mindre i den kvinnodominerade gruppen H och att den individuella prestationen inte påverkat lönesättningen i lika hög grad i den kvinnodominerade gruppen som i jämförelsegruppen I. Därför kommer de chefer som sätter lön för den kvinnodominerade gruppen H att erhålla utbildning om lönesättning och löneprincipernas innehåll.

ANSVARIG: HR-chefen
NÄR KLART: 1 januari nästa år



9.9 Arbetsgivarens skyldighet att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren ska i sin dokumentation redogöra för de olika delarna av arbetet med aktiva åtgärder som redogjorts för under avsnitt 9.4 (undersökning, analys, m.m.) och ska omfatta de delar av verksamheten som tidigare redogjorts för under avsnitt 9.5 (anställningsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor, m.m.).

Syftet med dokumentationen är att den ska underlätta det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder genom att arbetsgivaren kan följa upp vad som tidigare genomförts och därmed inte behöver börja om från början. Genom dokumentationen kan det också säkerställas att lagens skyldigheter efterlevts och arbetsgivaren kan påvisa att arbetet med aktiva åtgärder har genomförts.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen och hur samverkansskyldigheten fullgörs i fråga om lönekartläggningen.

Arbetsgivare med färre än tio arbetstagare har en skyldighet att uppfylla lagens krav på aktiva åtgärder men behöver inte skriftligen dokumentera arbetet.

9.9.1 Vad ska dokumentationen innehålla?
Dokumentationen ska innehålla följande delar:

1. En redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen. Arbetsgivaren ska redogöra för undersökningen, analysen samt de förebyggande och främjande åtgärder som vidtagits eller planerats. Redogörelsen ska ta sikte på samtliga delar av arbetsgivarens verksamhet som lagen anger (arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap).
2. En redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen.
3. En redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som utförts.
4. En redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.
5. En kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.
6. En redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.
7. En redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs.

10. DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

10.1 Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och befogenheter

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i uppgift att främja lika rättigheter och möjligheter samt att motverka diskriminering. Detta sker bland annat genom att utöva tillsyn över att DL följs samt övervaka att förbudet mot att missgynna föräldralediga följs. I sin tillsyn utreder DO individers anmälningar om diskriminering. I de fall DO anser att diskriminering förekommit kan anmälare bli företrädda av DO i domstol. DO företräder inte alla individer utan gör ett visst urval. Till exempel blir arbetstagare som kan få hjälp av sin arbetstagarorganisation inte företrädda av DO och DO måste alltid tillfråga anmälarens eventuella fackliga organisation innan DO ens inleder någon utredning.

DO utövar även tillsyn av arbetsgivares aktiva åtgärder. Mer om arbetet med aktiva åtgärder beskrivs under avsnittet 9 om ”Aktiva åtgärder”.

10.2 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet samt skyldighet att inställa sig till överläggning

För att kunna utöva tillsynen har DO vissa tvångsmedel som kan användas mot arbetsgivaren. Bland annat kan DO kräva att en arbetsgivare lämnar ut uppgifter om verksamheten som har betydelse för DO:s tillsyn. Även uppgifter beträffande meriter som en arbetssökande har rätt att ta del av gällande personer som kallats till intervju eller fått ett arbete, omfattas av arbetsgivarens uppgiftsskyldighet.

DO kan också, även om det inte hör till vanligheterna, kräva att få tillträde till arbetsplatsen eller lokaler där verksamheten bedrivs inom ramen för sin tillsyn. En arbetsgivare är dessutom skyldig att komma till överläggningar som DO kallar till. Syftet

med överläggning är att kunna lösa tvisten mellan parterna i stället för att inleda en rättslig process.

Ovannämnda befogenheter har DO såväl vid utredning av enskilda anmälningar som vid tillsyn av arbetsgivares aktiva åtgärder.

10.3 Föreläggande om vite

Om en arbetsgivare inte följer lagens regler om aktiva åtgärder, kan den så kallade Nämnden mot diskriminering på begäran av DO eller en central arbetstagarorganisation, förelägga arbetsgivaren att vid vite fullgöra sina skyldigheter.

DO kan även på egen hand förelägga arbetsgivaren med vite. Detta gäller i fall då arbetsgivaren fått en begäran från DO om exempelvis att lämna ut uppgifter eller komma till överläggning hos DO, men inte iakttagit detta. DO:s beslut om vite kan överklagas till Nämnden mot diskriminering.

11. DISKRIMINERINGSERSÄTTNING M.M.

11.1 Diskrimineringsersättning

Om en arbetsgivare bryter mot DL kan denne bli skyldig att utge en diskrimineringsersättning till arbetstagaren. Diskrimineringsersättningen utgör en ersättning för den kränkning som arbetstagaren anses ha blivit utsatt för genom arbetsgivarens agerande. Diskrimineringsersättning har även till syfte att fungera preventivt, nämligen att avskräcka arbetsgivaren från att vidta diskriminerande handlingar.

Som redan angivits likställs personer som utsetts att agera i arbetsgivarens ställe med arbetsgivaren. Detta innebär att om någon som fått uppdrag av arbetsgivaren att utföra en viss uppgift bryter mot DL, anses arbetsgivaren ändå vara ansvarig för agerandet och kan bli skyldig att utge diskrimineringsersättning till arbetstagaren. Ett exempel på detta är om ett av arbetsgivaren anlitat bemanningsföretag väljer ut vilka som ska hyras ut till arbetsgivaren och i denna situation bryter mot DL, anses arbetsgivaren vara ansvarig för agerandet och inte bemanningsföretaget.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen jämkas, helt eller delvis. Exempel på när jämkning kan vara motiverad är när en arbetsgivare försökt att komma tillrätta med den diskriminerande situationen.

11.2 Ersättning för ekonomisk skada

Utöver diskrimineringsersättning kan en arbetsgivare som brutit mot DL även bli skyldig att utge ersättning för den ekonomiska skada som arbetstagaren anses ha lidit. Ersättning ska täcka den faktiska ekonomiska skada som uppstått till följd av arbetsgivarens agerande. Det kan exempelvis röra sig om utebliven lön och andra anställningsförmåner. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet gäller inte för arbetssökande eller den som gjort en förfrågan om

arbete och som blivit diskriminerade. Ersättningsskyldigheten gäller inte heller förlust som uppkommer med anledning av diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

11.3 Ogiltighet

Om en arbetstagare diskrimineras genom en uppsägning eller ett avskedande ska en sådan rättshandling ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det. Så som ovan nämnts under avsnitt 7.3, kan en sådan rättshandling angripas både genom DL och LAS. Detta innebär att både diskrimineringsersättning enligt DL och skadestånd enligt LAS kan utgå för samma händelse.

11.4 Vad händer vid en tvist om påstådd diskriminering?

Parter i en tvist om diskriminering är i första hand arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren. Tvister som rör diskriminering i arbetslivet omfattas av förhandlingsordningen i kollektivavtalet på samma sätt som vid andra tvister om en kollektivavtalspart driver tvisten. När tvister uppstår om diskriminering är det att rekommendera att såväl lokala företrädare som företaget kontaktar sin arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisation för rådgivning.

Om arbetstagaren inte företräds av en facklig organisation kan DO eller vissa ideella organisationer driva tvisten. Arbetstagaren kan alltid själv välja att direkt ta tvisten till domstol. En arbetsgivare som förlorar tvisten i domstol, dvs. om domstolen anser att diskriminering förekommit, så som ovan nämnts döms att betala diskrimineringsersättning till den som blivit diskriminerad.

Om en person som anser sig ha blivit diskriminerad vänder sig till DO med en anmälan om diskriminering prövar DO om myndigheten ska gå vidare med att utreda anmälan. DO:s beslut gällande att gå vidare med en utredning grundar sig på de uppgifter om diskriminering som anmälaren beskrivit. Om DO

beslutar sig för att utreda vidare vänder sig DO till arbetsgivaren som föreläggs att besvara ett antal frågor om det skeende som anmälaren beskrivit. Arbetsgivaren är enligt DL skyldig att besvara DO:s frågor under utredningsskedet. Det man bör tänka på som arbetsgivare är att så tydligt som möjligt lyfta fram de sakliga överväganden man gjort.

I de fall där det även efter att arbetsgivaren besvarat DO:s frågor framstår som om anmälaren blivit utsatt för diskriminering kan DO gå vidare med stämning till Arbetsdomstolen. Även den fackliga organisationen kan vid oenighet driva ett diskrimineringsärende vidare till Arbetsdomstolen.

11.5 Särskild bevisbörderegel

I DL finns en särskild bevisbörderegel. Bestämmelsen syftar till att ge den som anser sig ha blivit diskriminerad en bevislättnad och har sin främsta betydelse vid prövningen av om det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden, Regeln innebär att om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering inte har förekommit.

12. GODA EXEMPEL

Saab:s arbete för ökad jämställdhet

Under 2009 initierade försvars- och säkerhetsföretaget Saab ett projekt för att uppnå en högre andel kvinnor i chefspositioner men även bland anställda i övrigt. Målet som sattes var att år 2015 skulle 30 procent av cheferna vara kvinnor. När projektet initierades hade Saab knappt 14 procent kvinnliga chefer i Sverige.

Saab har belönats för sitt jämställdhetsarbete genom att tilldelas Industrins Jämställdhetspris år 2016.

Hur har ni arbetat med att öka antalet kvinnliga chefer?

– Vi har arbetat brett med vårt projekt som kom att kallas för 30/70-projektet. Projektet har bestått av ett flertal moment som sammantaget har bidragit till att öka jämställdheten inom Saab, berättar företagets HR-chef Lena Eliasson.

– Bland annat har vi skapat ett uppskattat mentorprogram där kvinnliga adepter fått råd och stöd av både manliga och kvinnliga mentorer. Vi har även arbetat aktivt med att öka antalet kvinnliga kandidater vid rekryteringar och särskilt vid chefsrekryteringar. Bland annat har vi vänt oss internt vid rekrytering och uppmanat kvinnor att söka vissa arbeten. Vi har även utvecklat annonser på så sätt att det ska vara attraktivt för kvinnor att söka arbete på Saab. I slutändan har alltid den mest kvalificerade kandidaten rekryterats, men det har varit viktigt för oss att utöka kretsen av sökanden med kvinnliga kandidater.

Bolaget har övergripande arbetat med att se till att kvinnliga chefer har uppmärksammats internt men även externt, bland annat genom att nominera kandidater till ”Battle of the numbers”. Det har varit viktigt för Saab att synliggöra vikten av kvinnliga chefer.

– Vi har även varit aktiva i projektet ”Introduce a girl to engineering” som vänder sig till kvinnliga elever som läser på högsta-

diet eller gymnasiet. Syftet med detta har varit att motivera unga kvinnor att välja att studera teknik. Vi har också varit aktiva i projekt på KTH för att få kvinnliga studenter att söka sig till oss på Saab efter avslutade studier, säger Lena Eliasson.

Hur blev resultatet av 30/70-projektet?

– Vi nådde nästintill vårt uppsatta mål; utfallet blev 28 procent och vi är mycket nöjda med det. Framförallt har vi lyckats med att skapa en företagskultur där medvetenheten om och vikten av jämställdhet genomsyrar hela organisationen. Vi upplever att vi har skapat en positiv anda och effekten syns även externt, bland annat har vi klättrat i Universums rankning av Sveriges mest populära arbetsgivare inom Msc Engineering. Vi sätter inte stop där. Nu höjer vi ambitionen och har initierat ett nytt projekt; 35/65/30-projektet. Det innebär att år 2025 ska vi ha uppnått målet att 35 procent kvinnliga lönesättande chefer, 65 procent manliga lönesättande chefer och 30 procent kvinnliga anställda.

Vad är viktigt för att lyckas med sitt arbete att öka jämställdheten på arbetsplatsen?

– En viktig del för oss har varit att mäta och följa upp resultatet. Vi har därför använt oss av regelbundna uppföljningar perkvartal. På så sätt har vi kunnat se hur aktivt man har arbetat med jämställdhetsfrågan i verksamheten och om något affärsområde har släpat efter. En annan avgörande faktor är att projektet har initierats och lyfts fram av koncernledningen. Rapportering av uppföljning har skett kontinuerligt till koncernledningen och på så sätt har cheferna haft ytterligare incitament att arbeta aktivt med projektet. Det är även viktigt att ge projektet tid och att inte ge efter. Det gäller att hålla fast vid sitt mål, konstaterar Lena Eliasson.



Bolidens målmedvetna fokus på jämställdhet

Boliden har sedan lång tid tillbaka arbetat med jämställdhetsfrågor. Arbetet initierades i samband med föräldraförsäkringens införande i Sverige i början av 70-talet och bestod till en början av informationsträffar där föräldraledighet för män diskuterades och där både kvinnor och män uppmuntrades att ta ut föräldraledighet. Boliden var tidigt ute med att kompensera sina medarbetare för att fylla ut föräldrapenningen.

Förutom de lagstadgade jämställdhetsåtgärderna, såsom jämställdhetsplaner (numera dokumentation) och lönekartläggningar är Boliden noga med att få in ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen.

För sitt jämställdhetsarbete har Boliden belönats med både Unionens jämställdhetspris Guldnappen år 2012 samt Industrins Jämställdhetspris år 2013.

Boliden har genom ett målmedvetet jämställdhetsfokus lycktas skapa en kultur inom koncernen där både kvinnor och män känner sig välkomna. Hur har ni lyckats med det?

– Det handlar om att ha ett målmedvetet jämställdhetsfokus samt ett långsiktigt tänk och engagemang. Det räcker inte med att enbart uppfylla diskrimineringslagens krav på jämställdhetsplaner (numera dokumentation) och lönekartläggning för att lyckas i arbetet med jämställdhetsfrågor, säger Bolidens personalchef Ann-Christin Thunehed.

Ann-Christin Thunehed talar också om vikten av att koncernledningen ställer upp mätbara jämställdhetsmål samt att undersökningar som visar på resultatet av jämställdhetsarbetet genomförs. På ett arbetsställe inom Boliden-koncernen har exempelvis jämställdhetsmålen integrerats i företagets affärsplan.

Boliden har som mål att den totala andelen kvinnor i koncernen år 2018 ska uppgå till 20 procent - ett förhållande som

motiverar koncernens chefer att beakta jämställdhetsfrågor i samband med rekryteringar och befordringar. Att gravida kvinnor anställs och att föräldralediga anställda befordras är något som uppmuntras inom organisationen och varje gång så sker visar det på Bolidens inställning att det ska vara möjligt att förena arbetsliv med föräldraskap.

Boliden tillämpar inte kvotering vid sina rekryteringar men är alltid noga med att – där rekryteringsunderlaget så tillåter – ställa krav på att rekryteringskonsulter presenterar en person av varje kön som slutkandidater. Boliden är också noga med hur jobbannonser utformas eftersom arbetet inom gruvindustrin många gånger felaktigt kan förknippas med de tre d:na, ”dull, dirty and dangerous”.

År 2010 initierade Boliden ett program för kvinnor ”Women at work” i syfte att stötta kvinnor inom Boliden att skapa egna nätverk och stötta kvinnor i deras karriärutveckling. Programmet genomförs i två moduler där diskussioner förs om allt från stereotypa könsmönster, hur kvinnor och män beter sig när ett av könen är underrepresenterat, kvinnors karriärutveckling, till hur man som kvinna kan hantera en tuff jargong på arbetsplatsen. Programmet har även stöd av externa gästföreläsare.

Vad är avgörande för att lyckas i jämställdhetsarbetet?

– Det finns inga ”quick-fix” för att uppnå jämställdhet inom en organisation. Viktigt för att skapa förutsättningar för lika rättigheter och möjligheter är dock att jämställdhetsarbetet har sin grund i högsta ledningens tankesätt. Det är nyckeln till framgång i jämställdhetsfrågor.

Det är också viktigt att ta tillvara på de initiativ till jämställdhetsfrämjande åtgärder som presenteras inom organisationen. Ett exempel på detta är när Boliden av organisatoriska skäl lade ut lokalvården inom gruvorna på en entreprenör och IF Metall föreslog att de kvinnliga lokalvårdarna skulle erbjudas omskolning till bergsarbetare. Sju av de totalt 20 anställda lokalvårdare nappade på erbjudandet och de flesta är fortfarande anställda som bergsarbetare inom Boliden. Två har gått i pension.

Varför tror du att Boliden uppmärksammats så mycket för sitt jämställdhetsarbete?

– Boliden har kommit långt med sitt jämställdhetsarbete i en mycket mansdominerad bransch och har kunnat visa på uppnådda jämställdhetsmål under en längre tid. Det kräver ihärdighet och målmedvetenhet. Koncernledningens övergripande mål om jämställdhet har varit viktigt för utvecklingen vilket gör att Boliden idag uppmärksammas, säger Ann-Christin Thunehed.

Obos – ett gott exempel på ett företag som arbetar med integration

Obos Sverige AB, är en av Sveriges ledande bostadsutvecklare som verkar i Sverige genom varumärkena Obos, Myresjöhus, SmålandsVillan samt systerbolaget Kärnhem. Inom Obos i Sverige har frågan om integration av utrikesfödda blivit en del i den egna kompetensförsörjningen och bolaget har utvecklat ett program för hur nyanlända snabbt och på ett så bra sätt som möjligt ska komma i arbete inom koncernen. Tack vare 26 nationaliteter kan fabriken i Vrigstad växa i takt med marknaden.

Utan de nya svenskarna skulle Obos inte kunna göra det.

– De tryggar jobben inom koncernen, säger Johan Palmberg, chef för fabriken i Vrigstad.

Alla tre produktionsenheterna inom koncernen expanderar tack vare ökat byggande. Och det är bara början. Sverige ska få 700 000 nya bostäder fram till 2025.

– Vi kan välja att se de som kommer till Sverige som en resurs, säger Johan Palmberg som tycker att det är en självklarhet.

– Vi behöver fler medarbetare och även på landsorten börjar det bli brist på arbetskraft.

Istället för att vänta på att politikerna ska besluta om snabbspår, nya regler och på att de nyanlända ska slutföra SFI och lära sig svenska, går Obos händelserna i förväg.

– Vi har plockat fram enklare ingångsjobb och anställt en egen SFI-lärare, berättar Johan Palmberg.

Erfarenheten från invandringen på 1960-talet är att människor lär sig språket snabbare i arbetet än vid skolbänken. Men en kombination är mest effektivt.

Satsningen med undervisning i svenska startade våren 2016. Erfarenheterna är goda och det har visat sig att flertalet som kommit hit verkligen vill arbeta. Vissa är beredda att jobba gratis bara för att visa vad de går för. Då får Johan Palmberg förklara det

svenska systemet med lagar och kollektivavtal. Bland de nyanställda finns även erfarna yrkesmän, bland annat en VVS-montör från Pakistan och målare från Syrien. Även de som saknar tidigare erfarenhet är beredda att satsa för att lära sig. Lilla Vrigstad och hela Sävsjö kommun har tagit emot förhållandevis många nyanlända. I personalen finns nu 26 nationaliteter och fler lär det bli.

– Hela organisationen tjänar på mångfald. Vi behöver män och kvinnor, unga och äldre, med olika erfarenheter. Organisationen blir mer harmonisk och vi får tillsammans en bredare kompetens, säger Johan Palmberg.

13. RÄTTSFALL

Nedan följer korta rättsfallsreferat avseende diskriminering och likabehandling. Rättsfallen är vägledande för hur DL ska tillämpas. Notera dock att Arbetsdomstolens slutsatser i avgörandena kan ha ändrats genom nya lagregler, kollektivavtalsbestämmelser eller senare avgöranden. Mot bakgrund av detta och då Arbetsdomstolens bedömningar görs utifrån de omständigheter som föreligger i det aktuella fallet, måste en rättslig bedömning göras i varje specifikt fall.

Lagens tillämpningsområde

AD 2011 NR 19
DEN SOM PÅSTÅS DISKRIMINERA SKA HA HAFT RÄTT ATT FÖRETRÄDA ARBETSGIVAREN

I en lokal bedrevs tre verksamheter: två frisörsverksamheter och ett café. En av frisörerna tillika delägare i caféverksamheten, anmälde till kommunen att hon kunde ta emot en praktikant under sommaren. En högstadieelev, som var troende muslim och bar huvudduk, blev tilldelad praktikplatsen av kommunen. Tillsammans med en företrädare för kommunen besökte högstadieeleven frisörsalongen. De togs emot av en annan frisör än delägaren, detta var den andre som bedrev frisörverksamhet i samma lokal. Högstadieeleven fick under besöket besked om att hon inte var aktuell för en praktikplats hos frisören. Diskrimineringsombudsmannen hade inte lyckats styrka att frisören som tog emot högstadieeleven hade rätt att företräda den andra frisören och besluta om praktikplatsen å det företagets vägnar. Det var således inte arbetsgivaren som fattat beslutet att neka högstadieeleven praktikplatsen.

Vid rekrytering

AD 2022 NR 57

INTERNREKRYTERING VAR INTE KÖNSDISKRIMINERING

Ett studieförbund hade internt utlyst ett arbete som teamekonom. Tre personer hade anmält sig som sökande, kvinnorna A och B samt mannen C. De var de enda sökande. Studieförbundet kallade inte någon av dem till intervju och gjorde heller inte någon referenstagning. C fick anställningen som teamekonom. Tvisten handlade bl.a. om kvinnorna blivit könsdiskriminerande. Parterna var överens om att A och B blivit missgynnade. Arbetsdomstolen kom fram till att A och B var i en jämförbar situation med C. I bedömningen utgick domstolen från annonsen och tjänstebeskrivningarna och konstaterade att A och B uppfyllde kraven på utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet. Eftersom A och B hade längre utbildningar och arbetslivserfarenhet än C samt att studieförbundet inte hade påstått att A och B saknade personlig lämplighet, kom domstolen fram till att det fanns anledning att anta att könsdiskriminering förekommit. Därmed ankom det på studieförbundet att visa att missgynnandet saknat samband med A:s och B:s könstillhörighet och att sådan diskriminering inte förekommit. Domstolen konstaterade att i normalfallet inhämtas uppgifter om personlig lämplighet vid intervjuer och referenstagning. I det här fallet baserades beslutet på chefernas personliga kännedom om A:s, B:s och C:s prestationer samt på spontana lovord som inkommit från kollegor beträffande C. Domstolen fann ingen anledning att ifrågasätta studieförbundets bedömning och det framstod inte som en efterhandskonstruktion utan beslutet grundades på en saklig bedömning. Domstolen fann vid en samlad bedömning, att missgynnandet saknat samband med A:s och B:s könstillhörighet. Det förelåg därmed inte någon könsdiskriminering.



AD 2017 NR 23
VARKEN DIREKT ELLER INDIREKT DISKRIMINERING AV ARBETSSÖKANDE SOM PÅ GRUND AV SIN RELIGÖSA TRO INTE KUNDE UTFÖRA ALLA ARBETSUPPGIFTER I DEN SÖKTA TJÄNSTEN

En arbetssökande barnmorska gjorde gällande att hon blivit direkt eller indirekt diskriminerad då hon inte fått anställning efter att hon upplyst om att hon inte kunde genomföra aborter på grund av sin religiösa tro och övertygelse. Den arbetssökande önskade alltså avstå från att utföra vissa arbetsuppgifter som låg inom den sökta tjänsten med hänvisning till sin tro och livsåskådning. Arbetsdomstolen ansåg att ett avslag i ett sådant fall inte kunde utgöra direkt diskriminering eftersom avslaget inte baserades på hennes religiösa tro som sådan utan att hon inte avsåg att utföra vissa arbetsuppgifter som befattningen avsåg. Arbetsdomstolen tillade att det inte framkommit annat än att andra arbetssökanden som, under åberopande av andra skäl, förklarat att de inte avsåg att utföra alla arbetsuppgifter skulle ha behandlats på samma sätt. Det utgjorde inte heller indirekt diskriminering att uppställa ett krav på att arbetstagare skulle utföra även sådana arbetsuppgifter då Arbetsdomstolen ansåg att det fanns ett berättigat syfte, nämligen att uppnå god hälsovård för abortsökande kvinnor och att genomföra gällande lagstiftning för abortvård, som var både lämpligt och nödvändigt för att uppfylla det syftet. Någon diskriminering hade således inte förekommit.

AD 2010 NR 91

EN 62-ÅRIG KVINNA SOM INTE KALLADES TILL INTERVJU OCH SOM INTE HELLER FICK ANSTÄLLNING SOM JOBBCOACH VAR KÖNS- OCH ÅLDERSDISKRIMINERAD

Bolaget skulle anställa två jobbcoacher. Av de tio som kallades till intervju erbjöds två yngre kvinnor de aktuella tjänsterna. En av de sökande, en kvinna i 62-årsåldern ansåg sig ha blivit missgynnad genom att inte ha kallats till intervju respektive inte fått anställning. För prövningen av frågan om kvinnan hade varit i en jämförbar situation med dem som kallats till intervju respektive fått anställning, utgick domstolen från platsannonsens utformning och samtligas meritförteckningar. Utredningen i denna del visade att kvinnan mycket väl uppfyllde den kravprofil som angavs för arbetet, särskilt i fråga om kraven på utbildning och arbetslivserfarenhet. Hon var bättre meriterad när det gällde efterfrågad utbildning och arbetslivserfarenhet än flera av de åtta som kallades till intervju men som inte fick anställning och även jämfört med en av de två kvinnor som anställdes. Hon var alltså i en jämförbar situation med dem som kallades till intervju.

Två av männen som hade kallats till intervju var klart sämre meriterade än kvinnan såvitt avsåg utbildning och arbetslivserfarenhet. Även en av de andra kvinnorna som kallades till intervju var klart sämre meriterad än kvinnan avseende utbildning och arbetslivserfarenhet. Arbetsgivaren hade således kallat i vart fall två män och en betydligt yngre kvinna till intervju som hade klart sämre utbildnings- och arbetslivsmeriter än hon. Dessutom tillkom att Arbetsförmedlingen inte från början hade uppgivit att det var kvinnans bristande personliga lämplighet som var skälet till att hon inte kallats till intervju. Dessa omständigheter gav anledning att anta att kvinnan hade diskriminerats med anledning av både kön och ålder genom att hon inte kallats till

intervju samt med anledning av ålder genom att hon inte erbjöds anställning.Arbetsgivaren menade att kvinnan inte kallats till intervju respektive inte erbjudits anställning eftersom hon inte var personligen lämplig för arbetet. Arbetsdomstolen angav att personlig lämplighet inte får avgöras på rent subjektiv bedömning eller enbart löst grundade uppgifter, till exempel från personer som inte har någon förstahandskunskap om den sökande saken gäller. Omständigheter som beaktas måste framstå som sakliga och kunna övertyga en utomstående om att grunden för arbetsgivarens handlande inte haft samband med de berörda arbetstagarnas kön. Arbetsdomstolen anförde även att det krävs stark och tillförlitlig bevisning när det gäller påstådd olämplighet.

Domstolen fann att arbetsgivaren brustit i hanteringen i rekryteringsprocessen eftersom denne hade grundat sitt omdöme om kvinnans personliga lämplighet på ett kort internt samtal med två medarbetare, vilkas bedömning inte hade grundats på någon referenstagning eller intervju inför den aktuella anställningen. Detta uppfyllde på intet sätt de krav som bör ställas på en arbetsgivare i detta sammanhang.

Arbetsgivaren gjorde gällande att även om bedömningen av kvinnans personliga lämplighet för arbetet varit en missbedömning, så var det den bedömningen som var orsaken till att hon inte kallades till intervju och inte hennes ålder eller kön. Enligt domstolen var det möjligt att beslutet att inte kalla kvinnan till intervju var grundat enbart på underlaget från den bristande hanteringen i rekryteringsprocessen. Det var dock inte enbart genom ett påstående om att så varit fallet, motbevisat att det vid beslutsfattandet inte fanns något som helst samband med kvinnans ålder och kön.

Arbetsgivaren gjorde också gällande att den köns- och åldersspridning som funnits hos de som kallats till intervju talade för att någon diskriminering inte hade förekommit. Domstolen menade

att denna spridning i viss mån talade till arbetsgivarens förmån, särskilt såvitt gällde huruvida det förekommit könsdiskriminering. Till intervjun kallades flest kvinnor, sex av tio, och det var två kvinnor som anställdes. Detta talade emot att arbetsgivaren i första hand var intresserad av att anställa män. Mot bakgrunden att kvinnan i relation till två av männen som kallades till intervju framstod som så uppenbart mer kvalificerad för arbetet räckte dock inte vad arbetsgivaren anfört om könsfördelningen i sig för att motbevisa att det var fråga om även könsdiskriminering av kvinnan vid uttagningen till intervju. En samlad bedömning ledde till att arbetsgivaren inte lyckats visa att beslutet att dels inte kalla kvinnan till intervju saknat samband med hennes kön eller ålder, dels inte erbjuda henne anställning saknat samband med hennes ålder. Arbetsgivaren ådömdes att utge diskrimineringsersättning.

AD 2009 NR 87

KOMMUN DISKRIMINERADE INTE EN KVINNA PÅ GRUND AV SIN ETNISKA TILLHÖRIGHET VARE SIG GENOM ATT INTE ANSTÄLLA HENNE ELLER GENOM ATT STÄLLA FRÅGOR TILL HENNE UNDER INTERVJUN

En kvinna som hade ett utländskt namn sökte ett ledigt arbete som placeringsassistent hos en kommun. Tjänsten gick till en kvinnlig sökande med svenskt namn. Kommunens företrädare hade under intervjun med kvinnan ställt frågor som haft anknytning till formuleringar i kvinnans ansökan. Kvinnan uppfattade frågorna som nedlåtande med bäring på hennes etniska tillhörighet. Enligt Arbetsdomstolen hade dock frågorna inte ställts på något nedvärderande eller annars otillbörligt sätt och de hade varit relevanta och lämpliga. Inget tydde på att kommunens företrädare ens haft anledning att uppfatta att kvinnan upplevde att frågorna hade bäring på hennes etniska tillhörighet. Det

hade inte ens gjorts antagligt att hon hade diskriminerats under intervjun. Vad gäller tillsättningsbeslutet visade utredningen att kvinnan och den andra kvinnan som fick arbetet, var likvärdiga sett till utbildning och erfarenhet men att den andra kvinnan hade ett klart försteg i fråga om personlig lämplighet. Tillsättningsproceduren hade gått till på samma sätt som vid andra tillsättningar. Kommunen hade således inte hanterat kvinnan på något avvikande sätt.

AD 2009 NR 11
OFULLSTÄNDIG ANSÖKAN INNEBAR ATT EN KVINNLIG UTLÄNDSK ARBETSSÖKANDE INTE BEFANN SIG I EN JÄMFÖRBAR SITUATION MED ÖVRIGA SÖKANDE

Ett biluthyrningsföretag annonserade efter en biluthyrare/bilvårdare. En kvinna från Tjeckien sökte anställningen, men kallades inte till intervju och fick heller inte anställning. Diskrimineringsombudsmannen menade att hon diskriminerats på grund av kön, ålder och etnisk tillhörighet eftersom bolaget inte var intresserad av att anställa en utländsk 62-årig kvinna. Bolaget invände att hennes ansökan var ofullständig, hennes meriter sämre än övriga sökandes och att de därför inte var i en jämförbar situation. Under alla förhållanden saknades det samband mellan missgynnandet och de åberopade diskrimineringsgrunderna.

Arbetsdomstolen godtog bolagets påstående att skälet till att arbetsgivaren gallrade ut hennes ansökan var att den var ofullständig. Det var således inte en efterhandskonstruktion. Domstolen slog fast att det var naturligt att bolaget redan vid den inledande granskningen sorterade ut hennes ansökan som ointressant. Den saknade uppgift om hemadress och ålder, trots att dessa uppgifter efterfrågades i den ansökningsblankett som bolaget tillhandahöll. Uppgifterna var inte betydelselösa för bolaget, och avsaknaden

av dem gjorde det svårare för bolaget att bilda sig en uppfattning om hennes bakgrund. Avsaknaden av de begärda uppgifterna var ägnad att ge intrycket att hon antingen brast i noggrannhet eller avsiktligt nonchalerade bolagets önskemål om uppgifter. Hon och övriga sökande befann sig inte i en jämförbar situation eftersom hon inte fyllt i ansökningsblanketten fullständigt.

AD 2006 NR 60
PERSONLIGA KONTAKTER KAN HA BETYDELSE FÖR ATT BLI KALLAD TILL INTERVJU

En man med ursprung i Kosovo var en av 148 sökande till tre utannonserade tjänster som truckförare vid ett sjukhus. Mannen blev inte kallad till anställningsintervju och hävdade att detta var avhängigt av hans etniska tillhörighet. Den första frågan som domstolen hade att bedöma var om mannen hade varit i en jämförbar situation med tre andra sökande som hade kallats till intervju. Domstolen ansåg att mannen inte var i en jämförbar situation med en av de andra tre sökandena eftersom denne hade kännedom om det kulvertsystem som fanns vid sjukhuset, vilket var av betydelse för uttagningen. De övriga två sökandes meriter var däremot likvärdiga med mannens. Mannen blev alltså mindre förmånligt behandlad än de andra två, trots att de alla tre hade befunnit sig i en jämförbar situation. Nästa fråga var om arbetsgivaren haft något godtagbart skäl, som inte hade med mannens etniska tillhörighet att göra, till varför man valde att inte kalla honom till en intervju. Skälet som bolaget anförde var att de övriga två hade kännedom om arbetet genom kontakter med andra anställda vid sjukhuset. Enligt domstolen var det fullt förklarligt att arbetsgivaren vid urvalet fäste avseende vid sådana i och för sig relativt marginella omständigheter. Det var på detta sätt arbetsgi-

varen fick kompletterande uppgifter som tydde på att de två skulle passa för arbetet. Att urvalet gjordes på detta sätt var förklarligt i synnerhet med tanke på det stora antalet sökande. Arbetsgivarens beslut att inte kalla mannen till anställningsintervju hade således styrts av andra omständigheter än mannens etniska tillhörighet. Någon diskriminering hade således inte skett.

AD 2005 NR 87

ETT KRAV PÅ VISS MINSTA LÄNGD FÖR ANSTÄLLNING UTGJORDE KÖNSDISKRIMINERING

Ett biltillverkningsföretag hade som krav för anställning att den arbetssökande skulle vara minst 163 cm lång. Parterna var eniga om att fler kvinnor än män utestängdes från möjligheten att få anställning till följd av detta krav och att bolagets motiv för kravet (att minska belastningsskador) utgjorde ett objektivt sett godtagbart skäl. Tvisten gällde om kravet på viss minsta längd var lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet att minska risken för belastningsskador. Domstolen konstaterade att det tveklöst förhöll sig så att bolagets krav på minimilängd hade motiverats av en verklig strävan att minska riskerna för belastningsskador. Enligt domstolen gav utredningen inte någon entydig bild av längdkravets betydelse för att minska risken för belastningsskador hos de anställda. Genom den utredning som förebringats hade bolaget inte på ett övertygande sätt visat att längdkravet varit en sådan lämplig och nödvändig åtgärd för att uppnå bolagets syfte med kravet, att åtgärden, trots den negativa effekten för kvinnor, skulle anses tillåten. Bolaget ålades att betala ett allmänt skadestånd till den berörda kvinnan med 40 000 kronor. Vid bestämmandet av skadeståndets storlek tog domstolen hänsyn till att bolaget uppenbarligen inte haft någon avsikt att diskriminera utan endast gjort en felbedömning av det berättigade i det uppställda längdkravet.

AD 2005 NR 47

REKRYTERINGEN HADE REDAN AVSLUTATS NÄR EN PERSONS ANSÖKAN OM ANSTÄLLNING INKOM TILL ARBETSGIVAREN

En man från Bosnien sökte en anställning hos en bilverkstad som kontorist. När hans ansökan kom in till bolaget inom den ansökningstid som angivits i platsannonsen hade tjänsten redan tillsatts med en annan sökande. Arbetsdomstolen uttalade att privata arbetsgivare inte har någon skyldighet att invänta utgången av den angivna ansökningstiden eller att tillkännage att rekryteringen avbrutits. Det finns heller inte någon skyldighet för en arbetsgivare att underrätta en arbetssökande om att en utlyst tjänst tillsatts med en annan sökande. Arbetsdomstolen hänvisade till ett tidigare avgörande att ett anställningsförfarande inte kan anses fortgå av den anledningen att någon underrättelse till sökanden att en ledig tjänst tillsatts med annan person inte lämnats.

AD 2003 NR 73

PÅSTÅDD ETNISK DISKRIMINERING HADE INTE SKETT EFTERSOM EN ARBETSSÖKANDES ANSÖKNINGSHANDLINGAR KOM BORT HOS ARBETSGIVAREN VARFÖR NÅGOT BESLUT OM ANSTÄLLNINGSINTERVJU ELLER ANSTÄLLNING INTE KOM ATT FATTAS

En man född i Iran ringde till rekryteringsansvarige med anledning av tjänst som kemist vid bolaget och uppträdde därvid aggressivt med anledning av att han tidigare hade sökt men inte fått en anställning vid bolaget. Mannen skickade därefter in en skriftlig ansökan till bolaget. På grund av ett internt missförstånd hos andra anställda vid bolaget, kom emellertid ansökan aldrig till rekryteringsansvariges kännedom. Mannen kallades därför inte till anställningsintervju och fick heller inte den utannonserade tjänsten. Arbetsdomstolen konstaterade att missförståndet angående mannens ansökningshandlingar hade inneburit att det

inte var någon vid bolaget som hade fattat ett beslut om att inte kalla mannen till intervju eller att inte anställa honom. Utredningen visade inte att rekryteraren redan vid telefonsamtalet hade beslutat sig för att inte anställa mannen. Rekryterarens negativa inställning till mannen berodde på dennes aggressiva uppträdande vid telefonsamtalet. Det hade inte framkommit något som tydde på att mannens etniska tillhörighet spelat någon som helst roll vid anställningsförfarandet. Bolaget hade använt sig av samma anställningsrutiner som vid andra tillsättningsförfaranden, och dessa rutiner var i sig inte diskriminerande. Diskrimineringsombudsmannen hade inte styrkt några omständigheter som gav anledning att anta att en diskriminering skett. Det fanns mot den bakgrunden inte heller någon anledning att gå in på en bedömning av mannens meriter.

AD 2003 NR 63

ETT ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE HADE REDAN AVSLUTATS NÄR EN PÅSTÅDD DISKRIMINERANDE ÅTGÄRD VIDTOGS

En muslimsk kvinna sökte per telefon ett arbete som demonstratris och kom därvid överens med bolagets företrädare om att träffas dagen därpå. När de träffades förklarade bolagets företrädare för kvinnan att demonstratriser inte kunde bära slöja. Kvinnan och bolaget hade därefter inte någon ytterligare kontakt. Diskrimineringsombudsmannen ansåg att kvinnan hade blivit utsatt för diskriminering och väckte därför talan vid domstol. Domstolen fann att tjänsten hade tillsatts med en annan person dagen före mötet. Anställningsförfarandet hade således redan avslutats när uttalandena gjordes. Förbuden mot diskriminering gällde då inte längre. Diskrimineringsombudsmannens talan avslogs.

AD 2003 NR 55

FÖRSÄKRINGSKASSAN GJORDE SIG INTE SKYLDIG TILL DISKRIMINERING GENOM ATT INTE ERBJUDA EN KVINNA FÖDD OCH UPPVUXEN I TJECKIEN NY ANSTÄLLNING

Kvinnan hade haft ett flertal tidsbegränsade anställningar hos Försäkringskassan. När den senaste anställningen löpte ut fick hon inte, till skillnad från andra tidsbegränsat anställda, någon ny anställning. Arbetsdomstolen konstaterade att hon hade blivit oförmånligt behandlad genom att inte erbjudas nytt arbete. Vidare ansåg domstolen att hon hade befunnit sig i en likartad situation med de andra anställda som erbjöds fortsatt arbete och som även de var av annat etniskt ursprung. Domstolen anförde dock att det är tillräckligt att arbetsgivaren på ett övertygande sätt kan visa att de skäl denne åberopar för att inte anställa en person faktiskt har styrt dennes handlande. Enligt Försäkringskassan fick kvinnan inte anställning eftersom hon varit ovillig att samarbeta och att anpassa sig till verksamhetens krav. Domstolen fann det därmed visat att åtgärden att inte erbjuda kvinnan ett nytt arbete i verksamheten inte hade sin grund i hennes etniska tillhörighet.

Under anställningen

AD 2006 NR 104

OMPLACERING AV KOMMUNALT ANSTÄLLD LÄRARE BERODDE PÅ MEDLEMSKAP I TROSSAMFUND OCH STRED DÄRFÖR MOT KOLLEKTIVAVTALET

En musiklärare i kommunen i Knutby var medlem i Filadelfiaförsamlingen, som då tillhörde Pingstkyrkan. Efter de uppmärksammade händelserna i Knutby i januari 2004, varvid hennes yngre syster blev mördad, blev hon mot sin vilja stadigvarande omplacerad till en annan skola i kommunen. Enligt det gällande

kollektivavtalet krävdes att det fanns vägande skäl för en stadigvarande omplacering. Arbetsdomstolen fann att omplaceringen inte, som kommunen hävdat, berott på organisatoriska skäl. Elevunderlaget skulle enligt prognosen minska endast obetydligt och antalet anställda lärare var lika stort som föregående läsår. Detta betydde att det inte hade funnits vägande skäl för omplaceringen. Beträffande den fackliga organisationens påstående att det varit kvinnans medlemskap i Filadelfiaförsamlingen som varit orsaken till omplaceringen konstaterade domstolen att flera omständigheter tydde på att kommunen hade vidtagit olika åtgärder mot anställda som var medlemmar i detta trossamfund. Kollektivavtalsbrottet framstod mot denna bakgrund som särskilt allvarligt eftersom det innebar diskriminering. Kommunen ådömdes att utge allmänt skadestånd till kvinnan.

AD 2005 NR 21

BESLUT ATT FRÅNTA EN VÅRDARE VID ETT ÄLDREBOENDE VISSA ARBETSUPPGIFTER VAR INTE DISKRIMINERANDE

I arbetet som vårdare ingick att som aktiverare under ett par timmar varje vecka ordna underhållning med mera för de äldre och att medverka vid firandet av olika kyrkliga högtider. Kvinnan som tillhörde Jehovas vittne ville inte medverka vid firandet av de kyrkliga högtiderna. Arbetsdomstolen konstaterade att kvinnan hade velat behålla uppdraget som aktiverare och att bolagets beslut att frånta henne detta uppdrag således innebar en nackdel för henne. Domstolen konstaterade dock att det var ett rimligt krav från bolagets sida att en aktiverare kunde utföra sitt uppdrag i allt väsentligt. Det saknades anledning att anta att bolaget skulle ha behandlat en annan aktiverare, som av andra skäl vägrat att utföra dessa arbetsuppgifter, annorlunda. Bolaget skulle fråntagit även en annan anställd som av någon anledning på samma sätt hade vägrat utföra arbetsuppgifterna uppdraget som aktiverare. Diskriminering ansågs därför inte föreligga.

Arbetsgivarens tillämpning av policy

AD 2023 NR 71

NEUTRALITETSPOLICY SOM INNEBURIT FÖRBUD MOT ATT BÄRA MUSLIMSK HUVUDDUK HAR INTE UTGJORT DISKRIMINERING

En kvinna som var anställd som trygghetsvärd i kollektivtrafiken började efter en tid att bära huvudduk till följd av sin religiösa tro. Bolaget informerade då kvinnan om sin neutralitetspolicy, som innebar ett förbud mot att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer i arbetet. Domstolen konstaterade att kvinnan missgynnats genom policyn men de syften bolaget angivit för policyn, nämligen att (1) minska risken för att personalen utsätts för våld och hot, (2) uppvisa en neutral bild för kunder och (3) att undvika sociala konflikter mellan arbetstagare, var berättigade eftersom arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för arbetsmiljön. Domstolen kom också fram till att förbudet att bära synliga religiösa symboler var ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå det angivna syftet. Domstolen kom fram till att varken utformningen eller tillämpningen av policyn har inneburit att kvinnan utsatts för direkt diskriminering. Domstolen fann även att kvinnan inte utsatts för indirekt diskriminering. Bolaget hade visat att förbudet var baserat på ett verkligt behov och att bolagets bedömning om risken för personalen att utsättas för våld och hot hade grundats på seriösa överväganden som inte framstått som obefogade, godtyckliga eller grundade på otillbörliga hänsyn. Det hade heller inte framkommit att det skulle ha funnits någon lämpligare eller mindre ingripande åtgärd för att motverka den risken.

AD 2018 NR 51

INDIREKT DISKRIMINERING AV EN ARBETSSÖKANDE MUSLIMSK KVINNA SOM VID EN INTERVJU INTE TOG EN MANLIG CHEF I HAND

En muslimsk kvinna ansökte om arbete som interntolk hos en tolkjour. Under anställningsintervjun valde hon, med anledning av sin religiösa övertygelse, att inte hälsa i hand på bolagets chef, som var man. Hon hälsade på chefen genom att le och lägga handen på hjärtat, och förklarade att hon på grund av sin religion inte handhälsade. Bolaget avbröt då rekryteringsförfarandet eftersom kvinnan brutit mot bolagets policy om handhälsning. Bolaget hade en policy för att motverka särbehandling på grund av kön, att förhindra trakasserier, skapa en konfliktfri arbetsmiljö och säkerställa att de anställda följer god tolksed. Arbetsdomstolen konstaterade att anledningen till att kvinnan inte tog mannen i hand utgjorde en religiös manifestation som har en nära och direkt koppling till en religiös trosuppfattning. Bolagets policy missgynnade därmed den grupp av muslimer vars religiösa tro innebar att de inte får beröra personer av motsatt kön utanför den närmaste familjekretsen. Frågan i målet var om bolagets policy om handhälsning var lämplig och nödvändig för att uppnå bolagets syfte. Arbetsdomstolen fann att det fanns mindre ingripande alternativ såsom att ställa frågor till den arbetssökande för att klargöra om den arbetssökandes religiöst betingade agerande skulle kunna medföra hinder i arbetet. Därmed var policyn inte lämplig och nödvändig för att säkerställa att arbetssökande lever upp till bolagets krav på ett jämställt agerande samt för att undvika konflikter på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen konstaterade också att en tolk som av religiösa skäl hälsar genom att lägga handen på hjärtat istället för att skaka hand inte bryter mot neutralitetsprincipen enligt god tolksed. Kvinnan hade blivit utsatt för indirekt diskriminering och tolkjouren ålades att betala diskrimineringsersättning om 40 000 kr.



AD 2017 NR 65

POLICY OM ARBETSKLÄDER UTGJORDE INTE INDIREKT DISKRIMINERING

En anställd tandläkare ville av religiösa skäl täcka sina underarmar. Fråga uppkom om arbetsgivaren därmed gjort sig skyldig till indirekt diskriminering genom att uppställa ett generellt krav på kortärmad arbetsklädsel och förbud mot engångsärmar vid utförande av visst arbete. Kravet ställdes i ljuset av föreskrifter som Socialstyrelsen meddelat. Att kravet hade ett berättigat syfte, nämligen att skydda människors hälsa, var alla överens om. Frågan kom främst att handla om kravet var lämpligt och nödvändigt för att uppfylla det syftet. Enligt Arbetsdomstolen var det lämpligt att ha en enhetlig hygienrutin som, enligt vetenskap och beprövad erfarenhet, skyddade patientens eller personalens hälsa. Kravet ansågs även nödvändigt då det inte framkom att det funnits några mindre ingripande åtgärder som kunnat vidtas för att bibehålla patientsäkerheten. Arbetsdomstolen konstaterade att skyddet mot risker för människors hälsa och liv väger tungt vid intresseavvägningen vid indirekt diskriminering, även i fall då riskerna är små. Som Arbetsdomstolen uttalade är det som är livsviktigt viktigare än mycket annat. Arbetsdomstolen tog även hänsyn till att tandläkaren inte drabbades orimligt hårt av kravet trots att personen valde att avsluta sin anställning, då tandläkaren inte uteslutits från arbete hos andra arbetsgivare. Arbetsdomstolens slutsats var att arbetsgivaren inte hade diskriminerat den anställde genom beslutet om att engångsärmar inte fick användas.

Lön

AD 2013 NR 64

OLIKA LÖN TILL BEHANDLINGSSEKRETERARE MED LIKVÄRDIGA ARBETEN UTGJORDE INTE DISKRIMINERING

Fackförbundet Vision väckte talan mot ett vårdföretag och påstod att en av vårdföretagets anställda, en kvinna som arbetade som behandlingsassistent, blivit diskriminerad på grund av kön och ålder då en 31 år yngre manlig behandlingsassistent hade högre lön än kvinnan. I den första delen av sin prövning av målet kom Arbetsdomstolen fram till att de båda behandlingsassistenterna hade arbeten som var lika och att de befann sig i en jämförbar situation. Detta trots att den mer nyanställda manliga behandlingsassistenten hade kunskaper om en särskild behandlingsmetod som företaget skulle införa och som kvinnan inte hade kunskaper om. Eftersom kvinnan var betydligt äldre samt att de båda var av olika kön hade det gjorts antagligt att kvinnan var diskriminerad. Frågan var därmed om bolaget hade visat att det ändå inte skett någon diskriminering.

Mannen hade vid anställningen 2010 erhållit en begynnelselön som varit omkring 2 500 kronor högre än kvinnans dåvarande lön eftersom behandlingshemmet hade behov av hans kunskaper om och erfarenheter av den nya behandlingsmetoden. Lönen hade således bestämts av marknadsskäl och var sakligt och rationellt motiverad. Vidare konstaterade domstolen att lönerevisionerna för de båda arbetstagarna hade skett med utgångspunkt i kollektivavtalet och dess löneprinciper och enligt bolagets lönepolicy, med beaktande av sakliga, objektiva samt köns- och åldersneutrala lönekriterier. Det var således inte fråga om diskriminering på grund av kön eller ålder. (Se även AD 2001 nr 13, AD 2001 nr 51, AD 2001 nr 76).

AD 2013 NR 18

GRAVID KVINNA NEKADES UTLOVAT LÖNEPÅSLAG

Ett företag i inkassobranschen hade provanställt en kvinna som jurist/inkassohandläggare. Några månader in i provanställningen meddelade hon att hon var gravid. I samband med att provanställningen skulle övergå till en tillsvidareanställning kom hon och företagets VD överens om ett lönepåslag om 2 500 kr i månaden. Lönepåslaget stoppades dock av företagets koncernchef med hänvisning till kvinnans graviditet och kommande föräldraledighet.

Arbetsdomstolen ansåg att kvinnan missgynnandes genom att företaget bröt mot det ingångna avtalet. För att det ska vara fråga om direkt diskriminering och missgynnande enligt föräldraledighetslagen ska det finnas ett samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten och föräldraledigheten. Arbetsdomstolen fann att graviditeten och den kommande föräldraledigheten hade haft betydelse för företagets beslut att trots allt inte ge kvinnan löneförhöjning. Företaget hävdade att det enbart var dess ekonomiska situation som låg bakom den uteblivna löneförhöjningen, men i målet bevisade DO, genom kvinnans egna uppgifter och genom mejlkorrespondens, att koncernchefen sagt att ett av skälen till att hon inte skulle få löneförhöjning var att hon skulle gå på föräldraledighet, d.v.s. att hon var gravid. Eftersom enbart kvinnor kan bli gravida hade beslutet om att inte fullfölja avtalet om löneförhöjning ett direkt samband med hennes kön. För brott mot diskrimineringslagen och mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen dömdes företaget att betala 50 000 kr i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd samt ekonomiskt skadeståndm avseende förlorad arbetsinkomst och föräldrapenning till kvinnan. Arbetsdomstolen konstaterade också att en tolk som av religiösa skäl hälsar genom att lägga handen på hjärtat istället för att skaka hand inte bryter mot neutralitetsprincipen enligt god tolksed. Kvinnan hade blivit utsatt för indirekt diskriminering och tolkjouren ålades att betala diskrimineringsersättning om 40 000 kr.

AD 2003 NR 74
KOLLEKTIVAVTALSREGEL OM FÖRÄLDRALÖN ENDAST UNDER BARNETS FÖRSTA TRE MÅNADER VAR INTE KÖNSDISKRIMINERANDE

Enligt Verkstadsavtalet har såväl manliga som kvinnliga arbetstagare rätt till föräldralön bland annat i samband med barns födelse. Målet gällde vad som menades med uttrycket ”i samband med”. Enligt arbetsgivarsidan avses därmed att föräldralönen endast betalas ut om föräldraledigheten tas ut inom cirka tre månader efter barnets födelse. Arbetstagarförbundet menade att en sådan tolkning i praktiken innebär att manliga arbetstagare utestängs från rätten till föräldralön. Det är i första hand mödrarna som behöver, och också tar ut, ledighet under den aktuella tiden för att återhämta sig efter förlossningen och för att amma barnet. Regeln innebär därför en indirekt diskriminering av manliga arbetstagare enligt jämställdhetslagen. Arbetsdomstolen konstaterade att regeln innebär att män missgynnas eftersom betydligt fler kvinnor än män i praktiken tar ledigt för att vårda barnet under de första månaderna. Enligt domstolen var regeln dock försvarlig, det vill säga är motiverad av sakliga omständigheter som inte har någon anknytning till könstillhörighet. Syftet med regeln var att i barnets intresse ge båda föräldrarna en viss ekonomisk förstärkning just under tiden närmast efter barnets födelse. Detta syfte var enligt domstolen motiverat av sakliga, könsneutrala skäl och utgjorde inte någon indirekt diskriminering av manliga arbetstagare.

Användning av språkkrav

AD 2008 NR 47

SPRÅKKRAV FÖR RECEPTIONIST VAR VARE SIG DIREKT ELLER INDIREKT DISKRIMINERANDE

Ett utbildningsbolag sökte en person till en två veckor lång praktikplats i receptionen. Föll praktikanställningen väl ut skulle den efterföljas av ett ettårigt vikariat. Två kvinnor, en med svenskt och en med algeriskt ursprung, kallades till intervju. Bolaget anställde den svenska kvinnan. Tvisten gällde om bolaget därmed diskriminerade den algeriska kvinnan på grund av de språkkrav som bolaget uppställt. Diskrimineringsombudsmannen menade att bolagets påstående om att det var en helhetsbedömning av den algeriska kvinnans personliga egenskaper som var orsaken till att hon inte fick praktikplatsen, var en efterhandskonstruktion. Det enda skälet till att kvinnan inte fick praktikplatsen var att hon talade för dålig svenska. Enligt Arbetsdomstolen visade utredningen att det inte var en efterhandskonstruktion. Bolaget hade gjort en sammanvägd bedömning varvid språkliga brister var en faktor. Domstolen underkände vidare Diskrimineringsombudsmannen påstående att egenskaper som flexibilitet och gott kundbemötande inte gick att bedöma i en intervjusituation. Det fanns ingen anledning att bortse från det intryck som kvinnan uppenbarligen gav under intervjun.

Beträffande frågan om den algeriska kvinnan och den svenska kvinnan hade likvärdiga kvalifikationer visade utredningen att två personer hos bolaget var för sig hade gjort bedömningen att den algeriska kvinnan, till skillnad från den svenska sökande, inte hade de personliga egenskaper, bland annat god kommunikationsförmåga, som receptionistarbetet krävde. Någon direkt

diskriminering hade således inte förekommit eftersom kvinnorna inte var i en jämförbar situation. Även Diskrimineringsombudsmannens påstående att bolaget genom för högt ställda språkkrav gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering underkändes av domstolen. Det var självklart att ett arbete som består av kontakter internt och externt i ett utbildningsbolags reception kräver så pass goda språkkunskaper att kommunikationen kan ske friktionsfritt. Arbetsgivarsidan hade förmått visa att bolaget tillämpat ett språkkrav som var både lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet att arbetsuppgifterna skulle kunna genomföras på ett bra sätt. Någon indirekt diskriminering hade inte förekommit.

AD 2005 NR 98
SPRÅKKRAV UTGJORDE VARE SIG DIREKT ELLER INDIREKT DISKRIMINERING

En kosovofödd man med svensk arkitektexamen sökte en tjänst som bygglovsarkitekt i en kommun. Tjänsten tillsattes av annan under förevändning att mannen hade bristande kunskaper i svenska språket. Arbetsdomstolen fann att mannen under anställningsintervjun inte visade vilka språkkunskaper han hade. Det avgörande var inte vilka språkkunskaper han faktiskt hade utan vad han visade under anställningsintervjun. Arbetsdomstolen konstaterade att en arbetssökande som inte kommer till sin rätt under en intervju givetvis kan medföra att bedömningsunderlaget inte blir rättvisande. Någon direkt diskriminering förelåg inte. Var språkkravet indirekt diskriminering? Arbetsdomstolen fann att språkkravet var sakligt motiverat med hänsyn till verksamhetens behov av att en bygglovsarkitekts arbetsuppgifter blir utförda på ett korrekt sätt, framförallt att fattade beslut blir korrekta och begripliga för berörda parter. Någon indirekt diskriminering har således inte förekommit.

AD 2002 NR 128

EN KVINNA MED UTLÄNDSK BAKGRUND OCH LÄTT BRYTNING DISKRIMINERADES DÅ HON INTE FICK ANSTÄLLNING SOM TELEFONINTERVJUARE HOS ETT MARKNADSUNDERSÖKNINGFÖRETAG

Kvinnan deltog i ett introduktionsmöte och genomförde också några provintervjuer. Vid ett telefonsamtal påpekade bolaget att kvinnan hade en lätt brytning. Kvinnan erhöll sedan inte någon anställning hos bolaget. Arbetsdomstolen konstaterade att det var bolaget som hade avbrutit rekryteringsförfarandet vid ett telefonsamtal med kvinnan. Skälet till detta var, åtminstone delvis, kvinnans brytning. Bolaget hade tillämpat ett högre ställt krav på språkkunskaper än som var nödvändigt med hänsyn till de aktuella arbetsuppgifterna. Detta betydde att bolaget tillämpade ett krav på språkkunskaper som framstod som neutralt men som i praktiken, med hänsyn till kvinnans etniska ursprung, särskilt missgynnade henne. Det var således fråga om en indirekt diskriminering. Bolaget ålades att betala 40 000 kr i allmänt skadestånd till kvinnan.Arbetsdomstolen konstaterade också att en tolk som av religiösa skäl hälsar genom att lägga handen på hjärtat istället för att skaka hand inte bryter mot neutralitetsprincipen enligt god tolksed. Kvinnan hade blivit utsatt för indirekt diskriminering och tolkjouren ålades att betala diskrimineringsersättning om 40 000 kr.

SÄRSKILT OM VISSA DISKRIMINERINGSGRUNDER OCH DISKRIMINERINGSFORMER

Funktionsnedsättning/Bristande tillgänglighet

AD 2022 NR 34

OMFATTNINGEN AV ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT ANPASSA ARBETET

En administratör vid Polismyndigheten (Polisen) hade sedan lång tid haft sjukdomen MS. Parterna var överens om att MS är en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Sjukdomen förvärrades och administratören fick problem att utföra arbetsuppgifterna. Polisen sade upp henne då hon inte kunde utföra några arbetsuppgifter av betydelse för arbetsgivaren. I målet gjordes det gällande att uppsägningen inte var sakligt grundad och att Polisen gjort sig skyldig till direkt diskriminering och diskriminering genom bristande tillgänglighet, genom att inte ha uppfyllt sitt ansvar för rehabilitering och anpassning. Polisen hade inte heller vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet så att hon kunnat komma i jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Polisen hade anpassat administratörens arbetsuppgifter men önskade också pga. hennes försämring genomföra en arbetsförmågebedömning i samarbete med företagshälsovården. Den anställde motsatte sig detta och menade att det skulle förvärra hennes stress, oro och sjukdom. Skyddsombudet beslutade om skyddsstopp när Polisen beslutade att genomföra utredningen. Då genomförde Polisen istället intervjuer med den anställde och dennes chef och gjorde en sammanställning över aktuella arbetsuppgifter, bedömning av om den anställde kunde utföra uppgiften samt vilka anpassningsåtgärder som skulle

krävas för att den anställde skulle kunna utföra arbetsuppgiften på ett godtagbart sätt. Medicinskt underlag inhämtades, liksom expertutlåtanden från specialistvården i vilka det framgick att det var viktigt att den anställde utförde en arbetsuppgift i taget i ett anpassat tempo och att det var rimligt med längre deadlines med hänsyn till nedsatt mental bearbetningshastighet och behovet av vilopauser. Det angavs vidare att den anställdes nedsättningar med all sannolikhet var permanenta. Under en period om fem månader genomfördes ett flertal omplaceringsutredningar i vilka det konstaterades att det inte var möjligt för den anställde att återgå i ordinarie arbete. Polisen fann att den anställde inte kunde utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren, varför hon sades upp pga. personliga skäl. Arbetsdomstolen konstaterade att de krav på skäliga anpassningsåtgärder och åtgärder för tillgänglighet som följer av anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen är desamma. Domstolen kom fram till att Polisen fullgjort sina skyldigheter i fråga om rehabilitering, skälig anpassning och skäliga åtgärder för tillgänglighet. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad och inte stod i strid med diskrimineringslagen.

AD 2020 NR 58

BRISTANDE PRESTATIONER OCH SAMARBETSPROBLEM SOM HADE SAMBAND MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING UTGJORDE SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING

En domstolshandläggare, som arbetat på en tingsrätt under fyra års tid, sades upp pga personliga skäl. Arbetsgivaren anförde som grund för uppsägning att den anställdes arbetsprestationer under lång tid varit lägre än vad som kunde accepteras och det förelåg allvarliga samarbetssvårigheter. Arbetsgivaren menade att de hade vidtagit skäliga stöd- och anpassningsåtgärder utifrån de svårigheter den anställde uppvisat i arbetet. Den anställde hade

en funktionsnedsättning i form av dyslexi samt uppfyllde kriterierna för autism och aspergers syndrom, vilket framkom genom en neuropsykiatrisk bedömning kort tid innan uppsägningen. Frågan i målet var om det förelåg

saklig grund för uppsägningen. Arbetsdomstolen konstaterade att i den mån den bristande arbetsförmågan eller samarbetsproblemen beror på eller har ett nära samband med en funktionsnedsättning ställs särskilda krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder för att arbetstagaren ska kunna vara kvar i anställningen. Det finns normalt inte saklig grund för uppsägning om en arbetstagare med funktionsnedsättning sägs upp, trots att arbetstagaren genom skäliga åtgärder för tillgänglighet skulle ha kunnat komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Arbetsdomstolen konstaterade att den anställdes arbetsprestationer under lång tid varit väsentligt lägre än vad som kan krävas samt att det fanns allvarliga samarbetssvårigheter främst i förhållande till den anställdes chefer. Arbetsdomstolen konstaterade att en lång rad åtgärder vidtagits, redan innan man fick kännedom om diagnosen, såsom att anpassa arbetet till den anställdes arbetsförmåga. Den anställde blev även omplacerad i samband med en omorganisation av arbetsgivaren. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren inte kunde lastas för att den anställdes autismdiagnos inte blivit klarlagd tidigare och att ytterligare anpassningsåtgärder inte heller skulle ha kunnat förbättra situationen. Samtidigt konstaterade Arbetsdomstolen att det finns skäl att tro att det skulle ha funnits möjlighet att undvika de problem som uppkommit på arbetsplatsen om arbetsgivaren tidigare fått kännedom om diagnos och kunskap om diagnosens innebörd. Sammantaget konstaterade Arbetsdomstolen att saklig grund för uppsägningen förelåg.

AD 2020 NR 3

VARKEN DIREKT/INDIREKT DISKRIMINERING ELLER BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET NÄR EN ARBETSSÖKANDE INTE ERHÖLL TJÄNST SOM RECEPTIONIST

En döv arbetssökande sökte ett vikariat om åtta månader som receptionist. Tolkcentralens krav i annonsen var att de sökande skulle behärska samtliga telefontekniker, innefattande taltelefoni. Den arbetssökande kallades inte till intervju. Parterna var ense om att skälet var att han inte kunde använda taltelefon på grund av sin funktionsnedsättning. Parterna var därmed överens om att beslutet att inte kalla honom till intervju hade samband med dennes funktionsnedsättning. Tvisten gällde om detta utgjorde direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte var direkt diskriminering då den döve arbetssökande inte befann sig i en jämförbar situation med en person som kunde arbeta med taltelefoni, eftersom taltelefoni var en av de väsentligaste arbetsuppgifterna i anställningen. Det var inte heller indirekt diskriminering eftersom Arbetsdomstolen bedömde att kravet på att kunna behärska samtliga telefontekniker, inklusive taltelefoni, var nödvändigt och lämpligt för att uppnå det berättigade syftet att kunna ta emot tolkbeställningar och bistå med tolkuppdrag. Arbetsdomstolen konstaterade också att det inte fanns några skäliga åtgärder för tillgänglighet som Tolkcentralen hade kunnat vidta för att försätta den döve arbetssökanden i en jämförbar situation. Att genomföra en omorganisation där den arbetssökanden helt undantogs från arbetsuppgiften att besvara taltelefonsamtal var inte skälig. Det skulle innebära stora konsekvenser för verksamheten i form av bristande service eller ökad arbetsbelastning för övriga anställda. Det fanns inte heller några tekniska hjälpmedel som kunde ersätta besvarandet av taltelefonsamtalen.

Det var inte heller skäligt, som fackförbundet gjorde gällande, att införa dubbelbemanning på sätt att en annan person kunde svara i taltelefonen. Tolkcentralen hade därmed heller inte diskriminerat genom bristande tillgänglighet.

AD 2018 NR 11

FETMA UTGJORDE INTE EN FUNKTIONSNEDSÄTTNING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN

En kraftigt överviktig man sökte en utbildningsplats och anställning som kriminalvårdare. Han blev inte antagen och i samband med återkopplingen från arbetsgivaren uttrycktes bland annat en oro över hans möjlighet att klara av vissa moment till följd av övervikten. Han gjorde gällande att han blivit direkt diskriminerad på grund av funktionsnedsättning. Arbetsdomstolen uttalade att fetma som sådan inte är en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening, men att det i vissa fall kan vara en funktionsnedsättning enligt EU-domstolens praxis. För detta krävs att fetman motverkar ett fullt och verkligt deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare på grund av begränsad rörlighet eller på grund av ett sjukdomstillstånd som hindrar personen från att utföra sitt arbete under lång tid. I detta fall var parterna dock överens om att fetman inte innebar en sådan funktionsnedsättning, men eftersom arbetsgivaren felaktigt hade antagit att fetman var en funktionsnedsättning ansågs diskrimineringslagen ändå tillämplig. Däremot ansågs personen inte ha blivit utsatt för diskriminering då det enligt Arbetsdomstolen saknades samband mellan den förmodade funktionsnedsättningen och avslagsbeslutet. Arbetsdomstolens samlade bedömning var att var och en av de som antogs till utbildningen sammantaget var bättre meriterad än personen i fråga. Därmed förelåg ingen diskriminering.



AD 2017 NR 51

DÖV ARBETSSÖKANDE ANSÅGS INTE DISKRIMINERAD UTIFRÅN BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET NÄR DE KOSTNADER SOM SKULLE KRÄVTS FÖR TILLGÄNGLIGHET VAR OSKÄLIGT HÖGA

En för tjänsten högt meriterad arbetssökande, som var döv, sökte en anställning som lektor vid en högskola men fick inte tjänsten. Avslaget berodde på den arbetssökandes funktionsnedsättning och att de åtgärder för tillgänglighet som krävdes i form av omfattande dövtolkstjänster enligt arbetsgivaren var för kostsamma och oskäliga. Frågan var om arbetsgivaren därigenom gjort sig skyldig till diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren hade gjort en grundlig och saklig utredning och bedömning av vilka åtgärder som skulle ha krävts för att anställa personen, inklusive kostnaderna. Arbetsgivaren fick förvisso anses ha haft stora krav på sig att vidta åtgärder givet deras personalbudget, då anställningen var på en stor statlig myndighet, och då anställningen avsåg en tillsvidareanställning på heltid. Då den årliga kostnaden för dövtolkstjänster (åtminstone ca 500 000 kr) dock i praktiken skulle motsvara den arbetssökandes lön före skatt i kombination med att kostnaden inte var av engångskaraktär och att dövtolkstjänsterna inte skulle komma andra arbetstagare med funktionsnedsättning till godo ansåg Arbetsdomstolen att det i detta fall inte var skäligt att kräva sådana tillgänglighetsåtgärder. Arbetsgivaren hade därmed inte diskriminerat genom bristande tillgänglighet.

AD 2015 NR 57

DISKRIMINERING P.G.A. AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING

En arbetstagare ansåg sig ha blivit diskriminerad på grund av sin funktionsnedsättning då arbetsgivaren vidtagit vissa åtgärder, bland annat sagt upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist. Arbetstagaren hade diagnostiserad dyslexi, ADHD och narkolepsi. Arbetsdomstolen konstaterade att samtliga diagnoser utgör funktionsnedsättningar i diskrimineringslagens mening. Arbetsgivaren hade dock bara kännedom om diagnosen dyslexi, varför prövningen av om diskriminering skett endast gjordes i förhållande till denna funktionsnedsättning. Mot bakgrund av att bolaget, efter det att bolaget fått kännedom om arbetstagarens dyslexi, vid flera tillfällen utan framgång försökt få till stånd en överenskommelse om ett avslutande av arbetstagarens anställning ansåg Arbetsdomstolen att arbetstagaren gjort det antagligt att det fanns ett samband mellan uppsägningen och bolagets kännedom om dyslexin. Arbetsdomstolen ansåg dock att det inte fanns skäl att ifrågasätta bolagets företagsekonomiska och organisationsmässiga argument till arbetsbristsituationen och beslutet att därmed ta bort arbetstagarens befattning. Mot bakgrund av detta och då bolaget visat att uppsägningen helt saknat samband med arbetstagarens dyslexi eller kännedom om dyslexi, ansågs inte uppsägningen ha stått i strid med diskrimineringslagen.

AD 2013 NR 78

UPPSÄGNING AV BUSSFÖRARE SOM DRABBATS AV HJÄRNINFARKT GODTOGS

En man var anställd som bussförare hos ett privat bussbolag. 2008 drabbades han av hjärninfarkt och var därefter sjukskriven till september 2010. Under ett knappt år därefter arbetsträning hos bolaget och uppbar ersättning från Arbetsförmedlingen som

övertagit ansvaret för hans rehabilitering. När ersättningen från Arbetsförmedlingen upphörde i och med utgången av augusti 2011 blev han uppsagd.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) menade att uppsägningen stred mot diskrimineringslagen eftersom bolaget inte hade vidtagit erforderliga anpassningsåtgärder. Bolagets agerande hade i stället varit inriktat på att avsluta mannens anställning. Uppsägningen stred även mot lagen om anställningsskydd då den var diskriminerande och då mannen borde ha omplacerats.

Bolaget invände att deras åtgärder efter mannens hjärninfarkt inte syftat till att skilja honom från tjänsten och att bolaget tvärtom lojalt medverkat till arbetsträningen. För att denne skulle vara i en jämförbar situation med bussförare utan funktionsnedsättning hade det krävts anpassning av arbetstiderna och arbetsmiljön som var så omfattande att det inte hade varit skäligt att kräva det.

Arbetsdomstolen konstaterade att det krav på arbetsgivaren att vidta skäliga anpassningsåtgärder som följer av såväl diskrimineringslagen som anställningsskyddslagen är detsamma.

Utredningen visade att mannen återfick behörighet för att köra buss i november 2010 och att han därefter arbetsträna hos bolaget. I juli 2011 ansåg Arbetsförmedlingen att han från september borde kunna arbeta halvtid om han fick ett speciellt schema med körningar på landsbygden och med arbetspass mitt på dagen. Bolaget undersökte denna möjlighet men fann att det inte gick att ordna ett sådant schema som medarbetaren ville ha. Det hade inte framkommit något i utredningen som stödde DO:s påstående att bolaget inte ville ha kvar mannen, oberoende av hans behov av arbetsanpassning. Bolaget hade under de tio månader som arbetsträningen pågick seriöst medverkat till att utreda mannens arbetsförmåga. Bolaget hade regelbundet haft kontakt med Arbetsförmedlingen om utformningen av arbetsträningen och anpassade i stor utsträckning arbetsträningen efter mannens

behov och Arbetsförmedlingens önskemål.
Arbetsdomstolen godtog inte DO:s påstående att mannen utan anpassningsåtgärder befunnit sig i en jämförbar situation med övriga bussförare eftersom hans kvarstående hjärntrötthet inte innebar att han inte kunde utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna. Det var utrett att denne inte kunde köra buss på heltid, vilket han var anställd för, och inte heller tidiga morgnar. Mannen befann sig således inte i en jämförbar situation med övriga bussförare utan sådant funktionshinder. Hans arbete hade behövt anpassas för att han skulle ha varit i en jämförbar situation med bussförare utan motsvarande funktionsnedsättning.

Vidare fann domstolen att det hade varit skäligt att kräva av bolaget att det skulle ha erbjudit mannen ett schema på halvtid med körningar bara på eftermiddagarna. Schemat bestämdes i maj, och bolaget borde då ha förstått att frågan om mannens återgång i arbete skulle komma upp under de närmaste månaderna. Det hade förelegat goda grunder för bolaget att anta att mannen skulle behöva arbeta deltid och att han inte skulle kunna arbeta tidiga morgnar. Bolaget borde således redan när schemat upprättades ha övervägt vilka anpassningar av arbetstiderna som kunde tänkas krävas. Hade detta gjorts hade bolaget kunnat erbjuda ett halvtidsschema med arbete på eftermiddagarna.

Enligt domstolen framkom emellertid av utredningen att mannen inte hade kunnat arbeta halvtid med eftermiddagspass utan att denne fick ökad trötthet, huvudvärk och humörväxlingar. Det hade således inte varit tillräckligt att anpassa arbetstiderna för att mannen skulle komma i en jämförbar situation med bussförare utan motsvarande funktionshinder.

Det hade varit i det närmaste omöjligt för bolaget att anpassa arbetsförhållandena så att de tillgodosåg mannens behov av tid för återhämtning och av en lugn och stimulifattig miljö. En sådan anpassning hade krävt förändringar avseende arbetstider,

busslinjer och busstyper. Sådana anpassningar hade också riskerat att medföra beaktansvärda försämringar för andra bussförares arbetsförhållanden.

Det var således inte skäligt att kräva att bolaget skulle ha vidtagit åtgärder för att mannen skulle ha kommit i en jämförbar situation med bussförare utan motsvarande funktionshinder.

Domstolen fann slutligen att bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt anställningsskyddslagen. Tänkbara lediga anställningar kom antingen inte att tillsättas eller så saknade mannen tillräckliga kvalifikationer för dem. DO:s talan avslogs.

AD 2012 NR 51
EN KVINNA MED LÄNGST ANSTÄLLNINGSTID MENADE ATT UPPSÄGNINGEN EGENTLIGEN BERODDE PÅ HENNES FUNKTIONSNEDSÄTTNING M.M

En anställd vid en livsmedelsbutik blev uppsagd på grund av arbetsbrist. I målet prövades frågan om arbetsgivaren gjort sig skyldig till direkt diskriminering på grund av funktionshinder. Hon hade på grund av en handskada erhållit halv sjukersättning och en halvtidstjänst vid butiken med anpassade arbetsuppgifter. Hon arbetade med kassatjänst och lättare varuplockning. Mot bakgrund av butikens dåliga lönsamhet och då en föräldraledig återinträdde i tjänst blev hon uppsagd på grund av arbetsbrist i mars 2011. Bolaget menade att uppsägningen berodde på en övertalighet och att det inte gick att ha kvar hennes anpassade arbetsuppgifter eftersom samtliga anställda hädanefter skulle ingå i ett system med arbetsrotation som innefattade bland annat upplockning av såväl lätta som tunga varor. Arbetsdomstolen konstaterade att det förelåg arbetsbrist. Utredningen visade att hon kunde lyfta en väsentlig del av varorna men endast om hon lyfte dem en och en och om de tunga varorna först sorterats ut från de rullvagnar de levererades på. Domstolens slutsats var att

hon inte kunde utföra plockningsarbetet på det sätt som behövdes mot bakgrund av hur varorna levererades och hur upplockningen gick till i butiken. När det gällde bolagets skyldighet att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder konstaterade domstolen att det inte hade varit skäligt att kräva att bolaget skulle organisera arbetet så att varorna först skulle sorteras för att hon sedan skulle kunna plocka endast de lätta varorna. Inte heller en fjädrande vagn eller en elektrisk truck hade hjälpt henne. Sammanfattningsvis menade domstolen att arbetsgivaren uppfyllt sina skyldigheter avseende både rehabilitering samt stöd- och anpassningsåtgärder beträffande kvinnan. Hon hade alltså inte med hjälp av skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kunnat komma i en jämförbar situation med en person utan funktionshinder. Arbetsgivaren hade inte brutit mot diskrimineringslagen eller turordningsreglerna.

AD 2010 NR 13
FÖRSÄKRINGSKASSAN BEHÖVDE INTE VIDTA SÅDANA STÖD- OCH ANPASSNINGSÅTGÄRDER SOM SKULLE HA KRÄVTS FÖR ATT EN GRAVT SYNSKADAD PERSON SKULLE KUNNA ARBETA SOM HANDLÄGGARE AV FÖRSÄKRINGSÄRENDEN

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetet som utredare/bedömare förutsatte omfattande användning av ett datoriserat ärendehanteringssystemet samt andra datorbaserade hjälpsystem. Arbetet hade fordrat att den synskadade hade kunnat tillgodogöra sig ärendehanteringssystemet och hjälpsystemen på sådant sätt att hon kunnat hämta och läsa informationen i de datorbaserade systemen, navigera mellan programmen i dem samt aktivt använda dem som handläggningsverktyg. Hon hade också behövt kunna tillgodogöra sig handskriven text som förekom i omkring tio procent av alla handlingar. Nödvändiga stödåtgärder hade varit olika tekniska hjälpmedel samt arbetsbiträde. Ärendehanteringssystemet fungerade inte med hjälpmedel såsom skärmläsnings-

program utan det hade krävts en omprogrammering av hela systemet för att den synskadade skulle ha kunnat använda datorsystemet, vilket skulle ha tagit omkring 20 000 timmar. Det var inte skäligt att kräva att Försäkringskassan skulle ha vidtagit en sådan generell åtgärd för att den synskadade skulle kunna utföra arbetet. Även att översätta informationen till punktskrift hade varit alltför belastande. Metoden att anlita ett arbetsbiträde för hanteringen av ärendehanteringssystemet hade i praktiken inneburit att Försäkringskassan hade behövt anställa två personer för att utföra en persons arbete. Enligt Arbetsdomstolen var det inte skäligt att kräva att Försäkringskassan skulle ha vidtagit de stöd- och anpassningsåtgärder som hade behövts för att sätta den synskadade kvinnan i en jämförbar situation med personer utan hennes funktionshinder. Hon hade alltså inte haft sakliga förutsättningar för tjänsten som utredare/bedömare. Försäkringskassan hade därför inte diskriminerat henne när hon nekades anställning på grund av sitt funktionshinder.

AD 2006 NR 97

DIREKT ELLER INDIREKT DISKRIMINERING ATT NEKA ALLERGISK PRÄST ANSTÄLLNING SOM MISSIONÄR I BRASILIEN?

Enligt det gällande kollektivavtalet krävdes som förutsättning för utlandstjänstgöring att en anställd godkändes av ett angivet försäkringsbolag för försäkring under utlandstjänstgöringen. Försäkringsbolaget godkände inte prästens allergi. Arbetsdomstolen konstaterade att Svenska Kyrkan angivit hälsorisker som skäl att inte ge prästen anställningen. Det är inte diskriminering om en arbetsgivare underlåter att anställa en person som på grund av sitt funktionshinder kan antas riskera sin hälsa. Frågan var således om arbetet skulle medfört särskilda hälsorisker för prästen. Arbetsdomstolen fann att arbetet inte skulle innebära sådana särskilda hälsorisker som en arbetsgivare har rätt att beakta. Han

hade därmed haft sakliga förutsättningar för arbetet. Beslutet att neka honom anställningen utgjorde direkt diskriminering. Någon indirekt diskriminering hade däremot inte förekommit. Domstolen fann att syftet med det i kollektivavtalet uppställda behörighetskravet utgjorde ett berättigat mål.

AD 2005 NR 32

UPPSÄGNING AV ARBETSTAGARE MED MULTIPEL SKLEROS VAR DISKRIMINERANDE

Arbetsdomstolen konstaterade att tidssambandet mellan bolagets kännedom om mannens sjukdom och uppsägningen – omkring fyra månader – gav anledning att anta att mannen blev missgynnad till följd av sitt funktionshinder. Uppsägningen skedde som ett led i en omorganisation och inskränkning av verksamheten som ryms inom begreppet arbetsbrist varför den inte berodde på personliga skäl. Frågan blev om arbetsgivaren fick undanta två nyckelpersoner i samband med upprättandet av en turordningslista. Det är tillåtet enligt en uttrycklig regel i anställningsskyddslagen, men får inte innebära missgynnande av en arbetstagare på grund av ett förhållande som åtnjuter skydd i diskrimineringslagen. Mot denna bakgrund prövade domstolen bolagets motiv för hanteringen av uppsägningsfrågan. Som skäl att undanta de två andra arbetstagarna anförde bolaget att mannen med funktionshinder saknade de nödvändiga personliga egenskaperna för de intervjuer som hörde till arbetet med kundundersökningar. Mannen hade emellertid inte fått någon kritik av bolaget för sitt sätt att sköta sitt arbete utan hade tvärtom erhållit goda vitsord i ett tjänstgöringsbetyg. Bolagets invändningar rörande bristande personliga egenskaper var enligt Arbetsdomstolen inte så övertygande att bolaget därmed kunde sägas ha fullgjort sin bevisbörda genom att styrka att uppsägningen av mannen helt saknade samband med dennes funktionshinder.

Bolaget hade således brutit mot förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Det allmänna skadeståndet bestämdes till 100 000 kronor.

AD 2003 NR 47

DET UTGJORDE OTILLÅTEN DISKRIMINERING ATT INTE ANSTÄLLA EN DIABETIKER SOM DRIFTOPERATÖR VID ETT OLJERAFFINADERI

En av de sökande genomgick en hälsoundersökning varvid det uppdagades att han led av diabetes. Läkaren avrådde inte anställning. Bolaget valde att inte anställa då diabetikern på grund av sitt funktionshinder inte ansågs lämpad för arbetet som ibland utfördes nattetid, under långa arbetspass och på höga höjder. Utredningen visade att det rörde sig om en diabetiker med väl inställd medicinering, utan särskilda riskfaktorer och med få blodsockerkänningar. Arbetsdomstolen fann att arbetet som driftoperatör inte skulle innebära några beaktansvärda säkerhetsrisker eller i övrigt vara olämpligt för honom från hälsosynpunkt. Han hade således sakliga förutsättningar för arbetet som driftoperatör och bolaget diskriminerade honom när de valde att inte anställa honom.

Graviditet/Kön

AD 2015 NR 72

DISKRIMINERING P.G.A. KÖN (GRAVIDITET)

En kvinna var anställd som chaufför hos ett bolag som utförde transporter för ett landsting. Ett annat bolag vann senare en upphandling för de aktuella transporterna och avsåg därför att anställa chaufförer. Kvinnan sökte arbete hos det nya bolaget och var vid tillfället synligt gravid. Under anställningsintervjun uttalade sig arbetsgivaren negativt om hennes graviditet. Kvinnan erbjöds inte, som merparten av hennes kollegor som också sökte

jobb hos det nya bolaget, att skriva på ett anställningsbevis redan vid intervjutillfället. Detta trots att hon hade samma kvalifikationer som många av dem. Med beaktande av att arbetsgivaren hade uttalat sig negativt om kvinnans graviditet vid anställningsintervjun och att hon inte erbjöds anställning trots att nästintill alla hennes kollegor erbjöds anställning, gav det anledning att anta att kvinnan blivit diskriminerad på grund av sin graviditet (det vill säga på grund av sitt kön). Och eftersom arbetsgivaren inte heller kunde visa på andra skäl till att kvinnan inte blev anställd fann Arbetsdomstolen att kvinnan diskriminerats.

AD 2015 NR 12
DISKRIMINERING P.G.A. KÖN (GRAVIDITET) OCH MISSGYNNANDE ENLIGT FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN

En arbetstagare på en frisörsalong blev uppsagd på grund av arbetsbrist två månader efter att arbetsgivaren fått kännedom om hennes graviditet. Arbetsgivaren menade att arbetsbristen uppstått på grund av ett minskat kundunderlag orsakat av frisörens beslut att inte genomföra vissa behandlingar, samt att hon avbokat kunder. En kort tid efter uppsägningen anställde arbetsgivaren en ny frisör. Då arbetsgivaren inte kunde lägga fram någon bevisning för minskat kundunderlag eller att arbetstagaren sagt nej till bokningar ansågs fingerad arbetsbrist föreligga och att den verkliga anledningen till uppsägningen var graviditeten.

AD 2013 NR 74
GRAVID KVINNA VALDE ATT INTE TILLTRÄDA EN ERBJUDEN ANSTÄLLNING

En kvinna erhöll en anställning som säljare hos ett företag som tillverkade badrumsinredningar. Hon tillträdde dock aldrig anställningen. Diskrimineringsombudsmannen (DO) menade att detta berodde på att bolaget vid ett telefonsamtal med kvinnan

Climate Class	Minimum Temp	Maximum Temp
N	16 Deg C	32 Deg C
SN	10 Deg C	32 Deg C
ST	18 Deg C	38 Deg C
T	18 Deg C	43 Deg C

återtagit erbjudandet om anställning sedan kvinnan berättat att hon var gravid. Bolaget bröt därmed mot diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen. Bolaget invände att erbjudandet inte hade tagits tillbaka utan att det var kvinnan som valde att inte tillträda anställningen.

Av utredningen framgick enligt Arbetsdomstolen att arbetet skulle innebära flera övernattningar hemifrån varje vecka och inkludera en del tunga lyft. Vidare konstaterade domstolen att kvinnan hade blivit väldigt glad när hon fick erbjudandet om anställning och att hon hade beskrivit arbetet som ett drömjobb. Det framstod därför som osannolikt att hon skulle ha avstått från att tillträda anställningen.

Mot bakgrund av hur kvinnan uppfattade anställningen framstod det dock som något underligt att kvinnan varit så sparsam i sina kontakter med bolaget som varit fallet. Kvinna hade efter telefonsamtalet skickat ett sms till bolaget vars innehåll bekräftade bolagets påstående att beslutet att kvinnan inte skulle tillträda anställningen fattades i samförstånd. Det låg också nära till hands att uppfatta innehållet i sms:et som en bekräftelse på bolagets uppfattning om telefonsamtalets innehåll, nämligen att kvinnan valde att avstå från att tillträda anställningen.
DO hade inte visat att bolaget återtagit sitt erbjudande. DO:s talan avslogs.

AD 2011 NR 22

AVBRYTANDE AV PROVANSTÄLLNING AV GRAVID KVINNA UTGJORDE INTE DISKRIMINERING

Arbetsdomstolen konstaterade att tidssambandet mellan bolagets kännedom om graviditeten och avbrytandet av provanställningen – omkring två månader – gav ett visst stöd för att det förelegat ett orsakssamband. Betydelsen av tidssambandet försvagades dock av att bolaget i april, efter kännedom om hennes graviditet,

upprättade ett schema för sommaren enligt vilket kvinnan skulle arbeta under sommaren. Sammantaget med bolagets agerande gentemot en tidigare anställd som också uppgivit att hon var gravid fanns det emellertid anledning att anta att kvinnan hade diskriminerats. När det gällde frågan om bolaget visat att avbrytandet av provanställningen berott på andra orsaker än kvinnans graviditet konstaterade domstolen att bolagets omsättning sjunkit kraftigt under det första kvartalet. Detta skapade likviditetsproblem för bolaget. Bolaget hade vidtagit andra åtgärder än att säga upp personal för att minska kostnaderna och hade därmed på ett övertygande sätt visat att det var bolagets ekonomiska bekymmer som var helt styrande för beslutet att minska personalen. Det var naturligt att det blev kvinnan som med sin provanställning och korta anställningstid fick lämna företaget. Bolaget kunde mot denna bakgrund inte anses ha diskriminerat kvinnan

AD 2011 NR 2
PRAKTIKANT PÅ BONDGÅRD FICK INTE FAST ANSTÄLLNING PÅ GRUND AV FÖRVÄNTAD GRAVIDITET

En praktikant på en bondgård fick missfall vilket hon berättade för arbetsgivaren. Arbetsgivaren förklarade några dagar senare för praktikanten att hon inte skulle få någon anställning på bondgården med motiveringen att hennes arbetsprestationer inte var tillräckligt bra.

Eftersom praktikanten vid flera tillfällen hade förklarat för arbetsgivaren att hon önskade en anställning ansåg domstolen att praktikanten var en arbetssökande enligt diskrimineringslagen. Domstolen konstaterade även att en ensam arbetssökande kan göra gällande diskriminering.

Domstolen ansåg att praktikanten hade missgynnats genom arbetsgivarens beslut att inte ge henne en anställning. Just tidssambandet, att hon endast några dagar efter det att hon medde-

lat arbetsgivaren att hon varit gravid fått besked om att hon inte skulle få en anställning, tydde på att beslutet hade samband med hennes tidigare graviditet och misstanken om en eventuell framtida graviditet. Arbetsgivaren hade också berättat för kvinnan att det var problematiskt för verksamheten att anställa kvinnor som kan bli gravida inom den närmaste framtiden. Dessa omständigheter gjorde det antagligt att kvinnan hade blivit diskriminerad.

När det gällde arbetsgivarens invändning om att det hade varit praktikantens dåliga arbetsprestationer som var orsaken till beslutet att inte ge henne anställning, visade utredningen att arbetsgivarens beslut i betydande utsträckning grundades på uppfattningen att hon inte var rätt person för arbetet. Beslutet var dock åtminstone delvis grundat på hennes tidigare och eventuella framtida graviditet. Arbetsgivarens förklaring framstod inte som så övertygande att denne kunde anses ha styrkt att beslutet att neka henne anställning helt saknade samband med graviditeten. Praktikanten hade därmed diskriminerats på grund av kön.

Praktikanten ansågs även vara arbetssökande i föräldraledighetslagens mening. Domstolen slog fast att förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen skyddar varje arbetssökande. Praktikanten omfattades således av lagens skydd mot missgynnande trots att hon, när hon nekades anställning, inte var föräldraledig eller gravid. Det var utrett att arbetsgivaren hade sagt till praktikanten att det var svårt att hitta en ersättare under en föräldraledighet och att denne bland annat därför inte vågade anställa henne. Det var antagligt att praktikanten missgynnats av skäl som hade samband med förväntad föräldraledighet.
Arbetsgivaren hade inte styrkt att beslutet att neka henne anställning helt saknade samband med en förväntad framtida föräldraledighet. Arbetsgivaren hade därmed brutit också mot 16 § föräldraledighetslagen.

Ålder

AD 2021 NR 38

ÅLDERSGRÄNS I KOLLEKTIVAVTAL HADE ETT BERÄTTIGAT SYFTE

Lotsar anställda hos Sjöfartsverket omfattades av ett lokalt kollektivavtal. I avtalet fanns ett förbud att efter fyllda 60 år utföra oreglerad arbetstid under 24-timmarspass. Regeln hade införts i det lokala kollektivavtalet bland annat mot bakgrund att lotsar äldre än 60 år var överrepresenterade i olycksstatistiken. När en lots fyllt 60 år skulle denne erbjudas annat arbete exempelvis dagtid eller ges möjlighet att avgå med ålderspension. Frågan i målet var om regeln i det lokala kollektivavtalet utgjorde diskriminering på grund av ålder. Arbetsdomstolen konstaterade att diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, men tillåter särbehandling om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Arbetsdomstolen fann att bestämmelsen i det lokala avtalet inte innebar att lotsen mot sin vilja behöver byta arbetsuppgifter utan bara att lotsen normalt inte längre har oreglerad arbetstid med dispositionsperioder, vilket tillgodoser det ökade behovet av vila hos äldre. Åldersgränsen får alltså anses som ett nödvändigt medel för att tillgodose äldres ökade behov av vila. Arbetsdomstolen fann därmed att åldersgränsen om 60 år i det lokala kollektivavtalet hade ett berättigat syfte genom att tillgodose äldres ökade behov av vila samt för att skydda lotsar mot olyckor/dödsfall i arbetet. Dessa syften ansågs vara socialpolitiska mål som kan utgöra berättigade syften enligt diskrimineringslagen.

AD 2015 NR 51

DISKRIMINERING SOM HAR SAMBAND MED ÅLDER

Ett transportbolag hade en policy om att inte förnya behovsanställningar för förare som fyllt 70 år. Tre anställda fick i samband med att de fyllde 70 år i enlighet med policyn besked om att deras behovsanställningar som förare hos bolaget inte skulle förnyas. Att tillämpningen av policyn utgjorde ett missgynnande och att det omfattades av diskrimineringsförbudet enligt diskrimineringslagen var otvistigt. Arbetsgivaren anförde dock att policyn av såväl trafik- som transportsäkerhetsskäl motiverade särbehandling på grund av ålder enligt undantagsbestämmelserna för verkligt och avgörande yrkeskrav och ålder i DL. Arbetsgivaren menade att uppvisandet av fysiska förmågor, innefattande kognitiva förmågor, är ett verkligt och avgörande yrkeskrav för både bussförare och färdtjänst- och sjukreseförare. Vidare anförde arbetsgivaren att bolagets policy möjliggjorde att yngre förare kunde erbjudas anställning i större utsträckning. Arbetstagarsidan ansåg dock att kronologisk ålder inte utgör ett sådant yrkeskrav som avses i undantagsbestämmelsen och att åtgärden att utestänga samtliga förare som uppnått 70 års ålder från en tidsbegränsad anställning var varken lämplig eller nödvändig. Arbetsdomstolen anförde att åldern 70 år visserligen inte kan utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, men väl att vissa fysiska förmågor, såsom kognitiva förmågor, kunde göra det. Mot bakgrund av den reglering som finns beträffande rätten

att inneha körkort och annan förarlegitimation kom dock Arbetsdomstolen till slutsatsen att den särbehandling som bolagets 70-årsgräns innebar, inte utgjorde ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå det i och för sig berättigade syftet avseende ökad trafiksäkerhet. Bolagets tillämpning av policyn utgjorde således otillåten diskriminering.

AD 2011 NR 37

AVTALSTURLISTA ENLIGT VILKEN PENSIONSBERÄTTIGADE ARBETSTAGARE SADES UPP VAR ÅLDERSDISKRIMINERANDE

Ett flygbolag träffade ett lokalt kollektivavtal om en avtalsturlista med sin fackliga motpart som innebar att kabinanställda som fyllt eller inom en viss tid skulle komma att fylla 60 år, och därmed bli pensionsberättigade, skulle sägas upp. Arbetsdomstolen konstaterade att enligt diskrimineringslagen och det bakomliggande EU-direktivet var en särbehandling på grund av ålder tillåten om den hade ett berättigat syfte och dessutom var lämplig och nödvändig för att nå detta syfte. Enligt bolaget hade avtalsturlistan ett berättigat syfte genom att försörjningen för så många som möjligt bland de kabinanställda tryggades. Avtalet innebar enligt bolaget att den anställda kabinpersonalen som helhet fick sin försörjning tryggad, antingen genom pension eller lön. Några mindre ingripande åtgärder fanns inte att tillgå. Domstolen menade att det av bolaget angivna syftet kunde vara ett berättigat syfte som en del av den nationella sysselsättningspolitiken, att främja tillgången till sysselsättning genom att denna tillgång fördelas bättre mellan generationerna. Emellertid ansåg domstolen att åtgärden att i enlighet med avtalsturlistan säga upp samtliga pensionsberättigade inte var en lämplig åtgärd för att nå det åberopade syftet. Avtalsturlistan måste nämligen anses vara i strid mot syftet bakom och innebörden av den tvingande så kallade 67-årsregeln i 32 a § anställningsskyddslagen. Avtalsturlis-

tan hade i realiteten haft samma innebörd som ett kollektivavtal om avgångsskyldighet vid viss ålder. Ett sådant avtal hade varit ogiltigt enligt anställningsskyddslagen. Åtgärden att säga upp samtliga pensionsberättigade fick även anses ha varit en allt för ingripande åtgärd. Uppsägningarna innebar brott mot diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen. Uppsägningarna förklarades ogiltiga och bolaget ålades att betala ett gemensamt belopp i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd med 125 000 kronor till var och en av de uppsagda arbetstagarna.

Trakaserrier och sexuella trakasserier

AD 2016 NR 56

FRÅGA OM EN ANSTÄLLD BLIVIT UTSATT FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER

I juni 2014 anställdes en ung kvinna som kassabiträde på ett bageri/konditori. Redan efter någon vecka började en bagare, och tillika ställföreträdare för bolaget, att fälla sexuella kommentarer om henne, stirra på hennes kropp och komma med sexuella inviter. Dessutom förekom det grova sexuella skämt på arbetsplatsen. Dessa grova skämt var allmänt hållna och riktade sig inte mot någon viss person. Kvinnan stod ut med detta till i början av oktober 2014 då hon sjukskrev sig. Hon meddelade andra anställda på bageriet vad som hänt, gjorde en polisanmälan och gjorde en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen, DO. Polisens förundersökning lades dock ned i brist på bevis.

DO väckte talan mot bolaget och yrkade förpliktande för bolaget att utge diskrimineringsersättning med 100 000 kr. DO gjorde gällande att bolaget utsatt kvinnan för sexuella trakasserier. Bolaget bestred talan.

AD fann det utrett att bagaren bl.a. fällt sexuella kommentarer om henne och kommit med sexuella inviter. Det var ostridigt i

målet att bagaren borde ha begripit att agerandet var ovälkommet. Kvinnan hade således blivit utsatt för sexuella trakasserier i diskrimineringslagens mening.

AD fann det även utrett att bagaren stirrat på hennes kropp och att grova sexuella skämt förekommit på arbetsplatsen samt att de grova sexuella skämten endast förekom när bagaren var närvarande. AD ansåg även att det var utrett att kvinnan markerat och sagt ifrån och att bagaren därför borde ha begripit att agerandet var ovälkommet. AD fann således att kvinnan även i denna del utsatts för sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen.

AD 2015 NR 68

DISKRIMINERING P.G.A. KÖN (TRAKASSERIER)

En arbetstagare i en kiosk hävdade att arbetsgivaren fällt diskriminerande kommentarer som kunde härledas till hennes könstillhörighet. Kommentarerna inkluderande anmärkningar på arbetstagarens vikt som exempelvis ”det är bra med värme för då kanske fettet smälter” eller ”det är bra om det skakar, då kanske fettet skakar loss”. Arbetstagaren anförde att det typiskt sett är kvinnor som utsätts för kränkande uttalanden om utseende och vikt. Arbetsdomstolen ansåg dock att dessa kommentarer lika väl kan riktas mot en arbetstagare av manligt kön. Det faktum att det i detta fall var en man som var arbetsgivarföreträdare och en kvinna som var arbetstagare kunde inte anses leda till att det funnits ett samband med arbetstagarens kön som kvinna. Diskriminering ansågs inte föreligga.

AD 2013 NR 71

ARBETSGIVARE ÅLADES ATT BETALA DISKRIMINERINGSERSÄTTNING FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNING.

En kvinna var anställd hos en trafikskola som receptionist sedan några månader. Anställningen avslutades i förtid den 13 juli. DO hävdade att bolagets chef utsatt kvinnan för sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen trots att kvinnan markerat att hon inte tyckte om hans närmanden. När hon i juli påtalade trakasserierna för sin chef avslutade denne hennes anställning.

Bolaget invände att händelserna aldrig inträffat och att anställningen avslutades därför att kvinnan ofta kommit för sent till arbetet.

Arbetsdomstolen fann kvinnans berättelse trovärdig då hon i nära samband med den sista händelsen lämnat uppgifter om de påstådda sexuella trakasserierna till polisen, Arbetsförmedlingen och en läkare stödde hennes berättelse. DO hade således visat att kvinnan utsatts för sexuella trakasserier av sin chef.

Bolaget avbröt kvinnans anställning i omedelbar anslutning till att hon påtalat de sexuella trakasserierna för sin chef. Därmed fanns det anledning att anta att chefen utsatt kvinnan för repressalier i strid mot repressalieförbudet i diskrimineringslagen. Bolaget hade inte visat att beslutat att avbryta kvinnans anställning inte berott på att hon påtalat de sexuella trakasserierna.

AD 2013 NR 29

UPPMANING ATT BUTIKSSÄLJARE SKULLE VISA UPPGIFT OM EGEN BH-STORLEK UTGJORDE ETT TRAKASSERANDE ARBETSLEDNINGSBESLUT

Domstolen angav att även arbetsledningsbeslut kan vara trakasserande, såvida inte beslutet är sakligt motiverat. En uppgift om

sin BH-storlek är en personuppgift om den egna kroppen som en arbetstagare inte ska vara tvungen att skylta med, även om arbetet avser att sälja bysthållare. Det var inte sakligt motiverat att ålägga en kvinnlig anställd att bära namnbrickan med uppgift om sin egen BH-storlek. Hon hade påtalat för arbetsgivaren att hon tyckte det var obehagligt att bära namnbrickan. Hennes värdighet hade därmed kränkts och det fanns ett uppenbart samband med att hon var kvinna. Bolaget hade således utsatt henne för trakasserier som haft samband med hennes kön. Diskrimineringsersättningen bestämdes till 50 000 kronor.

AD 2011 NR 13
KOMMUN ÅLADES ATT BETALA SKADESTÅND TILL TVÅ TRAKASSERADE KVINNOR

Två mentalskötare med utländsk härkomst hade enligt Diskrimineringsombudsmannen av en arbetsledare utsatts för trakasserier på grund av kön och etnicitet, för sexuella trakasserier samt för repressalier. Arbetsdomstolen fann det vara utrett att arbetsledaren vid ett samtal kallat henne ”östflicka” trots att han på grund av hennes reaktion vid ett tidigare tillfälle borde förstått att det var oönskat. Uttalandet anspelade på hennes etniska tillhörighet och fälldes i ett sammanhang och på ett sätt som var uppenbart kränkande. Enligt Arbetsdomstolen hade hon därmed utsatts för trakasserier på grund av etnisk tillhörioghet, men uttalande innebar inte också trakasserier på grund av kön. Arbetsdomstolen ansåg inte att uttrycket ”östflicka” anspelade på hennes könstillhörighet och därmed på sexhandel och prostitution. En teckning med sexuellt innehåll som satts upp i lunchrummet kring jul ansågs inte kränka just dessa båda kvinnors värdighet. Det var inte ens utrett att de då klargjort för arbetsledaren att de känt sig kränkta av bilden vid det tillfället. Kvinnorna hade däremot under våren påtalat att de ansåg sig kränkta av bilden och kom-

munen hade påtalat för arbetsledaren att det var olämpligt att använda bilden som julhälsning och att kvinnorna tagit anstöt av bilden. Att han därefter inför följande jul skickade bilden till dem via e-post innebar att kvinnorna utsattes för sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen ansåg dock inte att översändandet av bilden utgjort vad som typiskt sett avses med en repressalieåtgärd. Det hade inte varit fråga om några ändrade anställningsvillkor eller på annat sätt försämrade anställningsförhållanden. Kommunen ålades att betala 35 000 kronor till den ena och 25 000 kronor till den andra kvinnan.

AD 2009 NR 4
JARGONG SOM ”BLACKEY” MÅSTE VARA OÖNSKAT FÖR ATT UTGÖRA TRAKASSERIER

En vårdare med ursprung från Gambia kallades bland annat för ”Blackey”. Vårdaren hade inte påtalat missnöje med detta och Arbetsdomstolen ansåg att det inte skett några trakasserier. Arbetsgivaren hade heller inte åsidosatt sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Arbetsdomstolen konstaterade att uttryckssättet ”Blackey” i och för sig kan utgöra sådant verbalt uppträdande som kan vara att anse som etniska trakasserier. Beteendet ska dock vara oönskat för att det ska vara fråga om trakasserier. Enligt Arbetsdomstolen vore det märkligt att uttalandena från en enhetschef skulle ha förekommit i sådana sammanhang och med sådan frekvens som vårdaren beskrivit utan att hans arbetskamrater noterat detta. Uppgifterna från två av arbetskamraterna var enligt domstolen så allmänt hållna att det inte kunde anses styrkt att enhetschefen fällt trakasserande uttalanden. Även om jargongen enligt Arbetsdomstolen måste anses mindre passande på en arbetsplats, har varken arbetskollegorna eller enhetschefen uppfattat att vårdaren tog illa vid sig av uttryckssättet. Istället uppfattade personalen det som att man

skojade med varandra och hade ömsesidigt roligt. Genom att vårdaren aktivt har deltagit i jargongen utan att på något tydligt sätt ge till känna att han upplevt beteendet som kränkande kan det inte heller på annat sätt anses ha stått klart för arbetskamraterna att uppträdandet varit oönskat och därmed trakasserande. Vårdaren har enligt arbetskamraterna själv sagt att han inte tog illa upp för de uttryck som användes. Arbetsdomstolen drog därför slutsatsen att vårdaren inte har blivit utsatt för etniska trakasserier i lagens mening. Att språkbruket i och för sig inte passar sig för en arbetsplats innebar inte att det förekommit trakasserier. För det krävs att det ska ha skadat eller vållat obehag. Men eftersom vårdaren själv använt dessa uttryck om sig och inte tydligt sagt ifrån att han kände sig kränkt av att andra tilltalade honom på detta sätt kunde inte domstolen dra slutsatsen att han blivit trakasserad på grund av sin etnicitet. Ingen av kollegorna eller enhetschefen hade uppfattat att vårdaren ansåg sig utsatt för diskriminering. Arbetsgivaren var då inte skyldig att utreda omständigheterna närmare. Det finns alltså inte någon längre gående undersökningsplikt för arbetsgivaren. Om det inte på annat sätt framgår att det förekommer trakasserier ska det vara möjligt för arbetsgivaren att på de uppgifter som lämnas vid en förfrågan fatta beslut om att inte vidta ytterligare utredningsåtgärder.

AD 2005 NR 22

ARBETSGIVAREN BEHÖVER INTE UTREDA VÅLDTÄKT SOM BEGÅTTS PÅ FRITIDEN AV ARBETSKAMRAT MEN DÄREMOT RELATIONEN PÅ ARBETSPLATSEN MELLAN DE INBLANDADE DÄREFTER

Arbetsgivaren hade fått kännedom om att en arbetstagare ansåg sig ha blivit utsatt för en våldtäkt av en arbetskamrat på fritiden och för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I fråga om våldtäkten konstaterade domstolen att det inte hade ålegat bolaget att utreda själva händelsen i sig eftersom den inte varit arbetsplatsrelaterad. Bolaget hade lyssnat på kvinnan, uppmanat henne att polisanmäla händelsen och i övrigt lämnat stöd- och hjälpinsatser till henne. Enligt domstolen borde bolaget emellertid dessutom ha frågat kvinnan hur hon hade bemötts av den manliga arbetskamraten på arbetet. Då detta inte hade gjorts hade bolaget brutit mot skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Först cirka sex veckor efter att bolaget fått kunskap om händelserna började bolaget utreda uppgifterna om de sexuella trakasserierna.

Enligt Arbetsdomstolen hade bolaget därför inte agerat tillräckligt skyndsamt. Även på denna punkt hade bolaget således brutit mot skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

AD 2002 NR 102

ARBETSGIVARE HADE INTE INGRIPIT TILLRÄCKLIGT MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

En provanställd menade att hon utsatts för sexuella trakasserier av bolagets säkerhetschef, som också var hennes chef, och att bolaget inte hade ingripit i tillräcklig utsträckning mot dessa trakasserier. Domstolen fann att säkerhetschefen vid ett tillfälle i februari hade utsatt henne för sexuella trakasserier och att bolaget fick kännedom om denna incident i slutet av mars. I början av april hade bolagsledningen ett samtal med säkerhetschefen. Trakasserierna hade emellertid fortsatt även efter detta samtal. Domstolen fann att bolaget vid samtalet med säkerhetschefen inte i tillräcklig utsträckning hade försökt att utreda vad som hänt. Bolagsledningen hade talat med honom på ett allmänt plan utan att klargöra vad som var den utlösande orsaken till samtalet. Efter detta samtal vidtog bolaget ingen ytterligare åtgärd för att undersöka hur förhållandena utvecklade sig trots att bolagsledningen fick reda på att ytterligare incidenter inträffat. Även om kvinnan varit ovillig att berätta uttömmande om trakasserierna borde bolaget ha frågat henne mer ingående än som skett om dessa. Domstolens slutsats var att bolaget inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt jämställdhetslagen att utreda och ingripa mot trakasserierna och utdömde allmänt skadestånd.

TABELL A

Typ av arbete	Lön kvinnor i % av männen	Andel kvinnor i %
A	97	20
B	102	10
C	96	75
D	100	15
E	22	25

TABELL B

Typ av arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
	Antal		Procent						Kvinnor		Män	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv + M	Kv lön i % av mäns	min	max	min	max
A	8	32	20	80	18 040	18 610	18 500	97	17 640	18 740	17 440	18 940
B	1	9	10	90	21 400	20 980	21 020	102	21 400	21 400	19 800	21 600
C	6	2	75	25	20 870	21 740	21 090	96	19 500	21 650	21 480	22 000
D	7	40	15	85	27 300	27 300	27 300	100	25 080	32 170	23 020	38 150
E	1	3	25	75	32 100	39 150	37 390	82	32 100	32 100	37 750	40 000

Typ av arbete	Könsfördelning				Medellön				Medellön i respektive lönedel							
	Antal		Procent						GI		AV		KV		RL	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv + M	Kv lön i % av mäns	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män

TABELL C OCH D

Typ av arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
	Antal		Procent						Kvinnor		Män	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv + M	Kv lön i % av mäns	min	max	min	max
A	8	32	20	80	18 040	18 610	18 500	97	17 640	18 740	17 440	18 940
B	1	9	10	90	21 400	20 980	21 020	102	21 400	21 400	19 800	21 600
C	6	2	75	25	20 870	21 740	21 090	96	19 500	21 650	21 480	22 000
D	7	40	15	85	27 300	27 300	27 300	100	25 080	32 170	23 020	38 150
E	1	3	25	75	32 100	39 150	37 390	82	32 100	32 100	37 750	40 000

TABELL E

Lönedel	Grund för löneskillnader	Exempel på faktorer
Eventuell rörlig lönedel (RL)	*Förhandlad formel* Uppnått prestation	Typer Exempel: bonus, ackord Faktorer Exempel: leveranssäkerhet, kvalitet, genomloppstid Mätområde Exempel: enskild, grupp, företag
KV-del (KV) Kvalifikationsvärderingsdel eller individuell lönedel	Personliga kvalifikationer (relaterade till arbetet)	*Kvalifikationer* Exempel: erfarenhet, utbildning, mångkunnighet (arbete utanför egen befattning) Skicklighet Exempel: ledningsförmåga, samarbetsförmåga, omdöme och initiativ
Arbetslönedel (AV) (Arbetsvärderad lönedel)	Kraven i individens arbetsuppgifter (Skapar i förekommande fall löneskillnader inom ett arbete)	*Exempel* kunskaper och färdigheter ansvar ansträngning arbetsförhållanden
Grundlönedel (GL) (Kan vara arbetsvärderad)	Kraven i arbetet (Skapar i förekommande fall löneskillnader mellan personer som har olika arbete. Vissa företag använder dock samma grundlön för alla)	*Exempel* kunskaper och färdigheter ansvar ansträngning arbetsförhållanden

TABELL F

Kriterier	Små krav/alt. poäng	Medelstora krav/alt. poäng	Stora krav/alt. poäng	Mycket stora krav/alt. poäng
Kunskaper och färdigheter				
Ansvar				
Ansträngning				
Arbetsförhållanden				

Typ av arbete	Kunskaper och färdigheter S M St Ms	Ansvar S M St Ms	Ansträngning S M St Ms	Arbetsförhållanden S M St Ms	S:a

Att verka för likabehandling i arbetslivet är ett gemensamt intresse för industrins parter. Likabehandling handlar om att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer och på lika villkor.

Därför har vi parter tillsammans tagit fram denna handledning som ett hjälpmedel för företag och lokala fackliga företrädare när det gäller hantering av frågor som rör diskriminering och likabehandling.

I handledningen beskriver vi de aktuella reglerna i diskrimineringslagen, återger fiktiva fall på situationer som kan uppstå i arbetslivet samt går igenom hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas innefattandes en utförlig beskrivning av hur lönekartläggning kan gå till. Dessutom lyfter vi ett par goda exempel på hur företag kan arbeta med likabehandling på arbetsplatsen samt återger korta rättsfallsreferat från Arbetsdomstolen som rör diskriminering och likabehandling.

INDUSTRIRÅDET består av företrädare för fackförbund och arbetsgivarorganisationer inom industrin: Grafiska Företagen, Industriarbetsgivarna, IKEM, Jernkontoret, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna, Gröna arbetsgivare, Svemin, Teknikföretagen, TEK Trä- och Möbelföretagen, GS-facket, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer, Unionen.

