

I helgen tog jag med Per-Åke för att titta på en ny soffa på IKEA!

Alltså, jag har inget emot heterosexuella, men måste de ta sån plats och basunera ut sin sexualitet hela tiden?

Handels skriftserie om arbete mot diskriminering och för jämlikhet

Text: Linnéa Björnstam, Handels, i samarbete med Perspektivbyrå
Grafisk form: Jupiter Reklam
Illustration: Liv Strömquist Manus: Handels

Inledning	5
Diskriminering – lite teori om ojämlikhet	6
Diskriminering – en fråga om enskildas dåliga attityd eller om samhällsstrukturer och normer?	6
Normer handlar om makt	7
Respekt för allas lika värde är något annat än att tolerera olikheter	9
Intersektionalitet som verktyg mot diskriminering	10
Diskrimineringsgrunderna	11
Kön	11
Sexuell läggning	12
Könsöverskridande identitet eller uttryck	13
Etnisk tillhörighet	14
Religion eller annan trosuppfattning	16
Funktionshinder	17
Ålder	19
Diskrimineringslagens roll på svensk arbetsmarknad	20
Diskrimineringslagen sedan den 1 januari 2009	21
Diskrimineringsförbud i arbetslivet	23
Diskrimineringsförbud	23
Direkt diskriminering	24
Indirekt diskriminering	25
Instruktioner att diskriminera	25
Trakasserier	26
Sexuella trakasserier	26
Trakasserier kan vara diskriminering	27
Uppgift om meriter	27
Förbud mot repressalier	27
Arbetsgivarens skyldighet att förebygga diskriminering och trakasserier samt sexuella trakasserier	27
Andra viktiga verktyg i arbetet mot diskriminering	28
Kollektivavtalen	28
Arbetsmiljöverkets föreskrifter	29
Föräldraledighetslagen	29
Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	30
Övriga arbetsrättsliga lagar	30
Det förebyggande arbetet begränsas bara av vår egen kunskap och vilja	30



**“Att säga nej till diskriminering
är en självklarhet för Handels.”**

**“Det är också självklart för Handels
att vi tar vårt ansvar för att aktivt
försöka förändra ett ojämlikt samhälle
och en ojämlik arbetsmarknad.”**

Inledning

Att tillsammans på arbetsplatsen, och i stort, stå upp för de villkor vi lovat varandra genom kollektivavtalet: Att inte sälja vårt arbete till lägre pris eller sämre villkor i övrigt är det löfte som håller ihop och gör en fackförening stark. Att stå upp för och värna allas lika rättigheter och skyldigheter på jobbet är kärnan i den fackliga verksamheten.

Likabehandling – eller icke-diskriminering – på arbetsplatsen är en central facklig fråga. Frågan är enkel i teorin men mer komplicerad i praktiken.

För vad händer med en fackföreningsrörelse som säger att det är okej med lite lägre lön för kvinnor än för män, att homosexuella inte kan ha vilka arbetsuppgifter som helst, eller att invandrade svenskar får räkna med mer otrygga anställningar? Att säga nej till diskriminering är en självklarhet för Handels. Det är också självklart för Handels att vi tar vårt ansvar för att aktivt försöka förändra ett ojämlikt samhälle och en ojämlik arbetsmarknad.

För att vi som facklig organisation ska kunna arbeta mot diskriminering och för jämlikhet har denna skriftserie tagits fram. Den ska inspirera, väcka frågor och ge viktig kunskap som behövs i arbetet, men också vara ett handfast stöd när vi går från ord till handling.

Skriftserien är indelad i två delar, en som ska ge den nödvändiga kunskapsbasen för arbetet och en som ska fungera som verktygslåda.

Den här första delen innehåller viktig information som behövs i arbetet. Den ska underlätta en gemensam förståelse kring frågor om vad diskriminering egentligen är och vad den beror på. Med gemensamma utgångspunkter kan vi bli effektiva i vårt arbete. Uppfattar vi problemet olika så är det svårt att veta vad vi ska göra åt det.

Det finns mycket fakta om diskriminering som samhällsfenomen och vi ska inte gå i fällan att enbart göra likabehandlingsarbetet till en individuell värderingsfråga. Samtidigt ska vi lära oss tillsammans och dra nytta av varandras erfarenheter och för det krävs diskussioner. Denna del är därför inte enbart en informationsskrift utan ska även kunna fungera som underlag för studiecirkel inom förbundet.

Viktiga frågor vi ställer oss är:

VAD ÄR egentligen diskriminering? Och, mer allmänt, vad är orättvisor?

HUR HÄNGER DISKRIMINERING och kränkande särbehandling i lagens mening samman med orättvisor i samhället i stort?

VAD ÄR SKILLNADEN mellan "vanlig" facklig kamp för bättre arbetsvillkor och facklig kamp för att minska orättvisor utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv? Finns det egentligen någon skillnad?

HUR LÅNGT RÄCKER kollektivavtalen för att skapa icke-diskriminerande arbetsplatser? På vilket sätt stärks löntagarna ytterligare genom den arbetsrättsliga lagstiftningen och diskrimineringslagen?

VAD KAN MAN DRIVA för typ av ärenden med hjälp av kollektivavtal och lagstiftning? Vad finns det för indirekta attityder och värderingar på arbetsplatsen som vi inte kommer åt med avtal och lagar?

Diskriminering – lite teori om ojämlikhet

Lagars och kollektivavtals möjlighet att åstadkomma icke-diskriminering är begränsad om vi inte har kunskap om hur ojämlikhet skapas och kan arbeta förebyggande för att komma längre. Därför följer i detta avsnitt en kunskapsgenomgång om hur ojämlikhet skapas, hur vi kan se på diskriminering och vad de olika diskrimineringsgrunderna innebär.

Den värld vi lever i är inte rättvis. Handels över 100 år gamla arv vittnar om att det krävs mycket och uthålligt arbete för att skapa och behålla goda arbetsvillkor. Fackföreningsrörelsens arbete har till största delen handlat om fördelningen av materiella resurser såsom lön för utfört arbete och hur pengar ska fördelas på arbetsplatser och i samhället i stort.

Hur de materiella resurserna ska fördelas är ständigt aktuellt i vårt dagliga fackliga arbete, där vi som facklig organisation strävar efter en mer rättvis fördelning i förhandlingar om anställningsvillkor och löner. Vi menar att arbete och självständig försörjning är grundläggande för människors frihet. Fördelningen av resurserna är i grund och botten en fråga om klass, där arbetare är de som äger mindre, har arbeten med sämre villkor och har mindre makt.

Men det är inte enbart tillgången till materiella resurser och arbetsvillkor som skapar våra livsvillkor. Det kan även starkt kopplas samman med andra faktorer såsom kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionsnedsättning.

Senare års diskussion inom politik, lagstiftning och forskning har lyft fram betydelsen av kulturella normer, det vill säga förväntningar på hur vi ska vara och bete oss för att ses som "normala" i olika sammanhang. Normer kan vara begränsande för personer oavsett om de följer/tillhör normen eller ej, men några straffas hårdare än andra. Genom normsystemet finns processer som ständigt utestänger vissa människor i samhället och samtidigt ger andra mer makt.

Den ojämlika materiella fördelningen och begränsande normer skapar tillsammans mycket ojämlika villkor i arbetslivet. Denna insikt är avgörande för att i grunden kunna utmana den diskriminering som sker i såväl arbetslivet som i samhället i stort.

Diskriminering – en fråga om enskildas dåliga attityd eller om samhällsstrukturer och normer?

Beroende på hur man ser på diskriminering så blir verktygen för att arbeta mot olika. En del vill beskriva diskriminering som en fråga om enskilda händelser där enstaka illvilliga personer särbehandlar enstaka personer. Denna syn på diskriminering betyder i princip att det inte behövs så mycket mer än dagens lagstiftning, som innebär att den som upplever sig särbehandlad rättsligt kan pröva om det har skett diskriminering eller ej.

Handels har en mer utvecklad och djupgående syn. Diskriminering genomsyrar hela vår samhällsstruktur och bygger på normer som styr vår vardag och vårt sätt att se på oss själva och varandra. Att säga att diskriminering är strukturell betyder att alla relationer i samhället präglas av att det finns normerande strukturer. Dessa gör att vissa människor systematiskt gynnas på andra människors bekostnad.

Att bryta den strukturella diskrimineringen kräver kunskap och arbete. Det handlar om att förändra organisationer, arbetsplatser och samhället i sin helhet i grunden. Men också om att våga rannsaka sig själv.

Normer handlar om makt

En del diskriminering handlar, som diskuteras ovan, om hur materiella resurser fördelas. Men det är inte hela problematiken. En stor del av den diskriminering som förekommer handlar om normer för vårt sociala beteende, vad som anses normalt och vad som anses konstigt. I många fall är det svårt att veta om det är de materiella resurserna som är roten till diskriminering eller om det är de sociala normerna.

Är det till exempel så att kvinnor tar mer ansvar för omsorg om barn för att kvinnor jobbar deltid på arbetsplatser där man är van vid perioder av frånvaro? Eller är det som så att förväntningarna på att kvinnor ska ta hand om barn har gjort att kvinnodominerade arbetsplatser har organiserats för deltider och perioder av frånvaro?

“Det vi strävar efter är ett samhälle som värdesätter olika erfarenheter och där personers olikheter är en tillgång, inte en belastning.”



I exemplet ovan skapar normer och fördelning av materiella resurser helt enkelt varandra – och det är ofta omöjligt att se det ena eller andra som enskild orsak. Därför behövs både jämnare fördelning av bra anställningsvillkor och inkomster samtidigt som det behövs förändringar av de sociala normerna.

Normer handlar om regler och förväntningar som många gånger är outtalade och inte märks förrän någon bryter mot dem. Många gånger är normer en (outtalad) överenskommelse som underlättar socialt samspel, som att vi står och väntar på vår tur i bankomatkönen eller inte petar i näsan på familjemiddagen.

Andra normer drabbar olika grupper i samhället utifrån en tänkt grupptillhörighet. När vi här talar om normer så menar vi de normer som slår ojämnt mot personer i samhället. Dessa normer påverkar människors möjlighet till handlingsutrymme, livsval, livsvillkor och formell makt. Normer innebär en föreställning om vad som är normalt, en tänkt normalitet, vilket i sin tur signalerar att den som inte följer normen är den som är onormal. Ett slagord från hbt¹-rörelsen kan illustrera vad som menas: Heterosexualitet är inte normalt, bara vanligt. Personer och grupper som inte följer normen har genom historien misstänkliggjorts, förföljts, spärrats in eller mördats. En hel del av det hänger kvar ända in i våra dagar och syns i hatbrott, tvångssteriliseringar av transsexuella, likgiltighet inför romers situation, med mera.

Den som synar normer ser plötsligt de beteenden och egenskaper som ofta är så självklara att vi inte ens reflekterar över dem. Till exempel handlar det om att den som inte är rullstolsburen sällan lägger märke till vilken tillgänglighet den åtnjuter varje dag. Den som är rullstolsburen tvingas varje dag möta otaliga situationer där den förhindras tillgänglighet.

1) Hbt är en förkortning för homo- och bisexuella samt transpersoner. Hbt-rörelsen kallas de olika organisationer som kämpar för hbt-personers rättigheter, mest känd är organisationen RFSL.

Personer som har ett västeuropeiskt utseende behöver sällan svara på frågan var de kommer ifrån. Den som inte har ett västeuropeiskt utseende måste i otaliga sammanhang berätta vilken nationalitet personen anser sig tillhöra. Normer anger det som är förväntat, det som är positivt och det som anses vara helt vanligt. Oftast kan vi inte se normen förrän det är någon som bryter mot den.

Normer gör att vi tar fasta på, reagerar på och förstorar det som inte är norm. När en vit man begår ett brott ses det sällan som typiskt för gruppen vita män. När samma brott begås av en person med mörk hudfärg riskerar brottslighet att generaliseras som utmärkande för en hel grupp.

En viktig insikt när det handlar om att förstå normer är att alla har en könsidentitet, en hudfärg, en sexuell läggning och en kropp som fungerar på ett visst sätt – men det är bara vissa personers kön, hudfärg, sexuella läggning och kroppsfunktioner vi lägger märke till, de som avviker från normen.

Om vi inte är medvetna om våra fördelar blir det svårt att förstå hur andra drabbas av nackdelar. Vi är alla en del av normsystemet, var och en av oss medverkar till normers vara eller icke vara. Det finns inget sätt att förhålla sig neutral i relation till normsystemet, varje person är antingen med eller emot. Om vi inte reagerar när någon drar ett rasistiskt/sexistiskt/transfobiskt skämt så medverkar vi till att normerna får fortsätta finnas.

Om vi till exempel arrangerar utbildningar som utestänger personer med funktionsnedsättning bidrar vi till utestängande och marginaliserande. För att få ett mer jämlikt samhälle strävar vi efter att synliggöra fler normer för att förstå på vilket sätt de är exkluderande. Det är inte alltid ett enkelt arbete och vi behöver göra det tillsammans. Det är ett gemensamt ansvar att skapa en inkluderande miljö i en organisation och på en arbetsplats.

Normer kan förändras. De normer som existerar i en viss situation är inte naturlagar – de är socialt skapade och kan förändras. Det som är norm i ett samhälle är det inte i ett annat. Ett tydligt exempel på en förändrad norm är den idag självklara normen att som kvinna vara yrkesverksam och självförsörjande hela sitt vuxna liv. Detta till skillnad mot tidigare normer, där det har ansetts som kvinnors självklara strävan att sköta hushållet och bli försörjd av en man, att som kvinna arbeta har varit ett nödvändigt ont för att klara familjens ekonomi.

Det är alltså inte ett normlöst samhälle vi strävar efter, men ett samhälle där ingen straffas för en föreställd olikhet. Det vi strävar efter är ett samhälle som värdesätter olika erfarenheter och där personers olikheter är en tillgång, inte en belastning.

Fakta om normer

OSKRIVNA REGLER som styr vår vardag och vårt sätt att tänka.

FÖRDELAR MAKTEN mellan de som tillhör normen och de som inte gör det.

BYGGER PÅ FÖRESTÄLLNINGEN om vad som är normalt och onormalt.

KAN VARA POSITIVA, men många begränsar den enskildas handlingsutrymme och möjligheten att göra aktiva val.

EXEMPEL på normer: högerhandsnormen, tvåsamhetsnormen, heteronormen.

Respekt för allas lika värde är något annat än att tolerera olikheter

För att uppnå ett bättre klimat på våra arbetsplatser och i vår organisation krävs det att vi aktivt ifrågasätter snäva, utestängande och förtryckande normer. Då kan vi göra skillnad och skapa ett positivt, bekräftande och öppet klimat som präglas av respekt, inkludering och öppenhet. Ibland talas om att skapa tolerans och acceptans – men vad betyder det egentligen att säga till någon att den är tolererad eller accepterad? Det är något som kan sägas av den som är i överläge till den som har mindre makt. Därför är det alltid respekten för alla människors lika värde som måste stå i centrum, inte toleransen.

Ibland används begreppet mångfald i arbete mot diskriminering. Det begreppet tar fasta på olikheter snarare än att alla har rätt till samma respekt och makt oavsett kön, bakgrund och sexuell läggning etc. Därför är det inte mångfald vi egentligen strävar efter – vi strävar efter respekt för alla människors lika värde och i grunden en förändring av de orättvisor som idag existerar.

Det finns mycket som skapar olikheter mellan människor. När det handlar om diskriminering är det viktigt att resonera kring de föreställningar som finns om varför människor är olika och har olika egenskaper. Alltför ofta finns föreställningar om att olikheter är biologiskt bestämda, särskilt finns denna föreställning när det handlar om hur kvinnor och män förväntas bete sig. Det finns också föreställningar om att olikheter handlar om kulturellt arv, som används för att tillskriva grupper av människor vissa egenskaper. Dessa förklaringar är ofta såväl felaktiga som irrelevanta och riskerar att upprätthålla utestängande normer.

Istället är det viktigt att se hur normer skapar olikheter genom att det ställs olika förväntningar på olika människor. Kvinnor förväntas till exempel bete sig på ett visst sätt, när kvinnor bryter mot denna förväntning så uppmärksammas det på ett eller annat sätt, ofta genom bestraffande kommentarer eller blickar. Denna typ av uppmärksamhet kan kallas för social bestraffning eller utestängningsmekanism. De kan också kallas härskartekniker om vi pratar om ett mötes-sammanhang.

Genom ett ständigt socialt spel av förväntningar och sociala bestraffningar så lär vi oss anpassning till de förväntningar som ställs, från att vi föds och hela vårt liv igenom. På detta sätt skapas också olika förutsättningar och erfarenheter.

Är det så enkelt att om vi behandlar alla exakt likadant så förekommer det ingen diskriminering? Nej. Snarare krävs ibland det motsatta. Eftersom vissa grupper gynnas och andra missgynnas krävs ibland olika behandling just för att kunna skapa jämlika villkor.

Exempelvis är det rimligt att den som inte har svenska som modersmål ges mer resurser genom att erbjudas språkkurser, för att på så sätt ges förutsättningen att delta på samma villkor. Detsamma gäller att det är rimligt att den som är gravid har rätt till anpassade lösningar på arbetsplatsen och inte behandlas lika. Det är också rimligt att installera hörselslinga och ramp för att möjliggöra för personer med hörselskada eller rörelsehinder att delta.

Att behandla lika skulle i dessa fall vara diskriminerande genom att det blundar för de olika förutsättningar vi har att vara delaktiga på jämlika villkor. Med andra ord kräver möjligheten till lika förutsättningar ibland att vi behandlar grupper olika – men detta är bara motiverat när syftet är att uppnå reellt lika förutsättningar och villkor.

Intersektionalitet som verktyg mot diskriminering

För att kunna arbeta förebyggande mot diskriminering är det viktigt att tänka på att normer och maktrelationer hänger ihop och att en människa består av en rad identiteter, hon är inte bara sitt kön, sin hudfärg eller eventuell funktionsnedsättning. Alla människor har ett kön och en hudfärg, även de som aldrig har behövt fundera över det.

Diskriminering kan hänga ihop med flera grunder samtidigt om en person bryter mot normer på flera sätt. Ju längre bort från normen en person befinner sig, desto svårare kan det vara att passa in och/eller få tillgång till makt och inflytande. Vad som är norm beror på sammanhanget och förändras från situation till situation och från miljö till miljö. I ett förebyggande arbete mot diskriminering är det därför viktigt att få syn på normer som finns i olika delar av verksamheten. Normerna synliggör och bekräftar vissa personer, osynliggör andra och fördelar på så sätt makten i rummet och verksamheten.



“En människa består av en rad identiteter, hon är inte bara sitt kön, sin hudfärg eller eventuell funktionsnedsättning. Alla människor har ett kön och en hudfärg, även de som aldrig har behövt fundera över det.”

Man kan också tänka att om arbetet fokuserar på en norm i taget så blir följden sannolikt att man samtidigt förstärker andra normer. I arbetet för jämställdhet så fokuserar man på de ojämlika villkoren mellan grupperna kvinnor och män. Det är då sannolikt att andra normer inte får plats, och att man glömmer bort att gruppen kvinnor är en mycket heterogen grupp som inte delar samma livsvillkor. Personer med funktionsnedsättningar har också kön, sexualitet, etnicitet och så vidare. Kategorin ”invandrare” består av personer av olika kön, funktionalitet, bakgrund, ålder och sexualitet.

Intersektionalitet betyder att olika maktordningar samverkar och förstärker varandra. Som teoribildning kan intersektionalitet upplevas som komplex. Viktigast att komma ihåg är att vi alla är sammansatta av en mängd olika identiteter och tillskrivs flera olika gruppstillhörigheter. Och att vara ödmjuk inför att anti-diskrimineringsarbete är utmanande, och samtidigt ett mycket spännande arbete!

Diskrimineringsgrunderna

Kön

Diskrimineringsgrunden kön skyddar oss mot diskriminering på grund av kön, det vill säga att någon är man eller kvinna, samt den som tänker ändra eller har ändrat sin juridiska könstillhörighet. Den diskriminering som skapas på arbetsmarknaden och i övriga samhällslivet bygger på att det finns förväntade roller för män och kvinnor. Detta brukar ibland kallas för genus, det vill säga att det finns en mängd sociala egenskaper som förväntas av personer med en viss typ av kropp. Till exempel finns det ofta föreställningar om att kvinnor är mjukare och mindre auktoritära ledare och att kvinnor är bättre på att ta hand om barn och sjuka. Denna typ av förväntningar präntas in i oss från vår uppväxt och hela våra vuxna liv och skapar förväntningar från omvärlden på oss själva och från oss själva på omvärlden.

Grunden till skillnaden mellan män och kvinnor i arbetslivet har en stor del av sin förklaring i den skeva fördelningen av obetalt omsorgsarbete. Kvinnor tar ett större ansvar för familjernas gemensamma angelägenheter. Det ger lägre pension och sämre arbetsvillkor.

Diskriminering av transsexuella faller också under diskrimineringsgrunden kön. Övriga transpersoner faller under diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck, se nedan.

”Man föds inte till kvinna, man blir det” Simone De Beauvoir, fransk filosof (och feministisk husgud) 1949.

”Om jag för hundra år sedan hade sagt ”jag är kvinna” så hade det till exempel betytt ”jag har inte rösträtt”, ”jag har inte tillträde till universitetet”, ”jag är inte myndig när jag gifter mig”. Och det hade inte betytt bara dessa faktiska omständigheter, utan i förlängningen av dem även en förståelse av ordet kvinna som en varelse som inte förstår sig på politik, som inte är kapabel att tänka rationellt, som inte kan ta ansvar för sin ekonomi. Tack vare de politiska framgångarna för kvinn rörelsen så äger ordet kvinna inte längre dessa associationer. De associationer som ordet väcker idag – ömhet, känslighet, sentimentalitet, mystik, skönhet, lyhördhet, intuition etc – behöver det inte väcka imorgon.”²

2) Under det rosa täcket. Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier, Nina Björk.

Så visar sig könsdiskrimineringen i samhället

KVINNOR ARBETAR i betydligt högre utsträckning deltid än män.

KVINNOR HAR i högre grad otrygga anställningsformer.

MÄN HAR högre löner inom de absolut flesta yrken, oavsett om de är dominerade av män eller kvinnor.

KVINNOR UTFÖR betydligt mer av det som kallas för obetalt arbete.

DEN SOM ÄR GIFT och som vill göra en könskorrigering tvingas skilja sig för att få tillåtelse till detta.

Sexuell läggning

I diskrimineringslagen definieras tre sexuella läggningar: hetero-, bi- och homosexualitet. Sexuell läggning definieras kort och gott om en person har förmågan att förälska sig i och attraheras av personer av samma kön, av det andra könet eller av personer från båda könen.

I arbetet mot diskriminering på grund av sexuell läggning (liksom kön, könsidentitet och könsuttryck) pratas det ofta om den så kallade heteronormen. Heteronormen går ut på att alla förväntas vara och definiera sig som heterosexuella, att tjejer ska vara feminina och killar maskulina och att de ska attraheras av varandra.

Heteronormen påverkar alltså inte bara homo- och bisexuella, den är en norm som påverkar allas sätt att betrakta omvärlden. Eftersom heteronormen omfattar hela samhället riskerar homo- och bisexuella personer ständigt att betraktas som annorlunda och avvikande av omgivningen.

Heteronormen skapar förväntade beteenden för män och kvinnor, hur män och kvinnor ska bete sig för att attrahera varandra. Genom att heteronormen och den förväntade heterosexualiteten hela tiden återupprepas i sociala situationer, i kultur och media förstärks den ständigt.

Heteronormativitet fungerar som en utestängande mekanism för icke-heterosexuella personer och andra personer som på olika sätt inte passar in i normens förväntningar på att leva i en monogam tvåsamhet bestående av en kvinna och en man med 1,9 barn.

Eftersom det råder en heteronorm är det i princip aldrig någon som förväntas berätta för sin omgivning att den definierar sig som heterosexuell. För homo- och bisexuella talas det däremot om att ”komma ut”, det vill säga att berätta för omgivningen att man inte är heterosexuell. Detta begrepp är egentligen felaktigt eftersom det får det att framstå som att det räcker att en gång för alla berätta om sin sexuella läggning.

Att komma ut är istället något som kan betraktas som en ständigt pågående process. Det handlar om att i alla nya sammanhang behöva redogöra för sin sexuella läggning: på nya jobbet, för nya kollegor, för nya bekanta, i mötet med myndigheter etcetera. Komma-ut-processen handlar egentligen om att komma ut som normbrytare. Den som följer normen behöver inte komma ut, och blir inte heller föremål för granskning eller godkännande.

Så visar sig diskrimineringen i samhället

OFTA SAKNAS ETT KLIMAT som tillåter en person att vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

HBT-PERSONER vantrivs på arbetsplatsen och blir utstötta på grund av att de inte kan vara öppna.

ENLIGT EN UNDERSÖKNING från Arbetslivsinstitutet 2003 är det cirka 50 procent av homo- och bisexuella som inte är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

28 PROCENT upplever att det finns förlöjligande och nedsättande kommentarer om homo- och bisexuella i allmänhet på arbetsplatsen.

ENLIGT BROTTSFÖREBYGGANDE RÅDET anmäldes mer än 1 100 hatbrott med homo- eller bifobiskt motiv år 2009. Det är den mest extrema uttrycksformen av homofobi.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

I den nya diskrimineringslagen har könsöverskridande identitet eller uttryck tillförts som diskrimineringsgrund. Lagens definition av detta är: ” ... att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön”³. Diskrimineringsgrunden innebär ett skydd för transpersoner, som tidigare saknat skydd mot diskriminering (med undantaget för transsexuella som tänker genomgå eller har genomgått könskorrigering, som också tidigare ingått i diskrimineringsgrunden kön).

3) Diskrimineringslagen, §5.

Transpersoner är ett paraplybegrepp för ett antal olika transidentiteter som exempelvis transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) samt inter- och transgenderpersoner (definierar sig bortom kön eller inte inom de traditionella könsidentiteterna).

*”Transpersoner är ett paraplybegrepp som omfattar människor som upplever och uttrycker könsidentitet på sätt som avviker från normen för hur kvinnor och män förväntas göra. Det kan innebära att känna sig främmande inför sin kropp, eller inför det kön man har registrerats som vid födseln. För andra handlar det om att identifiera sig utanför de traditionella kategorierna. Det betyder inte att man för den skull väljer att identifiera sig som ”transperson”. En del menar att det bara är kroppen som behöver korrigeras och att man därefter är som vilken man eller kvinna som helst. Andra anser att reglerna för hur kön ska kopplas till beteenden och utseenden är godtyckliga och att ”könsöverskridandet” bara finns i normens ögon. Eller att själva idén om att alla ska vara antingen kvinnor eller män är påhittad och försvårar för människor att uttrycka sig som de vill. Att kalla sig transperson kan vara en markering för att visa att man inte accepterar samhällets krav på anpassning till bestämda roller med utgångspunkt från våra kroppars utseenden. Men i första hand synliggör begreppet att människor behöver mer rymd än tvåkönsnormen tillåter, och människors grundläggande behov av att definiera sina egna sätt att vara.”*⁴

4) Höra hemma om transpersoner, RFSL & Diskrimineringsombudsmannen.

Personer som har en könsidentitet eller ett könsuttryck som inte överensstämmer med samhällets normer om att det enbart kan finnas tydligt identifierbara män och kvinnor, råkar ofta ut för att omgivningen reagerar negativt. Diskriminerande attityder är mycket vanligt förekommande för personer som bryter mot de normer som finns kring förväntad könsidentitet och könsuttryck.

Normer kring kön rymmer inte bara förväntningar kring att män är maskulina och kvinnor feminina, det är också en föreställning om att det bara finns dessa två könsidentiteter, och en föreställning om att det på alla kroppar går att ”läsa” vilket kön de har. Vi har ordet ”transperson” för att tala om personer som bryter mot dessa normer, men hur pratar vi om personerna som följer normerna? Här blir normsystemet extra tydligt, att det som är norm är så självklart att det inte ens behöver benämnas. Men för att kunna prata om de personer som har en könsidentitet (kvinna) som överensstämmer med könet som registrerades vid födseln (kvinna) kan vi använda begreppet *cisperson*. Cis betyder på samma sida, medan trans betyder överskrida.

Exempel på diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara om en arbetsgivare inte ger någon ett jobb för att personen bär ”det motsatta könets kläder”, om dörrvakten på nattklubben inte släpper in en person för att ”det inte går att se om det är en man eller en kvinna”, om någon söker läkarvård för ryggsmärtor och läkaren istället vill ”behandla” personens transvestism eller om en lärare trakasserar någon som inte vill definieras som vare sig tjej eller kille.

”Jag har inget enkelt svar på varför jag vill ha tjejdkläder, men den viktiga frågan är varför hela vår kultur försöker hindra mig från att ha det. Kjol eller inte kjol. För mig är det ofta en kamp att vistas ute på stan. Jag måste orka sköta mina ärenden i lugn och ro, genom ett myller av blickar, viskningar, och en och annan ljudlig kommentar. Omgivningens signaler om att allt inte står rätt till med mig överröstar nästan mina egna negativa tankemönster./.../ Det betyder att jag måste kämpa för att våga handla i min egen matbutik igen. Eller ens orka handla färdigt. Blickarna fungerar också alldeles utmärkt. De får mig att vilja gömma mig under mitt rosa täcke och aldrig mer visa mig. Jag antar att det är majoritetens politiska vilja, som det heter. Och jag bara ler ett milt leende.”⁵

5) Könskrig. Hur vi delas upp och hur vi hör ihop, Elin Alvémark & Tove Leffler (red).

Så visar sig diskrimineringen i samhället

ENLIGT STATENS folkhälsoinstitut är mer än hälften (59%) av transpersonerna rädda för att bli utsatta för våld och trakasserier på grund av sin könsidentitet/könsuttryck.

EN TREDJEDEL av transpersonerna uppger att de någon gång har blivit utsatta för trakasserier eller våld till följd av könsidentitet/könsuttryck.

TRANSPERSONER HAR ofta sämre hälsa än övrig befolkning.

TRANSPERSONER DÖLJER ofta sin transidentitet på arbetsplatsen av rädsla för att bli utfrysta och/eller trakasserade.

Etnisk tillhörighet

Att definiera vad som är svenskt är omöjligt. Den som är född och uppvuxen i Sverige, med båda föräldrarna födda i Sverige, som hör en generaliserande beskrivning av hur svenskar är kommer sannolikt tycka att den är felaktig. Detsamma gäller naturligtvis för alla generaliserande beskrivningar av vad det innebär att ha rötter i ett visst land.

Det är viktigt att synliggöra de normer som skapar diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Vårt samhälle är byggt på normer om att vithet och ”svenskheter” är önskvärdt och att annan hudfärg och annan etnisk tillhörighet eller bakgrund inte har samma status och värderas lägre. Vardagsrasismen är utbredd och generaliseringar, både positiva och negativa, om olika folkgrupper vanliga. Svenskheten får ofta stå för det goda, det civiliserade och det moderna medan ”det utländska” får stå för ojämlikhet, förtryckande strukturer, underutveckling och bakåtsträvande.

Att arbeta mot diskriminering handlar inte enbart om att förstå i vilka situationer och hur personer med utländsk bakgrund eller utländskt utseende särbehandlas, minst lika viktig är insikten att personer med västerländskt utseende ständigt ges privilegier.

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet handlar om de föreställningar som är kopplade till vissa bakgrunder och vissa hudfärger. Till exempel utsätts personer som härstammar från Västeuropa betydligt mer sällan för diskriminerande situationer än personer som härstammar från Östeuropa. Vita personer från Nordamerika betydligt mer sällan än svarta personer från samma kontinent. Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet är därför mer komplicerad än den geografiska härkomsten.

Mycket av den forskning som bedrivs kring diskriminering på grund av bakgrund visar att diskriminering på grund av etnisk bakgrund handlar om rasistiska strukturer. Ett talande exempel är att personer som har blivit adopterade i sin barndom, och som har vuxit upp i det svenska samhället utan att ha erfarenhet av att en förälder har sitt ursprung någon annanstans, upplever diskriminerande situationer. Detta innebär att diskriminering bland annat handlar om hudfärg, vilket är ett tecken på en rasistisk struktur.

”Jag kan slå på TV:n eller öppna tidningens förstasida och se att människor med min hudfärg är väl representerade!.../ Oavsett om jag använder checkar, kreditkort eller kontanter, så kan jag räkna med att min hudfärg inte motarbetar skenet av att jag är ekonomiskt tillförlitlig. Jag kan svära, klä mig i begagnade kläder eller inte svara på brev, utan att andra människor tillskriver dessa val till den dåliga moralen, fattigdomen eller bristen på läskunnighet för de med samma hudfärg som mig. Ingen begär av mig att jag ska tala för alla människor med samma hudfärg som mig själv”

“...en vit person lär sig tro att allt hon eller han gör, bra eller dåligt, allt vi uppnår, uppnås tack vare oss själva som individer. Det vore outhärdligt att inse att vi kanske får ett jobb eller ett fnt hus, ett hjälpsamt bemötande i skolan eller på sjukhus, tack vare vår hudfärg, inte tack vare att vi är de unika, kapabla individer vi anser oss själva vara.”⁶

6) White, Richard Dyer. Fri översättning.

Så visar sig diskrimineringen i samhället

ICKE ETNISKA svenskar har oftare svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

SORTERAS BORT på grund av namn och bakgrund vid nyrekryteringar.

HAMNAR OFTARE i yrken som inte stämmer överens med den egna utbildningen.


ÄR ÖVERREPRESENTERADE i yrken med dåliga villkor och har sämre inkomster än svenskfödda.

ÄR FÅ i ledande positioner inom facket, politiken och i näringslivet.

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringsgrunden innebär att det är förbjudet med diskriminering på grund av religiös tillhörighet eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsgrunden förbjuder särbehandling på grund av religion, och innefattar även att vara agnostiker (en person som inte anser sig kunna veta om det finns en gud eller inte) eller ateist (en person som är övertygad om att det inte finns någon gud).

För att en särbehandling ska kunna omfattas av diskrimineringsgrunden måste det handla om en allmänt erkänd religion eller trosuppfattning, politiska åskådningar omfattas till exempel inte. Skyddet mot diskriminering innefattar även religiöst påbjudna handlingar, exempelvis kost, bön och klädsel.



“Det finns flera arbetsplatser som har löst situationen med religiöst påbjuden klädsel genom att exempelvis ta fram turbaner eller huvuddukar som går i samma färger som övriga arbetskläder och med arbetsplatsens logotyp.”

I arbetslivet är religiöst påbjuden klädsel och/eller bön delar av religionsutövandet som ofta diskuteras. När det gäller religiös klädsel har arbetsgivaren ingen rätt att neka detta, såvida inte den religiösa klädseln är ett hinder för att bära skyddsutrustning. Det finns flera arbetsplatser som har löst situationen med religiöst påbjuden klädsel genom att exempelvis ta fram turbaner eller huvuddukar som går i samma färger som övriga arbetskläder och med arbetsplatsens logotyp. Denna typ av åtgärd visar på att religiös klädsel sällan är ett hinder för att utföra arbetsuppgifter.

Möjligheten att utöva sin religion i form av bön är ytterligare en fråga som ofta diskuteras. Arbetsgivaren kan aldrig hindra någon från att be på raster. Om det dessutom finns en lokal att använda för att kunna be utan att bli störd är det naturligtvis ett bra sätt att visa att alla respekteras.

Andra frågor som handlar om religiös tillhörighet har ofta liknande mönster som diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Det finns utspridd mytbildning kring vad som är påbjudet och förbjudet i vissa religioner. En ytterligare mytbildning finns också kring hur stark religiositeten är för personer med olika religioner och med olika ursprungsländer.

Inom alla religioner finns personer som är mer eller mindre aktivt troende och där landets huvudsakliga religion tar olika uttryck. Den som är född och upp-vuxen i Sverige, av etniskt svenska föräldrar, tänker förmodligen ganska sällan på hur mycket kristendomen har påverkat det omgivande samhället. Men vid lite närmare eftertanke är det en hel del som präglats av att den kristna tron tidigare var statsreligion i Sverige. Helgdagar är det tydligaste exemplet, en majoritet av helgdagarna i Sverige är kristna och den kristna religionens vilodag, söndagen, är

också regeln i den svenska veckan. Det är också vanligt att kyrkan används som samlingslokal, exempelvis vid skolavslutningar. En stor del av det svenska samhället är kort och gott organiserat runt religion, trots att förhållandevis få personer anser sig vara utövare av kristen religion.

Det avtryck som den kristna religionen har haft, och som väldigt få reflekterar över, är uttryck för en norm om kristendom. Precis som med andra normer blir detta tydligt först när någon bryter mot normen. Andra religioner omfattas ofta av mytbildning och föreställningar som många gånger är direkt osanna medan kristendomen är ”vanlig” och inte exotisk och därför inte lika hotande. Även om den kristna tron är norm i Sverige bland religioner/trosuppfattningar ingår det också i normen att inte vara praktiserande kristen utan lite lagom och bara fira de högtider som finns i den kristna kalendern, inte be eller gå i kyrkan.

Så visar sig diskrimineringen i samhället

DEN SOM VILL bära religiös klädsel nekas ofta, trots diskrimineringsförbudet, av sin arbetsgivare att göra detta.

PERSONER SOM INTE har kristen religion utestängs ofta från exempelvis skolavslutningar när dessa hålls i kristna kyrkor istället för i religionsneutrala lokaler.

NEGATIVA FÖRESTÄLLNINGAR om muslimer och islamofobi leder till en omfattande negativ särbehandling, till exempel vid gränskontroller på flygplatser.

Funktionshinder

Omkring var femte person i Sverige har någon form av funktionsnedsättning. I diskrimineringslagen benämns detta som funktionshinder och i vissa andra lagtexter som handikapp. Både handikapp och funktionshinder är benämningar som inte är särskilt uppdaterade. Handikapp för tankarna tillbaka långt bak i tiden och funktionshindrad blir man först när miljön omkring en är otillgänglig och skapar hinder.

För att omfattas av diskrimineringslagen ska funktionsnedsättningen vara ”...varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”⁷

Idag är samhällets målsättning att personer med funktionsnedsättningar ska ha samma tillgång till ett självständigt liv som alla andra och att det krävs en ökad tillgänglighet i alla delar av samhället. Denna syn på funktionsnedsättning är relativt ny. Historiskt har samhället direkt förföljt personer med fysiska eller intellektuella funktionsnedsättningar genom institutionalisering och tvångssterilisering. Personer med funktionsnedsättning har heller inte betraktats som självständiga medborgare utan snarare som patienter som inte har förmåga till att vara självständiga. Den gamla synen präglar dock fortfarande på många sätt hur personer med funktionsnedsättning bemöts i samhället.

⁷) Diskrimineringslagen, kapitel 1, 5§.

En normkritisk blick på frågor om funktionshinder ger frågor som: Hinder för vad då? Vems hinder? Hinder av vilken funktion? Och vems definition av funktion? Svaren på de frågorna är att vi utgår ifrån en tänkt normalitet, en ”normalt” fungerande kropp i en ”normal” omgivning. Normen om funktionsfullkomlighet styr hur vi organiserar våra samhällen och liv, med effektiva utslutningsmekanismer som följd: Personer som inte passar in i normen har inte möjlighet att delta på samma villkor. Det handlar också om hur vi ser på människor och vem som har rätt att vara delaktig.

För att kunna arbeta förebyggande mot diskriminering av personer med funktionsnedsättningar krävs att det sker en aktiv reflektion kring hur vår omgivning ser ut. Hur ska omgivningen utformas för att det ska ge tillgänglighet för så många som möjligt? Hur ser den fysiska miljön ut och hur ser tillgången till information ut? Förutsätts det att jag använder benen för att omgivningen ska vara tillgänglig? Förutsätts att jag har full syn och hörsel för att kunna tillgodogöra mig information? Utöver detta behövs en aktiv reflektion kring vad som krävs för att utföra ett arbete. Synen på att personer med funktionsnedsättningar inte kan utföra arbete är djupt rotad. För att komma förbi detta tankemönster krävs en aktiv inventering av hur människor hindras från tillgänglighet för att riva de hinder vi byggt upp.

”Sambällets otillgänglighet utestänger oss med funktionshinder. Den diskriminerar oss. Utformningen av vår fysiska, intellektuella och sociala miljö är inte något som är bestämt av högre makter. Att vi ska bygga trappor, skriva enbart svartskrift och bara kommunicera via det talade språket är inte en naturlag. Det är en historisk kvarleva av ett gammalt och unket tänkande. Det är ett sätt att se till att de som idag dominerar kan fortsätta att göra så – på bekostnad av oss andra.”⁸

8) Brandtal om tillgänglighet, Susanne Berg, handikappaktivist. Hämtat från Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, andra upplagan, RFSL Ungdom & Forum för levande historia.

Fakta om funktionsnedsättningar

DE VANLIGASTE funktionsnedsättningarna är rörelsehinder, följt av astma och allergi.

ANDRA funktionsnedsättningar är dyslexi, psykiska funktionshinder, hörselnedsättning, synnedsättning/blindhet.

VISSA funktionsnedsättningar är synliga, men en stor del av olika funktionsnedsättningar är dolda.

Så visar sig diskrimineringen i samhället

PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR HAR en lägre sysselsättning än övrig befolkning, vilket vittnar om diskriminering i arbetslivet.

PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING NEKAS ofta tillgänglighet till lokaler och möten, och är därför underrepresenterade i politiska och fackliga organisationer.

FELAKTIGA FÖRESTÄLLNINGAR om att funktionsnedsättning leder till nedsatt förmåga skapar diskriminering i såväl arbetslivet som i övriga samhället.

Ålder

Ålder är en av de två nya diskrimineringsgrunderna. Än så länge finns väldigt lite bakgrund i form av forskning och diskrimineringsärenden. Från statistiken vet vi att förutsättningarna på arbetsmarknaden skiljer sig mellan åldersgrupperna. För unga är det mycket svårt att få en tillsvidareanställning på heltid. För personer över 55 visar statistiken att den som blir arbetslös har betydligt längre perioder av arbetslöshet än andra åldersgrupper. Båda dessa exempel visar på att ålder har en stor betydelse i arbetslivet.

“Det handlar om att förändra organisationer, arbetsplatser och samhället i sin helhet i grunden. Men också om att våga rannsaka sig själv.”



Normer kring ålder spelar alltså stor roll för våra livsvillkor och normen kring ålder i arbetslivet är ofta motsägelsefull, till exempel ska du helst vara såväl ung som välutbildad och ha lång arbetslivserfarenhet. Det är såklart en ekvation som sällan går ihop.

Exempel på normer i arbetslivet kan vara att unga kan förväntas vara oerfarna, vilket skapar en tveksamhet kring om de verkligen kommer vara kapabla att utföra arbetet, den formella kompetensen till trots. För äldre är exempel på föreställningar snarare att äldre inte är tillräckligt produktiva, har svårt att lära sig nya arbetsmetoder och liknande. Denna typ av förväntningar bygger på en åldersnorm där den som är yngre eller äldre bemöts efter stereotypa uppfattningar istället för efter kompetens.

Diskrimineringslagens roll på svensk arbetsmarknad

På svensk arbetsmarknad är kollektivavtalens räckvidd sådan att de flesta löntagare omfattas av kollektivavtalade löner och andra villkor. Till detta kan, för det första, läggas den arbetsrättsliga lagstiftning som de allra flesta fackligt aktiva är bekanta med och som funnits under relativt lång tid, som till exempel lagen om anställningsskydd, medbestämmandelagen och semesterlagen.

Utgångspunkten för såväl kollektivavtal som arbetsrättslig lagstiftning är att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare så att rätten till likabehandling i arbetslivet garanteras. Utöver detta har trenden varit att utöka skyddet för den enskilda i arbetslivet med så kallade diskrimineringslagar. Denna tradition av lagstiftning finns i många av de europeiska länderna och genom EU-samarbetet har det också ställts krav på medlemsländerna att införa diskrimineringslagstiftning. Sverige har en något annorlunda tradition och har därför flera gånger fått påtryckningar från EU att skärpa sin diskrimineringslagstiftning.

Den första svenska lagen i det som idag har blivit diskrimineringslagen var Jämställdhetslagen, som infördes 1980. Denna lag handlade enbart om könsdiskriminering och var i stora delar dispositiv, det vill säga möjlig att i kollektivavtal förhandla bort. Sedan dess har antalet grunder för diskrimineringslagstiftning utökats med exempelvis etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och lagarna har blivit i högre grad tvingande och mindre dispositiva.

Förbud mot diskriminering omfattar, helt eller delvis, följande samhällsområden

Arbetslivet

Utbildning

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet samt arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

Medlemskap i vissa organisationer (arbetsgivar-, arbetstagar-, yrkesorganisation)

Varor, tjänster och bostäder m.m.

Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.

Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd

Värnplikt och civilplikt

Offentlig anställning

Diskrimineringslagen sedan den 1 januari 2009

Den 1 januari 2009 slogs de förekommande diskrimineringslagarna samman till en gemensam lag för alla diskrimineringsgrunderna. Utöver de tidigare diskrimineringsgrunderna (kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder) tillkom även diskriminering på grund av ålder samt på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck. Lagen har två delar, där den ena delen innehåller förbud mot diskriminering inom olika samhällsområden och den andra delen krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering. I denna skrift behandlar vi enbart de delar av diskrimineringslagen som gäller arbetslivet, men diskrimineringslagen gäller inom flera andra delar av samhället.

”Den första svenska lagen i det som idag har blivit diskrimineringslagen var Jämställdhetslagen, som infördes 1980. Denna lag handlade enbart om könsdiskriminering.”



Med lagändringen följde också en sammanslagning av diskrimineringsombudsmännen. De tidigare diskrimineringsombudsmännen HomO, DO, HO och JämO har nu blivit en Diskrimineringsombudsman (DO) som hanterar alla olika diskrimineringsgrunder.

Fruktansvärt att man inte ska kunna gå genom centrum utan att bli våldtagen!

Men lite får han väl skylla sig själv, när man har så utmanande klädsel!

Ser du inte hur tights jeans han hade?



Diskrimineringsförbud i arbetslivet

Diskrimineringsförbud

I diskrimineringslagen tydliggörs vem som omfattas av diskrimineringsförbudet. Lagen reglerar arbetsgivarens skyldighet att inte diskriminera. Relationen mellan arbetskamrater regleras inte i lagtexten, däremot kan arbetsgivaren hållas ansvarig för att inte ha åtgärdat trakasserier som förekommer på arbetsplatsen.

Trakasserier kan bland annat bestå i att någon använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "bosniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad nedsättande tilltal som "blatte", "fjolla" eller "hora".



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

*Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren."*⁹

⁹⁾ Diskrimineringslagen, kapitel 2, 1 §.

Lagen innehåller även en del undantag där olika behandling är tillåten. Dessa gäller exempelvis om det finns en väl motiverad anledning till att en egenskap kan vara avgörande som yrkeskrav. Undantag gäller även när regler om ålder är motiverade eller reglerar exempelvis bestämmelser om pension. Det är också tillåtet med så kallad positiv särbehandling gällande kön, om det är en åtgärd som har till syfte att främja jämställdhet. Positiv särbehandling får inte användas när det gäller löne- och anställningsvillkor.

Direkt diskriminering

I lagen definieras direkt diskriminering som:

”Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”¹⁰

10) Diskrimineringslagen, kapitel 1, 4 §.

Förbudet mot direkt diskriminering syftar till att stoppa missgynnande på individnivå, alla har rätt till lika behandling utan missgynnande. Direkt diskriminering tar fasta på diskriminerande avsikter där en ansvarig kan pekas ut. Att använda diskrimineringsförbudet i en rättslig process förutsätter att någon upplever sig diskriminerad och att detta har skett i en tydlig och klart påtaglig diskriminerande situation. Det förutsätter också att en person blivit annorlunda behandlad, det vill säga sämre än vad någon annan skulle ha blivit, och att detta kan kopplas till en diskrimineringsgrund.

Det finns flera svagheter med förbudet mot direkt diskriminering. För det första är det ofta svårt att leda i bevis att en annan person skulle ha blivit annorlunda behandlad i samma situation. Många gånger krävs tydliga bevis på att det finns en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. En annan svaghet med förbudet mot direkt diskriminering är att det inte kan användas för att komma åt de strukturer och normer som ligger till grund för diskrimineringen.

Även om kritiken är befogad så är förbudet viktigt. I de situationer där direkt diskriminering förekommer ska det finnas tydlig lagstiftning.

Exempel på situationer som kan vara direkt diskriminering

EN UNG KVINNA blir tilldelad okvalificerade arbetsuppgifter på ett lager eftersom hon antas vara svagare än en man.

EN TRANSPERSON blir nekad anställning till förmån för en icke-transperson med sämre meriter eftersom arbetsgivaren är rädd för att kunderna ska ta illa vid sig om det är en transperson i kassan.

EN ÄLDRE HETEROSEXUELL man nekas anställning på parfymavdelningen eftersom han inte antas kunna något om produkterna som säljs.

EN ANSTÄLLD FÖRVÄGRAS att bära arbetskläder i enlighet med den könsidentitet personen har gett uttryck för, eftersom arbetsgivaren vägrar acceptera arbetstagarens könsidentitet och uttryck.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering definieras i lagen med följande skrivning:

”Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium, eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet, eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.”¹¹

11) Diskrimineringslagen, kapitel 1, 4 §.

Till skillnad mot direkt diskriminering så tar förbudet mot indirekt diskriminering fasta på underliggande strukturer som är diskriminerande. Indirekt diskriminering kan förekomma även om det inte finns en uppsåtlig avsikt att diskriminera genom tillämpning av regler som helt enkelt inte har tänkts igenom särskilt väl.

Exempel på indirekt diskriminering

Volvo fälldes av arbetsdomstolen för att indirekt ha diskriminerat kvinnor när Volvo tillämpade en längdregel för en viss typ av arbetsuppgifter. Volvo menade att kortare personer skulle riskera att drabbas av förslitningsskador vid utförande av arbetsuppgiften. I rättegången visade det sig att Volvo inte hade sakliga argument för att en viss längd skulle göra skillnad på arbetsskaderisken. Exemplet Volvo är en typ av indirekt diskriminering där en till synes neutral regel i själva verket är missgynnande.

Instruktioner att diskriminera

Det är även förbjudet att som arbetsgivare ge en anställd som instruktion att diskriminera. Om en arbetsgivare beordrar en anställd, det vill säga en person i beroendeställning till arbetsgivaren, att diskriminera så är det arbetsgivaren som har gjort sig skyldig till diskriminering.

Exempel på förbudet mot instruktioner att diskriminera

En arbetsgivare ger sina anställda order att de inte får låta romer komma in i butiken. Arbetsgivaren bryter då även mot förbud att diskriminera vid tillhandahållande av varor, tjänster m.m.

Trakasserier

Trakasserier i arbetslivet är ett uppträdande som kränker en arbetssökande eller arbetstagare. Förbudet mot trakasserier gäller oavsett om den som trakasserar är en arbetsgivare eller en annan arbetstagare. Trakasserier enligt diskrimineringslagens mening ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna, det vill säga: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder.

Trakasserier kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en arbetstagare känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier är ett beteende som är ovälkommet och det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en arbetstagare medan en annan arbetstagare inte alls behöver bli illa berörd.

För att lagen ska gälla är det därför viktigt att den person som trakasserar får reda på att agerandet är ovälkommet. Det betyder att den som känner sig kränkt klargör att beteendet är ovälkommet, genom att säga ifrån med ord eller skriftligen. Det går också att säga ifrån genom att den trakasserade ber en annan person att säga till den som trakasserar att upphöra med trakasserierna. I vissa, allvarliga, fall behöver inte den trakasserade säga ifrån för att det ska räknas som trakasserier i lagens mening.



”Det är alltid den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande.”

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier skiljer sig från flirt genom att de är ovälkomna. Precis som med trakasserier är det den som är utsatt som avgör vad som är kränkande och vad som gör att arbetsplatsen känns otrygg. Även vid sexuella trakasserier ska enligt lagen den som trakasserar vara medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som anses vara kränkande. Det är därför viktigt att den trakasserade klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut. Det kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon annan. I vissa allvarliga fall ska man inte behöva säga ifrån för att det ska räknas som trakasserier i lagens mening.

Sexuella trakasserier kan vara beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade och som är ovälkomna.

Trakasserier kan vara diskriminering

Om en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för trakasserier räknas det som diskriminering enligt lagen. Det gäller även om arbetsgivaren säger till någon att trakassera en annan arbetstagare. Om en arbetstagare utsätter en annan arbetstagare för trakasserier räknas det inte som diskriminering enligt lagen. Däremot måste en arbetsgivare som fått reda på att någon anser sig utsatt för trakasserier på arbetsplatsen utreda och i förekommande fall sätta stopp för det.

Uppgift om meriter

I diskrimineringslagen regleras även rätten för en person som inte blivit anställd, eller getts möjlighet till utbildning eller befordran att ta del av de meriter som den som fick anställningen, utbildningen eller befordran hade. Detta betyder att arbetsgivaren skriftligen måste lämna en lista över de kvalifikationer som ledde till den aktuella positionen eller utbildningen.

Förbud mot repressalier

Arbetsgivaren är förbjuden att på något sätt utsätta en anställd som har gjort en anmälan om trakasserier eller diskriminering för bestraffning. Exempel på repressalier kan vara orimlig beordrad övertid, större arbetsbelastning, för enkla arbetsuppgifter och så vidare. Detta gäller även i vissa andra situationer, till exempel om en arbetstagare har anmält en arbetsgivare för att hon eller han inte arbetar aktivt förebyggande mot sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön så som diskrimineringslagen säger.

Arbetsgivarens skyldighet att förebygga diskriminering och trakasserier samt sexuella trakasserier

I diskrimineringslagen regleras utöver ovanstående också arbetsgivarens skyldighet att bedriva förebyggande arbete mot diskriminering. Dessa delar av lagen samt tips och idéer på hur sådant arbete kan göras finns i materialets andra del, Verktygslådan.

Andra viktiga verktyg i arbetet mot diskriminering

Kollektivavtalen

För oss som facklig organisation är kollektivavtalet ett av våra främsta verktyg för att förhindra diskriminering. Diskrimineringslagen utgör ett golv för arbetet mot diskriminering, men vi kan alltid höja ambitionsnivån genom kollektivavtalen. Ett viktigt arbete består i att kollektivavtalen ska vara fria från diskriminerande och/eller stereotypiserande skrivningar som bidrar till att upprätthålla och återskapa normer. Ett uppenbart exempel är att kollektivavtalens bestämmelser om särskilda kvinnlöner sedan länge är borta.

Kollektivavtalen kan också, till skillnad mot lagen, användas för att utjämna skillnader mellan arbetsplatser. Ett konkret exempel på detta är lönefrågor. Diskrimineringslagen föreskriver att lika lön för likvärdigt arbete ska gälla. Det finns också krav på löneanalyser ur jämställdhetsperspektiv och att upptäckta löneskillnader som är kopplade till kön ska rättas till. Lagen är viktig på enskilda arbetsplatser men har en kraftig begränsning eftersom den enbart kan döma i enskilda fall, med enskilda inblandade på enskilda arbetsplatser. Kollektivavtalen har istället fördelen att de omfattar hela avtalsområden. Starka kollektivavtal och samordning mellan de fackliga organisationerna kan skapa en utjämning av löner mellan mans- och kvinnodominerade branscher, exempelvis genom jämställdhetspotter och låglönesatsningar.

Exempel på hur kollektivavtalet kan motverka diskriminering

REGISTRERAD PARTNERS plötsligt svåra sjukdom inkluderas i skrivelser gällande rätt till permission från arbetet.

ATT DET I AVTALET ges möjlighet att vara ledig andra dagar än de kristna högtider som idag är helgdagar i den svenska almanackan.

PARTSGEMENSAM överenskommelse om att förstärka det förebyggande arbetet mot diskriminering.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Utöver diskrimineringslagen och kollektivavtalen finns andra regler och lagar som har nära anknytning till området. Arbetsmiljölagstiftningen är en av dessa och tar bland annat fasta på hur den psykiska och sociala miljön på jobbet ser ut. I detta sammanhang är arbetsmiljöverkets föreskrift 1993:17 om kränkande särbehandling och 2007:05 om gravida och ammande arbetstagare användbara verktyg.

Utöver detta har arbetsmiljöverket bra stöd och råd för hur tillgänglighet för funktionsnedsatta kan stärkas genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla tillgängliga arbetsplatser, personalutrymmen samt gemensamhetslokaler. Det förebyggande arbetet mot diskriminering handlar till stora delar om den psykosociala arbetsmiljön och är därför av stor relevans för skyddsombud.

”Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla tillgängliga arbetsplatser, personalutrymmen samt gemensamhetslokaler.”



Föräldradighetslagen

Föräldradighetslagen reglerar rätten till föräldradighet och ersättningar. Den är viktig i förhållande till diskrimineringslagarna eftersom missgynnande av föräldrar och föräldradiga även ofta har samband med diskrimineringsgrunden kön. Lagen förbjuder missgynnande av föräldradiga. Föräldradighetslagen gäller till exempel:

- Vid beslut om anställning.
- Vid beslut om befordran.
- Vid beslut om utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning.
- Vid beslut om lön eller om andra anställningsvillkor.
- Vid beslut som rör ledning och fördelning av arbetet.
- Vid beslut om omplacering, uppsägning eller avbrytande av anställningen på annat sätt.

Denna lag är nära kopplad till kraven på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och till kön som diskrimineringsgrund. Fortfarande har till exempel pappor svårare att ta ut föräldradigt på många arbetsplatser och attityderna till föräldradighet för pappor är inte uppmuntrande. Pappor tar ut mindre än en fjärdedel av föräldradigheten allt som allt.

Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Denna lag förbjuder diskriminering av deltidsanställda och visstidsanställda vid exempelvis lönesättning och förmåner. Lagen är viktig ur ett icke-diskrimineringsperspektiv eftersom deltidsarbete och tillfälliga anställningar är vanligare bland grupper som oftare utsätts för annan diskriminering, framförallt kvinnor, unga och personer med utländsk bakgrund.

Övriga arbetsrättsliga lagar

Även de övriga arbetsrättsliga lagarna är bra verktyg i arbetet mot diskriminering. Alla arbetsrättsliga lagar har till uppgift att skapa regler för arbetslivet så att samma regler gäller för alla. Till exempel är lagen om anställningsskydd ett viktigt verktyg för att förhindra godtyckliga uppsägningar, där en diskrimineringsgrund kan vara av betydelse.

Det förebyggande arbetet begränsas bara av vår egen kunskap och vilja


De ovanstående delarna ger en beskrivning av de formella verktyg vi har i arbetet mot diskriminering som kan användas i diskussioner med arbetsgivaren. Det absolut viktigaste arbetet är dock alltid det förebyggande. Det är bara vår egen kunskapsnivå och vilja som kan sätta gränserna för det och det finns en mängd saker att göra för att garantera att alla ges samma förutsättningar på våra arbetsplatser och i samhället i stort.

Mer tips, råd och inspiration kring det förebyggande arbetet finns i materialets andra del, Verktygslådan.

En bra arbetsmiljö förebygger diskriminering

KRÄNKANDE JARGONG med diskriminerande uttalanden är en dålig psykosocial arbetsmiljö, icke-diskrimineringsperspektivet bör finnas med i allt arbete för en bättre psykosocial arbetsmiljö.

I DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET ingår åtgärder för att göra arbetsplatsen tillgänglig.



Läs också vår andra del,
Verktyglådan, i vår
skriftserie om arbetet
mot diskriminering.



Handelsanställdas förbund
Box 1146, 111 81 Stockholm
08-412 68 00