

Lagrådsremiss

Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 20 februari 2003

Mona Sahlin

Lars G Johansson
(Justitiedepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Lagrådsremissen innehåller förslag till en ny lag om förbud mot diskriminering och förslag till ändringar i 1999 års arbetsrättsliga lagar med förbud mot diskriminering, dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Vidare föreslås ändringar i lagen (2001:1296) om likabehandling av studenter i högskolan och följdändringar i ett antal andra lagar.

Den föreslagna lagstiftningen är ett led i genomförandet av två EG-direktiv. Dessa direktiv är direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) och direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet).

Diskrimineringsbegreppet i lagarna föreslås anpassas till EG-rätten i systematiskt och språkligt hänseende. En ny diskrimineringsgrund – ”religion eller övertygelse” – föreslås. Att trakasserier och instruktioner att diskriminera en person är former av diskriminering skall enligt förslaget uttryckligen framgå av lagarna. Vidare föreslås en ny uttrycklig bevisregel som uttrycker EG-rättsliga principer för bevisprövningen.

Såvitt gäller den nya lagen om förbud mot diskriminering föreslås följande. Diskrimineringsförbud skall gälla i fråga om diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder i fråga om

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
- start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,

- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer, och
- varor, tjänster och bostäder.

Därutöver föreslås diskrimineringsförbud som gäller etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse i fråga om

- socialtjänsten, färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
- arbetslöshetsförsäkringen och
- hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Lagen innehåller också förslag till bestämmelser om ogiltighet och skadestånd som påföljder om diskriminering förekommit. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall enligt förslaget utöva tillsyn över att lagen följs. Mål om tillämpningen av förbuden mot diskriminering och förbudet mot repressalier föreslås handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

Härutöver föreslås följande ändringar i 1999 års arbetsrättsliga lagar. Lagarna skall gälla även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar åtgärder som rör yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning. Vidare utsträcks lagarnas tillämpningsområde på så sätt att diskrimineringsförbuden och förbudet mot repressalier skall gälla till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller genomgår yrkespraktik på en arbetsplats. Undantaget från förbudet mot direkt diskriminering ändras.

Lagen om förbud mot diskriminering och de övriga lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2003.

Innehållsförteckning

1	Beslut	6
2	Lagtext	7
2.1	Förslag till lag om förbud mot diskriminering	7
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.....	13
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.....	19
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning	24
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan	29
2.6	Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)	34
2.7	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering	35
2.8	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen	37
2.9	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	38
2.10	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	39
2.11	Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) ..	41
3	Ärendet och dess beredning.....	44
4	Gällande rätt och internationella åtaganden.....	44
4.1	Grundlagsbestämmelser	44
4.2	Arbetsrättsliga bestämmelser	45
4.3	Lagen om likabehandling av studenter i högskolan	48
4.4	Avtalslagen.....	49
4.5	Straffrättsliga bestämmelser	50
4.6	Internationella åtaganden	50
4.6.1	FN.....	50
4.6.2	Europarådet	53
4.7	EG-rätten	54
5	Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet	55
5.1	Direktivens tillkomst	55
5.2	Direktivens huvudsakliga innehåll	56
	Rättsmedel och rättstillämpning.....	58
	Organ för främjande av likabehandling	59
	Slutbestämmelser	60
6	Ett utvidgat skydd mot diskriminering	60
6.1	Ett skydd för mänskliga rättigheter	60
6.2	Ett lika skydd för alla diskrimineringsgrunder.....	61
6.3	Diskrimineringskommittén – en framtida sammanhållen lagstiftning mot diskriminering?	65

7	Genomförandet av de två EG-direktiven	68
7.1	Behovet av lagstiftning	68
7.2	En ny civilrättslig lag mot diskriminering som kompletterar nuvarande lagar	70
7.3	Särskilt om diskriminering inom utbildningsväsendet m.m.	75
8	Diskrimineringsgrunderna	78
8.1	Inledning	78
8.2	Etnisk tillhörighet	79
8.3	Religion eller övertygelse	80
8.4	Sexuell läggning	82
8.5	Funktionshinder	84
9	Diskrimineringsbegreppet	84
9.1	Ett gemensamt diskrimineringsbegrepp	84
9.2	Direkt diskriminering	85
9.3	Indirekt diskriminering	91
9.4	Trakasserier	94
9.5	Instruktioner att diskriminera	98
10	Bevisfrågor	103
11	En ny lag om förbud mot diskriminering	108
11.1	Inledning	108
11.2	Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten	109
11.3	Start eller bedrivande av näringsverksamhet	119
11.4	Yrkesutövning	125
11.5	Medlemskap m.m. i organisationer	128
11.6	Varor, tjänster och bostäder	131
11.7	Det sociala området	138
11.7.1	Socialtjänsten m.m.	139
11.7.2	Socialförsäkringen och anslutande bidragssystem	143
11.7.3	Arbetslöshetsförsäkringen	145
11.7.4	Hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet	148
11.8	Förbud mot repressalier	151
11.9	Ogiltighet och skadestånd	154
11.9.1	Ogiltighet	154
11.9.2	Skadestånd	158
11.10	Tillsyn	161
11.11	Rättegången	166
11.11.1	Rättegången i tvistemål	166
11.11.2	Rättegångskostnader	169
11.11.3	Preskription m.m.	171
11.11.4	Sekretess	172
12	Ändringar i 1999 års lagar	173
12.1	Behovet av lagändringar	173
12.2	När förbuden gäller	174
12.3	Undantag från diskrimineringsförbuden	184
12.4	Repressalier	188

12.5	Skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.....	191
12.6	Tillsyn.....	192
12.7	Övriga frågor	193
13	Ikraftträdande.....	196
14	Konsekvenser.....	196
15	Författningskommentar.....	200
15.1	Förslaget till lag om förbud mot diskriminering	200
15.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.....	217
15.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.....	223
15.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.....	228
15.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan	233
15.6	Förslaget till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)	236
15.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering	236
15.8	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen	236
15.9	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	237
15.10	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	237
15.11	Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)	237
Bilaga 1	Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung	238
Bilaga 2	Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet	243
Bilaga 3	Sammanfattning av utredningens förslag	251
Bilaga 4	Författningsförslag.....	257
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanserna.....	306

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om förbud mot diskriminering
2. lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet
3. lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
4. lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
5. lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan
6. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)
7. lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
8. lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen
9. lag om ändring i lagen (1974:371) om arbetstvister
10. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare
11. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om förbud mot diskriminering

Häriigenom föreskrivs följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder.

Andra bestämmelser med förbud mot diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns också i

- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, och
- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Enligt 16 kap. 9 § brottsbalken utgör olaga diskriminering brott.

Definitioner

Diskriminering

3 § I denna lag avses med diskriminering

1. *direkt diskriminering*: att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. *indirekt diskriminering*: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller för-

faringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–3 som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder

4 § I denna lag avses med

1. *etnisk tillhörighet*: att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg,

2. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

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

Förbud mot diskriminering

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet

5 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

1. vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, och

2. i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet

6 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Yrkesutövning

7 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Medlemskap m.m.

8 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och
2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Varor, tjänster och bostäder

9 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder till allmänheten som inte sker inom ramen för privat- och familjelivet.

Socialtjänsten m.m.

10 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om

1. insatser inom socialtjänsten, och
2. tillstånd till färdtjänst och riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag.

Socialförsäkringssystemet

11 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Arbetslöshetsförsäkringen

12 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

Hälso- och sjukvården

13 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse är förbjuden i hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Förbud mot repressalier

14 § Den som är förbjuden att diskriminera enligt denna lag får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

15 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Skadestånd

16 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränkning som diskrimineringen innebär. Skadeståndet skall betalas av den som har en arbetstagare i sin tjänst om arbetstagaren i tjänsten bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag.

17 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalier för den kränkning som repressalierna innebär. Skadeståndet skall betalas av den som har en arbetstagare i sin tjänst om arbetstagaren i tjänsten bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag.

18 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 16 eller 17 §§ sättas ned eller helt falla bort.

Tillsyn

19 § Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall se till att denna lag följs.

Ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen.

Rättegången

Tillämpliga regler

20 § Mål om tillämpningen av förbuden mot diskriminering och förbudet mot repressalier enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

Domstolen får dock förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorat målet och hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när någon av ombudsmännen för talan som part enligt 22 §.

Bevisbörda

21 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som skall bevisa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Rätt att föra talan

22 § I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen eller Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

23 § Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken någon av ombudsmännen mot diskriminering för talan.

Preskription m.m.

24 § En talan enligt denna lag skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

25 § En talan som förs av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen eller Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

dels att 3 § skall upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 3 § skall utgå,

dels att rubriken till lagen samt 1, 2, 4–10, 12–14, 16, 17, 24 och 36 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 1 a, 1 b, 9 a, 9 b och 36 a §§, samt närmast före 9 a, 9 b och 36 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (*etnisk mångfald i arbetslivet*).

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, *religion eller övertygelse*.

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

1 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 8–9 b §§, 10 § 3 och 12 § samt bestämmelserna i 13–16 och 18–20 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

1 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12, 13 och 18–20 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

2 §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja *etnisk mångfald* i arbetslivet. De skall särskilt motverka alla former av *etnisk* diskriminering.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja *lika rättigheter och möjligheter* i arbetslivet *oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*. De skall särskilt motverka alla former av diskriminering *som avses i denna lag*.

4 §

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja *etnisk mångfald* i arbetslivet.

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja *lika rättigheter och möjligheter* i arbetslivet *oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 5–7 §§.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 5–7 §§.

5 §

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare *oberoende av etnisk tillhörighet*.

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare *oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*.

6 §

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för *etniska* trakasserier eller för repressalier *på grund av en anmälan om etnisk diskriminering*.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier *enligt denna lag*.

7 §

Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet, *religion eller övertygelse* ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *personer med annan etnisk tillhörighet* i en *likartad* situation, om *inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet*.

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar* situation, om missgynnandet *har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*.

9 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet. Detta gäller *såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås*.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller *en* arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet, *religion eller övertygelse*. Detta gäller *dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet*.

Trakasserier

9 a §

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörig-

het, religion eller övertygelse.

En arbetsgivares trakasserier av en arbetssökande eller en arbetstagare är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera

9 b §

Med instruktioner att diskriminera avses i denna lag order eller instruktioner om diskriminering av en person enligt 8–9 a §§ som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare.

Sådana instruktioner är förbjuden diskriminering.

10 §

Förbuden mot *etnisk* diskriminering i 8 och 9 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

4. leder och fördelar arbetet eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbuden mot diskriminering i 8–9 b §§ gäller när arbetsgivaren

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är absolut nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

12 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har an-

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har an-

målt arbetsgivaren för *etnisk* diskriminering.

målt arbetsgivaren för diskriminering, *påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.*

13 §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *etniska* trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

14 §

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan *etnisk* diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

16 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8 *eller* 9 §§ och 10 § *punkterna 1 och 2*, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8, 9, *9 a eller 9 b* § och 10 § 1–3, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

17 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8 *eller* 9 §§ och 10 § *punkterna 3–5*, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8, 9, *9 a eller 9 b* § och 10 § 4–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

24 §

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot *etnisk* diskriminering lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för om-

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot *etnisk* diskriminering lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för om-

budsmannens tillsyn enligt 21 §. En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 11 §. *Arbetsgivare får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten.* Finns särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

budsmannens tillsyn enligt 21 §. En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 11 §. Finns särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

36 §

Mål om tillämpningen av 8–10 och 12–20 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande *och den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs eller utförs anses som arbetsgivare.*

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 8–10 och 12–20 §§.

Bevisbörda

36 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall bevisa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

dels att 3, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 18 och 24 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 2 a, 2 b, 4 a, 4 b, och 24 a §§ samt närmast före 4 a, 4 b och 24 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 3–4 b §§, 5 § 3 och 8 § samt bestämmelserna i 9–12 och 14–16 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

2 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8, 9 och 14–16 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

3 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare *med funktionshinder* genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *personer utan sådant funktionshinder i en likartad situation*, om *inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med funktionshindret*.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar situation*, om missgynnandet *har samband med funktionshinder*.

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

4 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare *med visst funktionshinder* genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med sådant funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller *såvida* inte *syftet med* bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av *sakliga skäl* och *åtgärden är lämplig och nödvändig* för att *syftet skall uppnås*.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med sådant funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller *dock* inte *om* bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av *ett berättigat mål* och *medlen är lämpliga och nödvändiga* för att *uppnå målet*.

Trakasserier

4 a §

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med funktionshinder.

En arbetsgivares trakasserier av en arbetssökande eller en arbetstagare är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera

4 b §

Med instruktioner att diskriminera avses i denna lag order eller instruktioner om diskriminering av en person enligt 3–4 a §§ som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare.

Sådana instruktioner är förbjuden diskriminering.

5 §

Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

4. leder och fördelar arbetet eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om ett visst funktionshinder är absolut nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

6 §

Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är *likartad* med den för personer utan sådant funk-

Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är *jämförbar* med den för personer utan sådant funk-

tionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

tionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

8 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, *påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt denna lag.

9 §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av funktionshinder av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Med trakasserier på grund av funktionshinder avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens funktionshinder.

12 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 1 eller 2 eller 6 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 1–3 eller 6 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

13 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 3–5, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 4–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

18 §

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Handikappombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 17 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när Handikappombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 7 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

24 §

Mål om tillämpningen av 3–6 och 8–16 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och *den* som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs eller utförs anses som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–6 och 8–16 §§.

Bevisbörda

24 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall bevisa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

dels att 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 17 och 23 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 2 a, 2 b, 4 a, 4 b och 23 a §§, samt närmast före 4 a, 4 b och 23 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 3–4 b §§, 5 § 3 och 7 § samt bestämmelserna i 8–11 och 13–15 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

2 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7, 8 och 13–15 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

3 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *personer med annan sexuell läggning* i en *likartad situation*, om *inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades sexuella läggning*.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar situation*, om missgynnandet *har samband med sexuell läggning*.

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

4 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare *med viss sexuell läggning* genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *den sexuella läggningen*. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av *sakliga skäl* och *åtgärden är lämplig och nödvändig* för att syftet skall uppnås.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *viss sexuell läggning*. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av *ett berättigat mål* och *medlen är lämpliga och nödvändiga* för att uppnå målet.

Trakasserier

4 a §

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning.

En arbetsgivares trakasserier av en arbetssökande eller en arbetstagare är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera

4 b §

Med instruktioner att diskriminera avses i denna lag order eller instruktioner om diskriminering av en person enligt 3–4 a §§ som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare.

Sådana instruktioner är förbjuden diskriminering.

5 §

Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

4. leder och fördelar arbetet eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss sexuell läggning är absolut nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

7 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, *påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt denna lag.

8 §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av sexuell läggning av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Med trakasserier på grund av sexuell läggning avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens sexuella läggning.

11 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 1 eller 2, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 1–3, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

12 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 3–5, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 3–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

17 §

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 16 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 6 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

23 §

Mål om tillämpningen av 3–5 och 7–15 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs eller utförs anses som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–5 och 7–15 §§.

Bevisbörda

23 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall bevisa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

dels att 1–5, 7–9 och 13 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall föras in nya paragrafer, 8 a, 8 b och 17 a §§ samt närmast före 8 a, 8 b och 17 a §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, *religion eller övertygelse*, sexuell läggning och funktionshinder.

2 §

I denna lag avses med

högskola: ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) samt en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

student: den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag,

sökande: den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationella eller etniska ursprung *eller trosbekännelse*,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg *eller* nationella eller etniska ursprung,

sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

3 §

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning eller funktionshinder.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§.

4 §

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som kränker *hans eller hennes integritet* i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med

– *studentens etniska tillhörighet (etniska trakasserier)*,

– *studentens sexuella läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning)*,

– *studentens funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder)*, eller

– *studentens könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier)*.

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion eller övertygelse*, *sexuell* läggning eller funktionshinder.

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för *trakasserier*. *Med trakasserier avses i denna lag ett uppträdande som kränker en students värdighet* i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med

– *etnisk tillhörighet (etniska trakasserier)*,

– *religion eller övertygelse (trakasserier på grund av religion eller övertygelse)*

– *sexuell läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning)*,

– *funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder)*, eller

– *könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier)*.

5 §

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion eller övertygelse*, *sexuell* läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande

året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

7 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat *personer med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.*

Förbudet gäller inte, om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

8 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder.* Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, eller sexuell läggning eller visst funktionshinder.* Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Trakasserier

8 a §

En högskolas trakasserier av en student eller en sökande är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera

8 b §

Med instruktioner att diskriminera avses i denna lag order eller instruktioner om diskriminering av en student eller en sökande enligt 7–8 a §§ som en högskola lämnar åt en arbetstagare hos högskolan.

Sådana instruktioner är förbjuden diskriminering.

9 §

Förbuden mot *direkt och indirekt* diskriminering i 7 och 8 §§ skall gälla, när en högskola

Förbuden mot diskriminering i 7–8 b §§ skall gälla, när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,

2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,

3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

a) tillgodoräknande av utbildning,

b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,

c) byte av handledare,

d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,

e) utbildningsbidrag för doktorander, eller

4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

13 §

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt

– skyldigheten enligt 6 § att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter,

– förbuden i 7 eller 8 § och 9 § eller 10 § mot diskriminering av studenter eller sökande,

– förbudet i 11 § mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Bevisbörda

17 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det högskolan som skall bevisa att diskriminering eller repressalier

inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2.6 Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 a § högskolelagen (1992:1434) skall ha följande lydelse.

1 kap. 5 a §¹

I lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett mål-inriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett *deras* köns-tillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning och funktionshinder.

I lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett mål-inriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion* eller *övertygelse*, *sexuell* läggning eller funktionshinder.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

¹ Senaste lydelse 2001:1288.

2.7 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Härigenom föreskrivs att 1–5 §§ lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag har till ändamål att motverka *etnisk* diskriminering. Med *etnisk diskriminering* avses att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att *etnisk* diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för *etnisk* diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot *etnisk* diskriminering.

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för *etnisk* diskriminering. Om-

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med *etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*.

2 §

Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att diskriminering som har samband med *etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

3 §

Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot diskriminering.

4 §²

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för diskriminering. Ombuds-

² Senaste lydelse 2001:1296.

budsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

mannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

5 §³

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

³ Senaste lydelse 2001:1296.

2.8 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §⁴

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild *arbets-sökande eller arbetstagare eller en student eller sökande* föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och *lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering* se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

⁴ Senaste lydelse 2001:1287.

2.9 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister⁵ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. **3 §⁶**

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst trädfats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet,
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,*
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning eller,
5. lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

⁵ Lagen omtryckt 1977:520.

⁶ Senaste lydelse 2002:295.

2.10 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

5 §⁷

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 3, 8 och 9 §§, 10 § 2–5 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet,

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*,

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

– 2–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

10 §

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,

– 37, 38, 40, 41 och 43 §§ lagen – 36 a–38, 40, 41 och 43 §§

⁷ Senaste lydelse 2002:294.

(1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet om rätt att föra talan och om preskription m.m.,

– 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt

– 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* om rätt att föra talan och om preskription m.m.,

– 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt

– 23 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2.11 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 20 §⁸

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan *samt* 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning *samt 5–18 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering*.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

⁸ Senaste lydelse 2002:296.

21 §⁹

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt, hos Jämställdhetsombudsmannen, i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av

⁹ Senaste lydelse 2002:1124.

sexuell läggning *och* lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan *och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering* samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

3 Ärendet och dess beredning

Den 29 juni 2000 antog Europeiska unionens råd direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering; EGT L 180, 19.7.2000, s. 22, Celex 3000LO43).

Den 27 november 2000 antog rådet direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivs-direktivet; EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LO078; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42).

Svensk version av direktiven finns i *bilaga 1* och *2*.

Regeringen beslutade den 21 december 2000 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur de två direktiven skall genomföras i Sverige (dir. 2000:106 och tilläggsdirektiv den 31 januari 2002, dir. 2002:12). Statsrådet Mona Sahlin utsåg rådmannen Marianne Tejning till utredare. Utredningen, som antog namnet Diskrimineringsutredningen 2001, lade i maj 2002 fram betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43). I betänkandet föreslås tre nya lagar med förbud mot diskriminering samt konsekvensändringar i ett antal andra lagar. Förslagen innebär en utökning av det svenska lagreglerade skyddet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder och sexuell läggning. En sammanfattning av utredningens förslag finns i *bilaga 3* och dess lagförslag utgör *bilaga 4*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En remissammanställning finns tillgänglig i Justitiedepartementet (dnr Ju2003/254/IM).

4 Gällande rätt och internationella åtaganden

4.1 Grundlagsbestämmelser

Den grundläggande principen om alla människors lika värde kommer till uttryck bl.a. i det s.k. målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen (RF). Där anges att den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde. Vidare skall det allmänna verka för att alla människor skall kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och motverka diskriminering på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person. Principen uttrycks också i 1 kap. 9 § RF genom kravet att domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter

inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.

I 2 kap. 15 § RF föreskrivs att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han eller hon med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet. Denna bestämmelse gäller enligt 2 kap. 22 § första stycket 7 RF även för utlänningar som vistas i riket.

Enligt 2 kap. 23 § RF får lag eller annan föreskrift inte heller meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995.

Vidare anges i 11 kap. 9 § andra stycket RF att det vid tillsättning av statlig tjänst endast skall fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

4.2 Arbetsrättsliga bestämmelser

Diskrimineringslagarna

På arbetslivsområdet finns särskild civilrättslig lagstiftning med förbud mot diskriminering:

- jämställdhetslagen (1991:433)
- lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Jämställdhetslagen lämnas utanför den fortsatta framställningen. De tre övriga lagarna är lika till sin struktur och uppbyggnad. Lagarna gäller på hela arbetsmarknaden och avser alla kategorier av arbetstagare liksom även arbetssökande.

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

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

Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet är arbetsgivaren skyldig att vidta aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Skyldigheten omfattar arbetsförhållanden och rekrytering samt förebyggande åtgärder mot direktivet mot etnisk diskriminering. Någon motsvarande skyldighet att vidta aktiva åtgärder finns inte i de andra två lagarna.

Lagarna innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering och gäller oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren.

Förbuden mot diskriminering gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Enligt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder gäller förbudet mot direkt diskriminering även när arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Med etniska trakasserier, trakasserier på grund av funktionshinder och trakasserier på grund av sexuell läggning avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagares etniska tillhörighet, funktionshinder respektive sexuella läggning.

En arbetsgivare som har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för etniska trakasserier, trakasserier på grund av funktionshinder eller trakasserier på grund av sexuell läggning av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Alla tre lagarna förbjuder arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering.

De sanktioner som kan bli aktuella vid överträdelse av lagens diskrimineringsförbud är ogiltighet och skadestånd. Skadestånd kan även utgå om arbetsgivaren utsätter en arbetstagare för repressalier eller om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier.

Tillsyn över lagarnas efterlevnad utövas av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Nämnden mot diskriminering.

En talan om diskriminering enligt någon av de tre lagarna skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen).

DO, HO och HomO får föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande om den enskilde går med på det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl. Ombudsmännens talan förs vid Arbetsdomstolen (AD).

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får DO, HO och HomO föra talan bara om organisationen inte gör det.

Andra arbetsrättsliga bestämmelser

På det arbetsrättsliga området finns även andra rättsregler som är av intresse i detta sammanhang. Det gäller främst lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) och principen om god sed på arbetsmarknaden. Av intresse är även arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets (tidigare Arbetarskyddsstyrelsen) föreskrifter Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

Enligt 7 § anställningsskyddslagen krävs saklig grund för att arbetsgivaren skall få säga upp en arbetstagarare och enligt 18 § anställningsskyddslagen krävs att arbetstagararen grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att arbetsgivaren skall kunna avskeda honom eller henne. Om en arbetstagarare sägs upp utan saklig grund skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagararen. Har en arbetstagarare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagararen (34 och 35 §§ anställningsskyddslagen).

Enligt principen om god sed på arbetsmarknaden kan diskriminerande eller på annat sätt otillbörliga eller oskäligen avtalsvillkor ogiltigförklaras eller jämkas. God sed på arbetsmarknaden kan sägas motsvara en viss standard – ett allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå. Begreppet speglar en oskriven rättslig princip. Innebörden är att kollektivavtalsvillkor eller rättshandlingar inte får rättslig verkan om de strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är av otillbörlig natur. Arbetsdomstolen (AD) har tillämpat principen, bl.a. i diskrimineringsituationer. I ett mål i AD (AD 1983 nr 107) jämkades ett kollektivavtal därför att det ansågs vara diskriminerande. En turordningsöverenskommelse i kollektivavtalsform innebar att arbetstagarare som talade enbart finska placerades efter andra anställda. Att ett sådant hänsynstagande var sakligt motiverat hade arbetsgivaren inte förmått styrka i målet. AD fann att avtalet innebar diskriminering av de finstalande och att det därmed stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. AD jämkade överenskommelsen på så sätt att den inte längre framstod som oskäligen.

Med kränkande särbehandling avses, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter, återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagarare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Enligt föreskrifterna skall arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs, samt klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

4.3 Lagen om likabehandling av studenter i högskolan

Sedan den 1 mars 2002 gäller lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Lagen är uppbyggd på ett liknande sätt som 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar.

Lagen har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Sexuell läggning och funktionshinder är definierat på samma sätt som i 1999 års arbetsrättsliga lagar. Definitionen av etnisk tillhörighet skiljer sig dock från 1999 års lag mot etnisk diskriminering på så sätt att termen "ras" inte ingår i definitionen. Någon saklig skillnad har dock inte varit avsedd.

Lagen gäller högskoleutbildning som bedrivs vid universitet och högskolor med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman samt vid enskilda utbildningsanordnare, som har examenstillstånd enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Högskolorna skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter, oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder.

Enligt lagen skall högskolorna vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder. Högskolorna har dessutom en skyldighet att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Högskolorna skall årligen upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och för att förebygga och förhindra trakasserier.

Lagen innehåller bestämmelser som förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Förbuden gäller när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,
2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,
3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om
 - a. tillgodoräknande av utbildning,
 - b. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
 - c. byte av handledare,
 - d. indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
 - e. utbildningsbidrag för doktorander, eller
4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller även då en högskola, beslutar om tillträde till högskoleutbildning och under utbildningen, genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält en högskola för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Handikappombudsmannen (HO) skall utöva tillsyn över lagens efterlevnad.

Ett beslut som har meddelats av en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som inte får överklagas enligt andra bestämmelser, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden eller förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier. Vid bifall till ett sådant överklagande, skall det överklagade beslutet undanröjas och, om det behövs, ärendet visas tillbaka.

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare med examenstillstånd är skyldig att betala ideellt skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt förbuden mot direkt och indirekt diskriminering av studenter eller sökande, skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter eller förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.

JämO, DO, HomO eller HO får med sökandens eller studentens medgivande som part föra talan i mål om skadestånd enligt lagen.

Mål om skadestånd enligt lagen skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Målen handläggs alltså som dispositiva tvistemål i allmän domstol.

4.4 Avtalslagen

Avtalslagen – lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område – ger möjlighet att ogiltigförklara eller jämka rättshandlingar, avtal och avtalsvillkor. Generalklausulen i lagens 36 § anvisar generella bedömningsgrunder som gör det möjligt att åsidosätta eller jämka oskäligen avtalsvillkor. Enligt paragrafen kan ett eller flera avtalsvillkor som befins vara oskäligen, antingen till sin typ eller på grund av omständigheterna i det enskilda fallet, åsidosättas på så sätt att villkoren inte längre är bindande eller jämkas så att de blir skäligen. Om ett villkor är att anse som oskäligen beror på avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Hänsyn tas till om ena avtalsparten är konsument eller på annat sätt intar en underlägsen ställning.

I förarbetena till 36 § avtalslagen anges flera olika typfall där jämkning av avtalsvillkor kan komma i fråga. Ett sådant är diskriminering. Som exempel nämns att part tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens kön, ålder, ras, nationalitet osv. (prop. 1975/76:81 s. 121).

Möjligheten till åsidosättande eller jämkning omfattar i princip även villkor i kollektivavtal. I förarbetena till 36 § avtalslagen framhålls dock att det praktiska utrymmet för att tillämpa generalklausulen på kollektivavtal torde vara mycket begränsat men att det däremot kan finnas anled-

ning att använda klausulen beträffande enskilda arbetsavtal (prop. 1975/76:81 s. 114).

4.5 Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller bestämmelsen om *olaga diskriminering* i 16 kap. 9 § brottsbalken (BrB). Enligt denna bestämmelse är det straffbart för en näringsidkare att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller på grund av homosexuell läggning genom att inte gå honom eller henne till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra. Även personer som är anställda i näringsverksamhet eller handlar på en näringsidkares vägnar samt personer som är anställda i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag omfattas av bestämmelsen. Anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare döms för olaga diskriminering om han eller hon vägrar någon tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

I 29 kap. 2 § 7 BrB föreskrivs att som försvårande omständighet vid bedömningen av en gärnings straffvärde skall särskilt beaktas om ett motiv för brottet varit att kränka en person, en folkgrupp eller en annan sådan grupp av personer på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse, sexuell läggning eller annan liknande omständighet.

4.6 Internationella åtaganden

4.6.1 FN

1965 års FN-konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering

År 1971 ratificerade Sverige 1965 års FN-konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (rasdiskrimineringskonventionen). I konventionen avses med uttrycket "rasdiskriminering" varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung, som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännandet, åtnjutandet eller utövandet, på lika villkor, av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller andra områden av det offentliga livet (artikel 1.1). Konventionen är inte tillämplig på sådana skillnader, undantag, inskränkningar eller företräden som en konventionsstat gör mellan medborgare och icke-medborgare (artikel 1.2).

Konventionsstaterna fördömer rasdiskriminering och förbinder sig att med alla lämpliga medel och utan dröjsmål föra en politik syftande till att avskaffa rasdiskriminering i alla dess former och till att främja förståelse mellan alla raser (artikel 2.1).

Till uppfyllande av de grundläggande förpliktelserna i artikel 2 förbinder sig konventionsstaterna att förbjuda och avskaffa rasdiskriminering i alla dess former och att tillförsäkra envar, utan åtskillnad grundad på ras, hudfärg eller nationalitet eller etniskt ursprung, likhet inför lagen, särskilt i vad avser åtnjutandet av bl.a. följande rättigheter: rätten till lika behandling inför domstolar och andra rättsskipande organ, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, i synnerhet rätten till arbete, till fritt val av anställning, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, till skydd mot arbetslöshet, till lika lön för lika arbete och till rättvis och gynnsam lön för arbete, rätten att bilda och ansluta sig till fackförening, rätten till bostad, rätten till allmän hälsovård, sjukvård, social trygghet och allmänna tjänster, rätten till undervisning och utbildning och rätten att få tillträde till varje eller för allmänheten avsedd plats eller serviceinrättning, såsom kommunikationsmedel, restauranger, hotell, kaféer, teatrar och parker (artikel 5).

Genom artikel 6 åläggs konventionsstaterna att tillförsäkra envar dels skydd samt verksamma rättsliga medel mot varje rasdiskriminerande handling som står i strid med konventionen, dels rätt att vid domstolar begära rättvis och tillfredsställande gottgörelse eller ersättning för skada liden till följd av sådan diskriminering. Kommittén för avskaffande av alla former av rasdiskriminering övervakar efterlevnaden av konventionen.

1966 års FN-konvention om medborgerliga och politiska rättigheter

År 1971 ratificerade Sverige 1966 års FN-konvention om medborgerliga och politiska rättigheter. Enligt artikel 2.1 i konventionen förpliktar sig varje konventionsstat att respektera och att tillförsäkra envar, som befinner sig inom dess område och är underkastad dess jurisdiktion, de i konventionen inskrivna rättigheterna utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. Genom artikel 2.3 har konventionsstaterna åtagit sig att säkerställa att envar vars fri- och rättigheter enligt konventionen kränkts skall ha effektiv möjlighet att väcka talan och att den som väcker sådan talan skall få sina rättigheter prövade. Genom konventionen skyddas bl.a. rätten till opartisk och offentlig rättegång (artikel 14.1) och rätten till föreningsfrihet (artikel 22.1). Enligt artikel 26 i konventionen är alla lika inför lagen och har rätt till samma skydd av lagen utan åtskillnad av något slag. I detta avseende skall lagen förbjuda all åtskillnad och garantera envar ett likvärdigt och effektivt skydd mot varje åtskillnad på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. FN:s kommitté för mänskliga rättigheter övervakar efterlevnaden av konventionen. Kommittén har fastslagit att konventionen även omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning.

1966 års FN-konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

År 1971 ratificerade Sverige 1966 års FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Enligt artikel 2.2 förpliktar sig konventionsstaterna att garantera att de i konventionen inskrivna rättigheterna får utövas utan åtskillnad av något slag på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Konventionsstaterna erkänner bl.a. rätten till arbete (artikel 6), till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor bl.a. vad gäller lön och befordran (artikel 7) och till utbildning (artikel 13).

I konventionen nämns inte funktionshinder och sexuell läggning uttryckligen bland de angivna diskrimineringsgrunderna. Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter har dock fastslagit att konventionen även omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning och diskriminering på grund av funktionshinder.

1989 års FN-konvention om barnets rättigheter

År 1990 ratificerade Sverige konventionen om barnets rättigheter. I konventionen avses med barn varje människa under 18 år, om inte barnet blir myndigt tidigare enligt den lag som gäller för barnet. Enligt artikel 2 i konventionen förbinder sig konventionsstaterna att respektera och tillförsäkra varje barn inom deras jurisdiktion de rättigheter som anges i konventionen utan åtskillnad av något slag, oavsett barnets eller dess förälders eller vårdnadshavares ras, hudfärg, kön, språk, religion, politiska eller annan åskådning, nationella, etniska eller sociala ursprung, egenom, handikapp, börd eller ställning i övrigt. Konventionsstaterna skall vidare vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställas att barnet skyddas mot alla former av diskriminering eller bestraffning på grund av föräldrars, vårdnadshavares eller familjemedlemmars ställning, verksamhet, uttryckta åsikter eller tro.

ILO-konventionen (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1958 konvention (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. I konventionen förstås med uttrycken ”anställning” och ”yrkesutövning” tillträde till yrkesutbildning, till anställning och till skilda yrken ävensom anställningsvillkor (artikel 1.3). Sverige ratificerade konventionen 1962. Sverige har genom ratificerandet förbundit sig att utforma och tillämpa en nationell politik, avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende på möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende (artikel 2).

I artikel 1.1 a i konventionen definieras diskriminering som varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd att likställdhet med avseende på möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgörs

eller beskårs. Enligt artikel 1.2 i konventionen skall varje åtskillnad, uteslutning eller företräde, som grundas på för anställningen enligt dennas natur erforderliga personliga kvalifikationer, inte anses som diskriminering.

FN:s standardregler

I december 1993 antog FN:s generalförsamling standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet. I standardreglerna, som är 22 stycken, finns ett antal huvudområden för delaktighet på lika villkor. Dit hör bl.a. tillgänglighet (regel 5), utbildning (regel 6) och arbete (regel 7).

Standardreglerna är avsedda att vara normbildande och innebär ett moraliskt och politiskt åtagande från staternas sida att anpassa samhället till människor med funktionsnedsättning.

4.6.2 Europarådet

Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) är från 1950. Den ratificerades av Sverige 1952. Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995 (se avsnitt 4.1).

Artikel 14 i Europakonventionen innehåller ett förbud mot diskriminering. I artikel 14 föreskrivs att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Diskrimineringsgrunderna är inte uttömmande. Därför kan även andra diskrimineringsgrunder såsom funktionshinder och sexuell läggning omfattas av artikel 14. Av praxis från Europadomstolen framgår att artikel 14 – i kombinationen med andra artiklar i konventionen – har ansetts vara tillämplig då en person diskrimineras på grund av sin sexuella läggning. I rekommendation 1474 (2000) från parlamentariska församlingen till ministerkommittén i Europarådet rekommenderas ministerkommittén att bl.a. införa sexuell läggning som uttrycklig diskrimineringsgrund i Europakonventionen. De fri- och rättigheter som omfattas av Europakonventionen är bl.a. rätten till en rättvis rättegång (artikel 6), rätten till skydd för privat- och familjeliv (artikel 8) och föreningsfriheten (artikel 11).

Tilläggsprotokoll 12 till Europakonventionen innehåller ett generellt förbud mot diskriminering. Protokollet öppnades för undertecknande år 2000 och har ännu inte trätt i kraft. Det har hittills endast ratificerats av tre medlemsstater (Cypern, Georgien och Kroatien). Ett av skälen till att Sverige inte har ratificerat protokollet är att Sverige hade föredragit ett separat instrument som hade kunnat innehålla utförligare och mer detaljerade bestämmelser med sikte på att bekämpa diskriminering inom

sådana samhällsområden där diskriminering är mest förekommande och där den till slut kan bli ett hot mot den demokratiska samhällsordningen. Med den nu valda lösningen kommer det att dröja länge – troligen många år – innan Europadomstolen har avgjort så många enskilda klagomål att det är någorlunda klart vad diskrimineringsförbudet innebär i praktiken. Ett annat skäl till att Sverige inte har ratificerat protokollet är att det är oklart i vilken utsträckning det tillåter att staterna tillämpar positiv särbehandling.

Europarådets sociala stadga

Europarådets sociala stadga är en motsvarighet till Europakonventionen inom området för ekonomiska och sociala rättigheter. Den innehåller bestämmelser om bl.a. arbetsmarknadspolitik, arbetsvillkor, arbetarskydd, förenings- och förhandlingsrätt, socialförsäkring och andra sociala trygghetsanordningar samt socialpolitik. Den innehåller också bestämmelser till skydd för migrerade arbetstagare. Stadgan tillkom 1961 och ratificerades av Sverige 1962.

Under början av 1990-talet gjordes en genomgripande omarbetning av stadgan varvid en rad nya bestämmelser tillfördes (1996 års reviderade sociala stadga). Antalet artiklar ökades från 19 till 31. Bland de omskrivna artiklarna finns en om rätt till oberoende, social integrering och deltagande i samhällslivet för personer med funktionshinder.

Vid omarbetningen av stadgan tillfördes en artikel enligt vilken åtnjutandet av de rättigheter som anges i stadgan skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, hälsa, tillhörighet till nationell minoritet, börd eller ställning i övrigt.

4.7 EG-rätten

Artikel 13 i EG-fördraget

Genom Amsterdamfördraget år 1997 infördes en ny artikel 13 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget). Med stöd av artikel 13 kan rådet, inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, genom enhälligt beslut, på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet, vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Vid toppmötet i Nice den 7 december 2000 tillkännagav Europaparlamentet, rådet och kommissionen Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan). I ingressen till EU-stadgan

anges att i stadgan bekräftas de rättigheter som har sin grund särskilt i medlemsstaternas gemensamma författningstraditioner och internationella förpliktelser, Fördraget om Europeiska unionen (Unionsfördraget) och gemenskapsfördragen, Europakonventionen, gemenskapens och Europarådets sociala stadgor samt rättspraxis vid EG-domstolen och Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen).

I artikel 20 i EU-stadgan anges att alla människor är lika inför lagen. Av artikel 21.1 framgår att all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden. Enligt artikel 21.2 skall, inom tillämpningsområdet för Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget) och Unionsfördraget och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i de fördragen, all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden. I artikel 22 anges att unionen skall respektera den kulturella, religiösa och språkliga mångfalden. Av artikel 26 framgår att unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet.

EU-stadgan är tills vidare att betrakta som en politisk deklaration. Stadgan skapar inte några nya rättigheter eller nya förpliktelser för medlemsstaterna utan skall enbart befästa dem som redan gäller. Till stadgan hör en förklarande rapport som dock inte har officiell status men som har stor betydelse för förståelsen av stadgan. Stadgans rättsliga status skall enligt toppmötet i Nice avgöras senare och eventuellt i samband med nästa regeringskonferens 2004.

5 Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet

5.1 Direktivens tillkomst

Med stöd av artikel 13 i EG-fördraget lade kommissionen den 25 november 1999 fram förslag till åtgärder för att bekämpa diskriminering. Förslagen bestod av ett meddelande, två direktiv och ett handlingsprogram.

Den 29 juni 2000 antog rådet direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering).

Den 27 november 2000 antog rådet direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). Samma dag beslutade rådet genom beslut 2000/750/EG om inrättande av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001–2006).

5.2 Direktivens huvudsakliga innehåll

Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet är utformade på ett likartat sätt. Båda direktiven innehåller en ingress ("skälen") samt fyra kapitel.

Kapitel 1 i båda direktiven innehåller allmänna bestämmelser. Där finns bestämmelser om syftet med direktiven, begreppet diskriminering, tillämpningsområdet, tillåten särbehandling samt bestämmelser om att direktiven anger minimikrav. Arbetslivsdirektivet innehåller dessutom en bestämmelse om rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.

Kapitel 2 i båda direktiven innehåller bestämmelser om rättsmedel och om säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna i direktiven. Där finns bestämmelser om tillgång till rättslig prövning, skydd mot represalier, bevisbörda, spridning av information samt om dialog mellan arbetsmarknadens parter och med icke-statliga organisationer.

Kapitel 3 i direktivet mot etnisk diskriminering innehåller bestämmelser om organ för främjande av likabehandling medan kapitel 3 i arbetslivsdirektivet innehåller särskilda bestämmelser för Nordirland.

Kapitel 4 i båda direktiven innehåller slutbestämmelser. Där finns bestämmelser om efterlevnad, sanktioner och genomförande.

Direktivet mot etnisk diskriminering omfattar diskrimineringsgrunderna ras eller etniskt ursprung. Arbetslivsdirektivet omfattar diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Allmänna bestämmelser

Syftet med direktiven

Syftet med direktivet mot etnisk diskriminering är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna (artikel 1).

Syftet med arbetslivsdirektivet är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna (artikel 1).

Begreppet diskriminering

Både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering och definitioner av begreppen (artikel 2.1). Båda direktiven innehåller även förbud dels mot trakasserier som har samband med ras eller etniskt ursprung, respektive religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (artikel 2.3), dels mot en föreskrift att diskriminera någon på dessa grunder (artikel 2.4). Trakasserier och föreskrift att diskriminera skall anses vara diskriminering enligt artikel 2.1.

Tillämpningsområdet

Skyddet mot diskriminering skall enligt båda direktiven tillämpas på alla personer och gälla inom såväl offentlig som privat sektor samt inom offentliga organ (artikel 3.1).

Inom ramen för gemenskapens befogenheter omfattar båda direktiven, såvitt avser ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

- villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar, på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran (artikel 3.1 a),

- tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik (artikel 3.1 b),

- anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner (artikel 3.1 c)

- medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller (artikel 3.1 d).

Direktivet mot etnisk diskriminering omfattar när det gäller ras eller etniskt ursprung även

- socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård (artikel 3.1 e),

- sociala förmåner (artikel 3.1 f),

- utbildning (artikel 3.1 g) samt

- tillgång till och tillhandhållande av varor och tjänster, som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder (artikel 3.1 h).

Direktiven omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet. Direktiven påverkar inte heller bestämmelser och villkor för inresa till och bosättning på medlemsstaternas territorium för medborgare i tredje land och statslösa personer eller sådan behandling som beror på den rättsliga ställning som dessa personer har (artikel 3.2). Av artikel 3.3 i arbetslivsdirektivet framgår att direktivet inte skall tillämpas på utbetalningar från offentliga system eller liknande, däribland offentliga system för social trygghet eller socialt skydd. Såvitt avser arbetslivsdirektivet får medlemsstaterna även föreskriva att direktivet inte skall tillämpas på försvarsmakten när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder och ålder (artikel 3.4).

Yrkeskrav

Viss särbehandling, som föranleds av en egenskap som har samband med ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, kan vara tillåten. Det krävs dock att denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt (artikel 4 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 4.1 arbetslivsdirektivet).

Medlemsstaterna får även föreskriva att det skall vara tillåtet med viss särbehandling på grund av religion eller övertygelse i fråga om yrkesmässig verksamhet inom kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse (artikel 4.2 arbetslivsdirektivet).

Det kan vidare med vissa förbehåll vara tillåtet med särbehandling på grund av ålder (artikel 6 arbetslivsdirektivet).

Positiv särbehandling

Direktiven innehåller bestämmelser om positiv särbehandling och särskilda åtgärder (artikel 5 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 7 arbetslivsdirektivet). Dessa bestämmelser innebär att medlemsstaterna får behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer missgynnas på grund av någon av de diskrimineringsgrunder som direktiven omfattar eller för att kompensera för ett sådant missgynnande.

Minimikrav

Både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet är s.k. minimidirektiv (artikel 6.1 respektive 8.1). Detta innebär att medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som går längre när det gäller att ta tillvara principen om likabehandling än de som anges i direktiven. Genomförandet av direktiven får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktiven (artikel 6.2 respektive 8.2).

Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Av artikel 5 i arbetslivsdirektivet framgår att arbetsgivaren, under vissa förutsättningar, skall vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder för att göra det möjligt för dessa personer att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

Rättsmedel och rättstillämpning

Tillgång till rättslig prövning

Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig ha blivit diskriminerade skall ha tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden (artikel 7.1 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 9.1 arbetslivsdirektivet). Med den klagandes tillstånd skall även föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter, på den klagandes vägnar eller för att stödja denne, kunna engagera sig i sådana förfaranden (artikel 7.2 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 9.2 arbetslivsdirektivet).

Skydd mot repressalier

Medlemsstaterna skall införa bestämmelser som skyddar enskilda respektive anställda mot repressalier på grund av att de har framfört klagomål eller inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande (artikel 9 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 11 arbetslivsdirektivet).

Bevisbörda

Vid prövningen av om diskriminering förekommit skall bevisbördan fördelas på följande sätt. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit övergår bevisbördan på svaranden. Det åligger då svaranden att bevisa att diskriminering inte har förekommit (artikel 8.1 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 10.1 arbetslivsdirektivet). Denna bevisbörderegeln gäller dock inte för straffrättsliga förfaranden (artikel 8.3 respektive 10.3). Medlemsstaterna har också möjlighet att införa bevisregler som är mer fördelaktiga för den som påstår sig ha blivit diskriminerad (artikel 8.2 respektive 10.2). Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa en fördelning av bevisbördan enligt artikel 8.1 respektive 10.1 där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet (artikel 8.5 respektive 10.5).

Information och dialog

Båda direktiven innehåller föreskrifter om information om de bestämmelser som antas enligt direktiven och andra gällande regler (artikel 10 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 12 arbetslivsdirektivet). Det finns också bestämmelser om medlemsstaternas ansvar för dialog mellan arbetsmarknadens parter (artikel 11 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 13 arbetslivsdirektivet) och med icke-statliga organisationer (artikel 12 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 14 arbetslivsdirektivet).

Organ för främjande av likabehandling

I direktivet mot etnisk diskriminering föreskrivs att det skall finnas ett eller flera organ i varje medlemsstat för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etniskt ursprung. Dessa organ skall på ett oberoende sätt kunna driva klagomål om diskriminering, genomföra undersökningar om diskriminering samt publicera rapporter och lämna rekommendationer (artikel 13).

Slutbestämmelser

Efterlevnad

Medlemsstaterna skall se till att lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs (artikel 14 a direktivet mot etnisk diskriminering respektive 16 a arbetslivsdirektivet). Medlemsstaterna skall vidare se till att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras (artikel 14 b respektive 16 b).

Sanktioner

Medlemsstaterna skall se till att det finns effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antagits med stöd av direktiven (artikel 15 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 17 arbetslivsdirektivet).

Genomförande

Medlemsstaterna skall genomföra direktivet mot etnisk diskriminering i nationell rätt senast den 19 juli 2003 (artikel 16).

Arbetslivsdirektivet skall vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2003, med undantag för bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. För dem har medlemsstaterna, om så behövs, ytterligare tre år på sig (artikel 18).

Medlemsstaterna kan också, på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter, överlåta åt dessa att genomföra direktiven i fråga om bestämmelser som omfattas av kollektivavtal. I sådana fall skall medlemsstaterna säkerställa att arbetsmarknadens parter inför de åtgärder som behövs senast de datum varje direktiv skall vara genomfört (artikel 16 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 18 arbetslivsdirektivet).

6 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

6.1 Ett skydd för mänskliga rättigheter

Regeringens principiella utgångspunkt för lagstiftningen till skydd mot diskriminering är att skyddet mot diskriminering i grunden är en fråga om mänskliga rättigheter. Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Alla skall ha lika möjligheter att mötas och bedömas utifrån sina egna individuella egenskaper och förutsättningar. Ett samhälle

som slår vakt om alla människors lika värde är ett samhälle som ger alla möjligheter att utvecklas efter sin egen förmåga och sina egna val. Diskrimineringslagstiftningen syftar till att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Ytterst är lagstiftningen ett uttryck för det fria, demokratiska samhället och de värderingar som ligger till grund för samhällsordningen.

Regeringen har i olika sammanhang konstaterat att arbetet för att motverka all slags diskriminering och rasism är en av de viktigaste samhällsfrågorna överhuvudtaget (jfr t.ex. En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering, skr. 2001/02:59, s. 6). Denna uppfattning består. Arbetet mot diskriminering är ett arbete för de mänskliga rättigheterna till vilket det i det svenska samhället råder stor uppslutning. I regeringens skrivelse En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna (skr. 2001/02:83) redovisas bland annat frågor som regeringen avser prioritera i sitt fortsatta arbete med de mänskliga rättigheterna. En av dessa frågor är skyddet mot diskriminering.

Till detta kan fogas att ett samhälle där diskriminering och utanförskap inte får fotfäste är ett friare och öppnare samhälle där varje människa får tillfälle att utvecklas och att sträva efter sina egna mål oberoende av andras fördomar eller okunskap. Kampen mot diskriminering syftar därför inte bara till att skydda människor mot orättvisor. Den har också till ändamål att bidra till att människors möjligheter och livschanser förbättras. Detta är ett positivt bidrag till samhället i stort och till människors vardag.

6.2 Ett lika skydd för alla diskrimineringsgrunder

EG-direktiven anger olika skyddsnivå för diskrimineringsgrunderna

Det är viktigt att se till att skyddet mot diskriminering blir starkt och heltäckande. I det sammanhanget kan uppmärksammas att de båda EG-direktiven inte föreskriver ett lika starkt skydd för alla diskrimineringsgrunder.

Båda direktiven föreskriver skydd mot diskriminering i arbetslivet i vid mening för diskrimineringsgrunderna

- ras eller etniskt ursprung
- religion eller övertygelse
- funktionshinder
- ålder och
- sexuell läggning.

Med arbetslivet i vid mening avses här anställningsförhållanden, verksamhet som egenföretagare, yrkesutövning, viss yrkesutbildning och medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer (se artikel 3.1 a–d i båda direktiven).

Direktivet mot etnisk diskriminering (artikel 3.1 e–h) föreskriver därutöver skydd på grund av ras eller etniskt ursprung i fråga om

- socialt skydd
- sociala förmåner

- utbildning
- tillgång till varor och tjänster inklusive bostäder.

Diskrimineringsförbudet i direktivet mot etnisk diskriminering skall vara genomförda i medlemsstaterna senast den 19 juli 2003. Arbetslivsdirektivet skall vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2003, med undantag för bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. Diskrimineringsförbudet i fråga om funktionshinder och ålder skall vara genomförda senast den 2 december 2006.

Särskilt om ålder

Diskrimineringsförbudet i fråga om ålder skall som nämnts genomföras senast 2006. Utredningen har inte haft i uppdrag att lämna förslag i denna del. Diskrimineringskommittén har till uppgift att lämna förslag till hur direktivet i den delen skall genomföras i svensk rätt.

Diskrimineringsförbudets räckvidd

Utredningen har i några avseenden föreslagit diskrimineringsförbud på områden där EG-direktiven inte ställer sådana krav. Det gäller skydd för religion eller övertygelse, funktionshinder och sexuell läggning i fråga om utbildningsväsendet samt varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. I fråga om religion eller övertygelse har utredningen också föreslagit skydd inom området socialt skydd och sociala förmåner – dvs. socialförsäkringen m.m., socialtjänsten, hälso- och sjukvård, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd.

Några remissinstanser har kritiserat utredningens förslag att införa skydd i fråga om utbildning samt varor och tjänster för diskrimineringsgrunderna funktionshinder och sexuell läggning. *Föreningen Svenskt Näringsliv* anför följande. Vid implementering av EG-direktiv bör principen gälla att svensk lag skall ändras endast i den utsträckning som direktiven i fråga kräver. Endast på detta sätt kan en önskvärd harmonisering av rättsreglerna inom ett visst område uppnås. När det gäller sexuell läggning och diskrimineringsförbudet som gäller varor och tjänster innebär förslaget en dubbelreglering: dels det föreslagna förbudet, dels brottet olaga diskriminering i brottsbalken. En sådan dubbelreglering medför flera nackdelar. Föreningen menar vidare att förslaget både i fråga om sexuell läggning och funktionshinder i onödan föregriper den parlamentariska kommitténs arbete. Enligt *Näringslivets nämnd för regelgranskning* finns inte tillräckliga motiv för överimplementering. Nationell lagstiftning som går utöver direktiven leder enligt nämnden till snedvriden konkurrens och till en svårtolkad och komplex miljö för de berörda. Även *Fastighetsägarna Sverige* avstyrker att det genomförs lagstiftning som går längre än vad EG-direktiven kräver och hemställer att det i återstående delar görs ordentliga konsekvensanalyser innan en lagstiftning genomförs. *Solna tingsrätt* framhåller att utredningen mot bakgrund av den parlamentariska kommitténs uppgift att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering för alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden endast borde ha föreslagit lag-

förslag i de delar Sverige inte uppfyller direktivens bestämmelser. Också *Justitieombudsmannen (JO)* menar att ny lagstiftning – så länge utredningsarbetet med en sammanhållen diskrimineringslagstiftning inte slutförts – inte bör gå utöver de krav som ställs i EG-direktiven. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralförbund (SACO)* framhåller att utredningens förslag måste ses som ett provisorium och det därför finns skäl att visa en viss återhållsamhet med att nu införa regler som inte är helt nödvändiga för att uppfylla EG-direktivens krav. *Arbetsgivarverket* påpekar att nationell lagstiftning som går utöver gemenskapsrätten riskerar att minska förutsebarheten och skapar risk för att den nationella rätten kommer i strid med EG-rättspraxis.

Andra remissinstanser har invänt att skyddet mot diskriminering enligt utredningens förslag inte går långt nog. Detta handlar framför allt om att diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse – men inte funktionshinder och sexuell läggning – omfattas när det gäller socialt skydd och sociala förmåner. Enligt *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* finns ingen godtagbar grund för denna åtskillnad. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* menar att det är oacceptabelt att skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning kvarstår oförändrat ineffektivt genom hänvisning endast till brottsbalksbestämmelsen om olaga diskriminering. Enligt HomO är det inte heller rimligt att personer med funktionshinder även fortsättningsvis skall stå helt utan diskrimineringskydd. Även *Handikappombudsmannen (HO)* är kritisk. Det finns enligt HO ett stort behov av skydd för personer med funktionshinder inom detta område. Exempelvis har personer med funktionshinder inte samma möjligheter som andra att bli prövade som adoptivföräldrar.

Regeringen har följande uppfattning. Direktivet mot etnisk diskriminering gäller för fler samhällsområden än arbetslivsdirektivet. Om de båda direktiven genomförs i enlighet med sina respektive tillämpningsområden utan nationell anpassning, kommer det att innebära att ett mer långtgående skydd mot diskriminering kommer att gälla i fråga om diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet än när det gäller religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder. Enligt regeringens mening skall skyddet mot diskriminering i princip vara lika för de olika diskrimineringsgrunderna, dock med beaktande av de speciella förutsättningar som gäller för olika samhällsområden. Mot den bakgrunden framstår det som olyckligt att den EG-rättsliga regleringen behandlar olika diskrimineringsgrunder olika, både i fråga om skyddets räckvidd och när det gäller tidpunkter för när diskrimineringsförbuden skall vara genomförda nationellt. I de avseenden EG-rätten inte uppställer ett likvärdigt skydd för de olika diskrimineringsgrunderna bör Sverige undersöka möjligheterna att gå längre. Sverige är inte bundet av att EG-rättens diskrimineringskydd inte är lika utformat för alla diskrimineringsgrunder. Direktivens skydd mot diskriminering motsvarar en miniminivå och en medlemsstat som så önskar är oförhindrad att gå vidare och skapa ett starkare nationellt skydd mot diskriminering.

Regeringen anser att skyddet skall vara så likartat som möjligt för de olika diskrimineringsgrunderna och så långtgående som är praktiskt och rättsligt möjligt. Varken lagtekniska eller andra formella skäl eller hän-

syn lägger hinder i vägen för att nu införa skydd i fråga om varor, tjänster och bostäder även för diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder. Därmed bör sådant skydd införas. Detsamma gäller skydd för religion eller övertygelse i fråga om socialt skydd och sociala förmåner.

I frågan om att införa lagstadgat skydd för sexuell läggning och funktionshinder i fråga om socialt skydd och sociala förmåner måste dock konstateras att det nödvändiga beslutsunderlaget inte finns till hands. De frågorna får därmed beredas vidare.

Regeringen behandlar frågan om diskrimineringsförbud i fråga om utbildning särskilt i avsnitt 7.3.

Som *Svenskt Näringsliv* påpekat innebär förslaget att viss dubbelreglering uppstår, nämligen när det gäller etnisk tillhörighet och sexuell läggning och diskrimineringsförbudet som gäller varor och tjänster. Regeringen behandlar frågan närmare i avsnitt 11.6.

Särskilt om kön

Regeringen konstaterar att diskrimineringsgrunden kön inte omfattas av de båda EG-direktiven. Utredningen har inte haft i uppdrag att lämna förslag till ändringar i jämställdhetslagen eller i fråga om könsdiskriminering i övrigt. Det hade varit önskvärt att redan nu i alla avseenden göra skyddet mot könsdiskriminering likvärdigt med skyddet mot annan diskriminering. Det är dock nu inte möjligt, men det är regeringens ambition att så snart kan ske se till att skyddet mot könsdiskriminering blir lika starkt som skyddet mot annan diskriminering. I sammanhanget bör beaktas att det sedan tidigare finns viss EG-rättslig lagstiftning som uppställer diskrimineringsförbud i fråga om kön. Här märks bl.a. det s.k. likabehandlingsdirektivet från 1976 som under år 2002 ändrats och moderniserats med följd att det EG-rättsliga skyddet mot könsdiskriminering stärkts. Ändringarna i likabehandlingsdirektivet skall vara genomförda i medlemsstaterna senast hösten 2005. Det pågår redan ett arbete med att förbereda förslag till hur de reglerna fullt ut skall genomföras i Sverige. Som framgår av avsnitt 6.3 är det en uppgift för Diskrimineringskommittén att göra en bedömning av om ytterligare åtgärder är nödvändiga eller lämpliga med hänsyn till bl.a. likabehandlingsdirektivet. Det kan vidare nämnas att Europeiska kommissionen förbereder ytterligare lagstiftning för diskrimineringsgrunden kön. Kommissionens förslag till nytt direktiv om jämställdhet mellan kvinnor och män antas komma att läggas fram under 2003. Diskrimineringskommittén skall även följa det arbetet och skall i sina förslag beakta om lagändringar är nödvändiga eller lämpliga till följd av utvecklingen inom EG.

Särskilt om skydd för juridiska personer

Utredningen har inte föreslagit diskrimineringskydd till förmån för juridiska personer. Flera remissinstanser har invänt mot detta. Bl.a. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Handikappombudsmannen*, *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning*, *Integra-*

tionsverket, Socialstyrelsen, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande, Svenska samernas Riksförbund, Föreningen Svenskt Näringsliv och Sveriges Advokatsamfund anser att EG-direktiven innebär krav på skydd för juridiska personer. Solna tingsrätt har ifrågasatt om så inte är fallet. Även Kiruna kommun, Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige, Sveriges Förenade Gaystudenter och Katolska Biskopsämbetet har som sin mening framhållit att det finns ett behov av skydd för juridiska personer. Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges Akademikers Centralorganisation anser att frågan behöver utredas ytterligare.

Regeringen anser att direktivtexten talar för att direktiven inte ovillkorligen omfattar skydd mot diskriminering av juridiska personer. Regeringen anser emellertid oavsett vad som kan anses följa av direktiven, att övertygande skäl talar för att skyddet mot diskriminering på sikt bör gälla även för juridiska personer. Det finns anledning att anta att diskriminering av en juridisk person ofta bottnar i en fördomsfull inställning gentemot en fysisk person i företaget eller föreningen, exempelvis dess utländske ägare eller annan företrädare. Ett av syftena med diskrimineringslagstiftningen är just att motverka sådana attityder. Vidare kan pekas på att direktivens förbud mot diskriminering gäller även medlemskap och medverkan i arbetsgivarorganisationer. Sådant medlemskap aktualiseras nästan enbart för juridiska personer. Det talar för att diskrimineringsförbuden bör utformas som skydd även för juridiska personer. Skydd för juridiska personer aktualiseras också bl.a. när det gäller diskrimineringsförbudet inom näringsverksamhet. Frågan kommer att utredas vidare av Diskrimineringskommittén (se avsnitt 6.3). Bl.a. bör därvid frågan om skadestånd till juridiska personer analyseras. Regeringen lämnar nu inte något förslag till lagstiftning som gäller juridiska personer.

6.3 Diskrimineringskommittén – en framtida sammanhållen lagstiftning mot diskriminering?

Hur lagstiftningen med förbud mot diskriminering kommer att se ut i framtiden är i dag en öppen fråga. Det pågår ett arbete både nationellt i Sverige och inom EG med att utveckla och modernisera det rättsliga skyddet. I sammanhanget kan redovisas det arbete som utförs av den parlamentariskt sammansatta Diskrimineringskommittén (N 2002:06).

Kommittén tillkallades under våren 2002 och regeringens direktiv till kommittén har rubriken *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (dir. 2002:11). Kommittén är sammansatt av företrädare för alla riksdagspartierna. Dess uppdrag är omfattande. Det kan beskrivas som en i det närmaste total översyn av den svenska lagstiftningen till skydd mot diskriminering, såväl de civilrättsliga som de straffrättsliga reglerna. Kommittén skall lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som uppdraget kan ge anledning till senast den 1 december 2004.

Kommitténs övergripande uppdrag är att överväga dels en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimi-

neringsgrunder och samhällsområden, dels en samordning eller sammanlagning av några eller samtliga av ombudsmännen mot diskriminering.

I uppdraget ingår därvid att

- överväga om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan,

- överväga om ett skydd mot diskriminering av alla s.k. transpersoner bör införas,

- överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas i arbetslivet för andra diskrimineringsgrunder än kön och etnisk tillhörighet,

- överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas på utbildningsområdet när det gäller andra utbildningsformer än högskoleutbildning, för dem som fullgör värnplikt eller civilplikt samt på andra samhällsområden,

- överväga om regler om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet bör införas i arbetslivet,

- överväga om det, mot bakgrund av vad kommittén i övrigt kommer fram till, finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken med någon annan typ av reglering,

- överväga om och i så fall i vilken utsträckning det är möjligt att utmönstra termen ras ur de författningar där den förekommer,

- behandla termen sexuell läggning i lagstiftningen och överväga om detta begrepp bör ersätta termerna homosexualitet och homosexuell läggning i författningar där detta kan bli aktuellt,

- se över ansvarsområden och uppgifter för Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning,

- överväga om den eller de framtida ombudsmannainstitutioner som föreslås skall vara underställda regeringen eller riksdagen,

- överväga behovet av något eller några särskilda organ med de uppgifter som Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering har i dag och i vilka former en sådan verksamhet i så fall skall bedrivas, och

- överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas.

När det gäller diskriminering på grund av kön skall kommittén göra en bedömning av om åtgärder är nödvändiga eller lämpliga med hänsyn till likabehandlingsdirektivet, dvs. rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Direktivet har ändrats under år 2002 genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Kommittén skall också bedöma om åtgärder behövs för att genomföra rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap. Dessa två direktiv syftar

till att komplettera likabehandlingsdirektivet när det gäller social trygghet.

Kommittén skall även behandla frågan om skydd för juridiska personer och förbud mot diskriminering på grund av ålder.

Bakgrunden till beslutet att tillsätta Diskrimineringskommittén är bl.a. vissa uttalanden av riksdagen och den nationella handlingsplanen mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering.

I samband med att riksdagen antog 1999 års diskrimineringslagar uttalade riksdagen i huvudsak följande. En samordning av i första hand lagstiftningen mot etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder och på grund av sexuell läggning borde övervägas. I det sammanhanget kunde man även tänka sig att överväga för- och nackdelarna med att låta jämställdhetslagstiftningen ingå i en sådan samordning. Lagarna borde dock verka någon tid innan en utredning får uppdraget att överväga möjligheterna till en samordning (bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140). Riksdagen har därefter, innan de nu aktuella två EG-direktiven mot diskriminering antogs, uttalat att i den mån dessa direktiv föranleder revideringar av gällande rätt finns det anledning att i det sammanhanget också göra en översyn av frågan om en eventuell samordning av diskrimineringslagarna (bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4).

Även frågan om samordning eller sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän som är underställda regeringen har uppmärksamats vid flera tillfällen. När 1999 års diskrimineringslagar antogs anförde riksdagen att en eventuell samordning av ombudsmannainstitutionerna har ett naturligt samband med frågan om en samordning av diskrimineringslagstiftningen (bet. 1998/99:AU4). I ett flertal riksdagsmotioner har under senare tid framförts önskemål om att vissa ombudsmän under regeringen skall slås samman till en ombudsmannainstitution och att en sådan ny ombudsman i stället skall vara en myndighet under riksdagen. Med anledning av dessa motioner gav riksdagen i november 2000 regeringen till känna att en utredning bör tillsättas med uppgift att undersöka om det finns förutsättningar att slå samman några eller alla ombudsmän som är underställda regeringen till en institution samt att frågan om huvudmannskapet för dessa ombudsmän måste ses i ljuset av de uppgifter som ombudsmännen tilldelas (bet. 2000/01:KU3, rskr. 2000/01:35).

I februari 2001 överlämnade regeringen skrivelsen En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/01:59) till riksdagen. I skrivelsen aviserade regeringen sin avsikt att låta utreda möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Regeringen aviserade även sin avsikt att låta utreda uppgifter och ansvarsområden för ombudsmän underställda regeringen och överväga frågan om en sammanslagning av några eller samtliga sådana ombudsmän.

7 Genomförandet av de två EG-direktiven

7.1 Behovet av lagstiftning

Regeringens förslag: De båda EG-direktiven genomförs genom lagstiftning.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta tillstyrker eller lämnar förslaget utan invändningar. Några remissinstanser har ifrågasatt om inte objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen utgör ett tillräckligt skydd mot diskriminering.

Bakgrund: I Sverige finns i dag flera lagar mot diskriminering. Fyra av dessa gäller i arbetslivet, i meningen relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa är jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. De tre sistnämnda kallas ofta 1999 års lagar. Dessa lagar tar var och en sikte på en diskrimineringsgrund. Härutöver gäller lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Den lagen gäller för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning inom högskolan. Lagarna innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering som utformats med EG-rätten som förebild.

Vid sidan av de särskilda lagarna mot diskriminering finns bestämmelser i regeringsformen och brottsbalken. En grundläggande princip i den svenska rättsordningen är alla människors lika värde. Denna princip kommer till uttryck i bl.a. 1 kap. 2 och 9 §§ och 2 kap. 15 § regeringsformen.

Enligt 16 kap. 9 § brottsbalken utgör olaga diskriminering brott.

Skälen för regeringens förslag: De båda EG-direktiven ställer upp krav på skydd mot diskriminering på samhällsområden där det i dag inte finns särskilda, uttryckliga diskrimineringsförbud i lag. Här märks frågor inom vissa delar av arbetslivet. Direktivens syn på vad som menas med "arbetslivet" är annorlunda än vad som är vanligt i svensk diskrimineringslagstiftning. Arbetslivet i snäv mening – så som begreppet i dag används i lagstiftningen – syftar på relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetslivet i vid mening – som begreppet används i arbetslivsdirektivet – omfattar även frågor som rör yrkesutövning, verksamhet som egenföretagare, yrkesutbildning, yrkesvägledning, yrkespraktik som ligger utanför relationen arbetsgivare-arbetstagare men ändå berör yrkes- och arbetslivet samt medlemskap i t.ex. fackliga organisationer. Vidare gäller direktivet mot etnisk diskriminering utbildningsområdet även utanför högskoleområdet, varor och tjänster inklusive bostäder, och vad som i

direktivet benämns socialt skydd och sociala förmåner, t.ex. socialförsäkringen och hälso- och sjukvård.

Regeringen kan konstatera att 1999 års lagar, lagen om likabehandling av studenter i högskolan och bestämmelserna i brottsbalken inte fullt ut täcker dessa nya samhällsområden. Nuvarande diskrimineringsförbud och straffbestämmelser motsvarar således inte i alla delar de båda EG-direktivens krav på skydd mot diskriminering. I de fall en straffrättslig reglering förekommer tar denna inte EG-direktivens diskrimineringsgrunder som sin utgångspunkt. Till detta kommer frågan om bevisbörd och beviskrav. Regeringen anser att ett effektivt genomförande av EG-direktiven kräver lättnader i bevishänseende för den som anser sig ha blivit diskriminerad. Detta bör ske genom en delad bevisbörd i enlighet med direktivens artikel 8 respektive 10. Av dessa skäl anser regeringen att åtgärder i form av lagstiftning bör vidtas. Det kan nämnas att straffbestämmelsen om olaga diskriminering skall utredas vidare av den parlamentariska Diskrimineringskommittén som påbörjat sitt arbete sommaren 2002. Kommittén skall bl.a. särskilt överväga om det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering med någon annan typ av reglering (dir. 2002:11).

Några remissinstanser har dock ifrågasatt om inte den grundlagsfästa objektivitetsprincipen utgör ett tillräckligt skydd mot diskriminering, i vart fall på vissa samhällsområden. I 1 kap. 9 § regeringsformen stadgas att bl.a. förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Stadgandet har sagts innefatta förbud mot varje form av godtycke, bl.a. att vissa personer eller persongrupper gynnas eller missgynnas till följd av helt ovidkommande hänsyn. Regeringen konstaterar att bestämmelsen ställer upp ett viktigt krav på objektivitet, opartiskhet och lika behandling inom den offentliga förvaltningen. Bestämmelsen saknar dock påföljder för den som inte iakttar den och kraven på likformighet och objektivitet gäller inte för privata subjekt om de inte anförtrotts offentliga förvaltningsuppgifter.

Sammanfattningsvis anser regeringen att de bestämmelser som nu nämnts inte är tillräckliga för att direktivens krav på skydd mot diskriminering skall anses uppfyllda. Det behövs ett utvidgat skydd mot diskriminering. Regeringen föreslår därför ny lagstiftning som ger skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder på samhällsområden utanför relationen arbetsgivare-arbetstagare och högskolan.

7.2 En ny civilrättslig lag mot diskriminering som kompletterar nuvarande lagar

Regeringens förslag: En ny civilrättslig lag med förbud mot diskriminering införs.

Lagen gäller för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder i fråga om

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
- start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,
- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer,
- tillhandhållande av varor, tjänster och bostäder.

I fråga om etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse gäller lagen också i fråga om

- socialtjänsten, färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
- arbetslöshetsförsäkringen och
- hälso- och sjukvården och annan medicinsk verksamhet.

Övriga lagar med förbud mot diskriminering – dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan och högskolelagen (1992:1434) – ändras och anpassas till EG-rätten och den nya lagen.

Utredningens förslag: Utredningen har föreslagit att 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet upphävs och att skyddet mot diskriminering regleras i tre nya lagar, en för var och en av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionshinder respektive sexuell läggning, samt i lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Remissinstanserna: De flesta godtar eller lämnar utredningens förslag utan invändningar. Flera remissinstanser förordar dock att alla bestämmelser med diskrimineringsförbud sammanförs i en enda lag. Några menar att bestämmelser för olika samhällsområden skall ges i befintliga lagar på respektive sakområde. Arbetstagarorganisationerna har framfört att de arbetsrättsliga reglerna bör hållas isär från regler mot diskriminering för andra samhällsområden.

Skälen för regeringens förslag

En ny lag införs

Utredningen har föreslagit tre nya lagar som ersätter och utvidgar tillämpningsområdet för de nu gällande tre arbetsrättsliga lagarna om etnisk diskriminering, diskriminering av personer med funktionshinder och diskriminering på grund av sexuell läggning. Härutöver föreslår utredningen att lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall finnas kvar tills vidare. Den lagen omfattar även diskrimineringsgrunden kön och kan därför inte nu samordnas med bestämmelserna om de övriga diskrimineringsgrunderna. Denna ordning leder enligt utredningen till en tämligen väl samlad och överskådlig lagstiftning. Som ett av skälen för förslaget anförs att tillsynen av att bestämmelserna efterlevs under alla förhållanden bör läggas på de tre ombudsmän som har ansvaret för tillsynen av den lagstiftning som gäller för de berörda diskrimineringsgrunderna i dag. Det är då, anför utredningen, en fördel att de diskrimineringsförbud och andra regler som var och en av dem har på sitt ansvarsområde finns samlade i en lag. Utredningen resonerar vidare kring det faktum att regeringen under våren 2002 tillsatt den parlamentariska Diskrimineringskommittén. Kommittén skall bl.a. överväga frågan om en gemensam lagstiftning mot diskriminering för alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Utredningen har med sitt förslag sökt undvika att föregripa kommitténs arbete.

Remissopinionen är splittrad i frågan om hur skyddet mot diskriminering skall lagregleras. Flera remissinstanser har anfört att en enda lag med förbud mot diskriminering på alla berörda samhällsområden vore det mest ändamålsenliga. T.ex. *Skolverket* menar att det hade varit tydligare, enklare och mer konsekvent att sammanföra bestämmelserna i en lag. *Göteborgs tingsrätt* menar att en central lag skulle underlätta tillämpningen. Andra, som *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Länsstyrelsen i Västernorrlands län*, har förespråkat en ”vertikal” lagstiftningsteknik. Med detta menas här en modell där de tre lagarna på arbetslivets område finns kvar med de tillägg och justeringar som behövs medan nya bestämmelser förs in i befintlig lagstiftning på de områden där det i dag inte finns förbud. Enligt ett gemensamt remissyttrande från *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralförbund (SACO)* bör de regler som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare även i fortsättningen ges i en särskild arbetsrättslig lag. Risker är annars, menar de, att reglerna drunknar i en alltmer svåröverskådlig lagstiftning och att diskrimineringsreglerna i arbetslivet inte kommer att uppfattas som en viktig angelägenhet för parterna på arbetsplatserna. Flera remissinstanser lämnar dock utredningens förslag sitt stöd. Bland dessa finns *Arbetsdomstolen*, *Svenskt Näringsliv*, *Länsstyrelsen i Östergötlands län* och *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)*.

Regeringen gör följande bedömning. Regeringen har under våren 2002 tillkallat den parlamentariska Diskrimineringskommittén. Kommitténs uppdrag är som framgår av avsnitt 6.3 omfattande. I kommitténs uppdrag ingår att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som

omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommittén skall lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som uppdraget kan ge anledning till senast den 1 december 2004. Uppdraget kan beskrivas som en i det närmaste total översyn av den svenska lagstiftningen till skydd mot diskriminering, såväl de civilrättsliga som de straffrättsliga reglerna.

Regeringens utgångspunkt är att det finns all anledning att låta kommittén utföra sitt arbete på ett förutsättningslöst sätt inom de ramar som kommittédirektiven ställer upp. Regeringen vill ge kommittén största möjliga handlingsfrihet. Kommittén kan komma att föreslå små eller stora förändringar i den nuvarande strukturen hos diskrimineringslagarna. I avvaktan på förslagen, och beredningen av dessa, finns det skäl att nu förändra de gällande bestämmelserna och den nu för många aktörer invanda systematiken i så liten grad som möjligt.

Hur den svenska lagstiftningen med skydd mot diskriminering kommer att se ut i framtiden är därmed i dag en öppen fråga. Det finns flera tänkbara modeller. När det gäller möjligheten att införa en gemensam lag för alla diskrimineringsgrunder och samhällsområden kan konstateras att utredningen inte haft i uppdrag att behandla könsdiskriminering. Inte heller i fråga om åldersdiskriminering har utredningen haft anledning att lägga fram förslag. Redan med hänsyn till att könsdiskriminering och åldersdiskriminering således måste utredas vidare är en samlad anti-diskrimineringslag för alla diskrimineringsgrunder i dag inte möjlig. En gemensam lag för de andra diskrimineringsgrunderna skulle bli ett provisorium som föregrep det utredningsarbete som Diskrimineringskommittén har framför sig. När det gäller könsdiskriminering förväntas förslag till ny EG-rättslig diskrimineringslagstiftning komma inom kort. Även den utvecklingen inom EG får beaktas av Diskrimineringskommittén i det kommande arbetet. Det finns i dag inte heller underlag för att införliva diskrimineringsförbuden i lagen om likabehandling av studenter i högskolan i en gemensam lag.

Några remissinstanser har förespråkat alternativet att behålla 1999 års lagar på det arbetsrättsliga området samtidigt som nya diskrimineringsförbud inom de nya samhällsområdena införs i annan befintlig lagstiftning. En sådan ”vertikal” lagstiftningsteknik skulle enligt Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet sannolikt underlätta för de personer inom olika samhällsområden som skall iakttä ett icke diskriminerande förhållningssätt. Om diskrimineringsbestämmelserna placeras i respektive sakområdes specialförfattningar blir de lättare kända hos förbudens adressater och mer lättåtkomliga för dem som skall tillämpa icke-diskrimineringsprincipen. På det viset hålls också regelverket inom ett visst sakområde samlat. Regeringen konstaterar dock att en tydlig nackdel med denna modell är att regler om diskriminering skulle få arbetas in i ett mycket stort antal författningar där sådana regler i dag inte alls förekommer. Detta skulle gälla t.ex. arbetsmarknadspolitiken, näringsverksamhet, handel med varor, utbyte av tjänster, sociala förmåner och de olika delarna av utbildningsväsendet. Nya bestämmelser eller hänvisningar till särskild diskrimineringslagstiftning skulle behövas i frågor som vad som menas med diskriminering, skadestånd, processen i diskrimineringsmål och tillsynen. Redan arbetet med att identifiera lämpliga författningar skulle bli omfattande; sannolikt finns det inte i alla fall

lämpliga lagar där diskrimineringsförbud och andra tvingande regler kan placeras. Med en sådan lösning skulle vidare lagstiftningen bli svåröverskådlig och risken finns att skyddet på olika samhällsområden fick en icke enhetlig utformning. Som utredningen anfört skulle den metoden heller inte tillgodose kraven på att de som skall skyddas av reglerna lätt skall kunna ta reda på vad som gäller. Till detta kommer att en sådan ”vertikal” teknik kan riskera att påverka Diskrimineringskommitténs ställningstaganden i frågan om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning för alla samhällsområden på ett olyckligt sätt.

Regeringen anser således att det är bättre att nu göra så få ingrepp i bestående ordning som möjligt. LO, TCO och SACO har argumenterat för att de arbetsrättsliga bestämmelserna hålls åtskilda från bestämmelserna som rör andra samhällsområden. En sådan lösning har flera fördelar. En fördel är just att status quo i huvudsak bevaras för arbetslivets del. Det är i huvudsak inom arbetslivet som lagar mot diskriminering finns i dag. Det är i det sammanhanget som erfarenheter av arbetet för likabehandling finns på ett särskilt sätt, hos arbetsmarknadens parter och i en framväxande domstolspraxis. Arbetsmarknadens parter har också en särskild ställning – och ett ansvar – jämfört med andra organisationer när det gäller lagstadgade befogenheter inom ramen för diskrimineringslagstiftningen. Utredningens analys visar att 1999 års lagar i huvudsak uppfyller EG-direktivens krav. I avvaktan på Diskrimineringskommitténs förslag finns det därför ett värde i att tills vidare behålla dem och att nu endast göra de justeringar som är nödvändiga eller lämpliga.

Att tills vidare ha kvar 1999 års lagar ger Diskrimineringskommittén gott handlingsutrymme. Kommittén kan utgå från den nuvarande etablerade arbetsrättsliga ordningen respektive den nuvarande lösningen på högskoleområdet men utforma sina förslag till framtida reglering förutsättningslöst.

En annan fördel med denna modell är att arbetslivets speciella förhållanden kan beaktas fullt ut. Utredningens överväganden ger vid handen att det åtminstone för närvarande i flera avseenden finns sakliga skäl att ha olika regler för relationen arbetsgivare-arbetstagare och övriga samhällsområden. Detta gäller t.ex. reglerna om aktiva åtgärder i fråga om etnisk tillhörighet, fackliga organisationers medverkan i tillsynen av lagarnas efterlevnad och rättegångsreglerna. Bestämmelserna om aktiva åtgärder och den fackliga medverkan i tillsynen tar en inte obetydlig plats i anspråk i de nuvarande lagarna, men har inte någon betydelse för andra samhällsområden än arbetslivet. En liknande synpunkt gäller för rättegångsreglerna. Utredningen har föreslagit olika regler för rättegången beroende på om tvisterna skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten eller enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Således skiljer sig enligt utredningens analys förhållandena inom arbetslivet från de övriga samhällsområdena så mycket att olika regleringar behövs. Därifrån är inte steget långt till att bestämmelserna också anges i olika författningar. Att skilja på t.ex. de bestämmelser som är relevanta i princip bara i Arbetsdomstolen och de bestämmelser som gäller enbart för tingsrättsprocessen kan göra regelverket mer överskådligt. Det är en uppgift för Diskrimineringskommittén att överväga om det även fram-

över finns skäl att ha olika regler för arbetslivet respektive övriga samhällsområden.

Till detta kommer att bestämmelserna i 1999 års lagar ha en tydligt "klassisk" civilrättslig karaktär. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bygger på avtalsrättslig grund. De nya bestämmelser som behövs för att genomföra de båda EG-direktiven är delvis av annan karaktär. Många av diskrimineringsförbuden på de andra samhällsområdena riktar sig i första hand mot offentliga myndigheter snarare än privata avtalskontrahenter. Detta gäller t.ex. för en arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen, den som söker ett tillstånd för att starta näringsverksamhet eller en patient i hälso- och sjukvården. Även om också privaträttsliga relationer berörs av det utvidgade skyddet mot diskriminering möter alltså här en offentlighetsrättslig relation som inte har sin motsvarighet i de arbetsrättsliga lagarna. Denna skillnad i diskrimineringsförbudens karaktär, och möjligen deras utformning, talar för att en åtskillnad är rimlig också när det gäller var reglerna tills vidare placeras.

Regeringen anser alltså att övervägande skäl talar för att en ny lag införs med diskrimineringsförbud i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer, tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, socialtjänsten, socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet. 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan bör tills vidare vara kvar men justeras så att de blir förenliga med EG-rätten och med den nya lagens språkbruk.

En civilrättslig lag

Den nya lagens förbud föreslås gälla i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer, tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder socialtjänsten m.m., samt socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet. Förslaget innebär alltså att det införs nya förbud mot diskriminering som gäller inom såväl offentlig som privat verksamhet. Frågan är vilka påföljder som bör följa vid överträdelse av förbuden och vilka rättegångsregler som bör tillämpas.

Utredningen har påpekat att en process enligt den nya lagen skulle kunna vara en civilprocess i allmän domstol eller en process i förvaltningsrättslig ordning. Utredningen har avfärdat att göra lagstiftningen till en strafflagstiftning. Regeringen delar utredningens uppfattning i detta avseende.

Frågan är om det bör införas en ordning där ärenden kan prövas *antingen* enligt en civilrättslig ordning eller en förvaltningsrättslig ordning, eller om *båda* ordningarna bör införas, dvs. en civilrättslig ordning och en ordning som innebär att, i fråga om myndighetsbeslut, den som både vill få ett beslut ändrat och kräva skadestånd måste föra process enligt båda ordningarna. Så är fallet i dag enligt lagen om likabehandling

av studenter i högskolan. Vid sidan av möjligheten att föra talan i allmän domstol om skadestånd på grund av diskriminering innehåller lagen bestämmelser om överklagande av beslut. Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskriminerings- eller repressalieförbuden i lagen. Överklagandenämnden kan i ett sådant fall undanröja beslutet och om det behövs återförvisa ärendet till universitetet eller högskolan för ny handläggning. Ombudsmännen har inte partsställning i ett sådant överklagandeärende.

Utredningen anser att en ordning där den enskilde blir tvungen att föra process enligt två ordningar är till nackdel för den enskilde. Utredningen har också framhållit att endast en mindre del av tänkbara diskrimineringsfall lär manifesteras i överklagbara beslut eller över huvudtaget i myndighetsutövning.

Regeringen anser att en ny lag med förbud mot diskriminering i fråga om tillhandahållande av varor och tjänster samt medlemskap m.m. i organisationer måste vara av civilrättslig karaktär. Diskrimineringsförbudet i lagen i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet, yrkesutövning och inom det sociala området riktar sig i huvudsak mot myndigheter och om en myndighet fattar ett diskriminerande beslut är det normala att frågan prövas i förvaltningsrättslig ordning. Diskrimineringsförbudet föreslås dock omfatta inte enbart beslut utan även andra åtgärder och handlingar som bemötande, trakasserier osv. Regeringen anser att en skadeståndspåföljd bör kunna utdömas vid överträdelse av diskrimineringsförbuden. Regeringen instämmer därför i utredningens bedömning att den nya lagen skall vara av civilrättslig karaktär. Ett skäl till att göra den nya lagstiftningen till enbart en civilrättslig lag är att inte föregripa Diskrimineringskommitténs arbete samt att åstadkomma en enhetlig utformning av diskrimineringsförbuden inom de nya verksamhetsområdena. Att välja denna ordning nu utesluter inte att kommittén kan komma fram till ett förslag som innebär prövning även i förvaltningsrättslig ordning. Det är viktigt att framhålla att även om den nya lagen med förbud mot diskriminering är av civilrättslig karaktär utesluter den inte att ett myndighetsbeslut som omfattas av den nya lagen kan angripas i förvaltningsrättslig ordning och därmed upphävas eller ändras. Det förutsätter dock att beslutet kan överklagas.

Regeringen föreslår alltså att den nya lagen skall vara civilrättslig.

7.3 Särskilt om diskriminering inom utbildningsväsendet m.m.

<p>Regeringens bedömning: Diskrimineringsförbud som tar sikte på skolväsendet och andra utbildningsformer än högskoleutbildning och forskarutbildning samt studiestöd bör utredas särskilt.</p>
--

Utredningens förslag: Utredningen har föreslagit att diskrimineringsförbud införs i fråga om utbildning och studiestöd.

Remissinstanserna: Inte så många av remissinstanserna har yttrat sig om utbildningsväsendet eller i fråga om studiestöd. Av de instanser som har yttrat sig framhåller flera – bl.a. *Handikappombudsmannen*, *Högskoleverket*, *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* och *Svenska Kommunförbundet* – att den förslagna regleringen i olika avseenden blir otydlig och svåröverskådlig. Vidare har *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* betonat att det inte kan råda någon tvekan om att EG saknar befogenheter inom utbildningsområdet.

Skälen för regeringens förslag

Utbildningsväsendet

Som har redovisats gäller redan lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. I den lagen finns det bestämmelser om diskrimineringsförbud. Lagen uppfyller i huvudsak kraven enligt direktivet mot etnisk diskriminering. På samma sätt som för 1999 års arbetsrättsliga lagar föreslås nu ett antal ändringar som syftar till att anpassa den lagen till de krav som följer av EG-direktiven. Regeringens förslag angående diskrimineringsgrunderna finns i avsnitt 8. Förslag som gäller diskrimineringsbegreppet finns i avsnitt 9.

För det offentliga skolväsendet finns det i skollagen (1985:1100) vissa bestämmelser om lika tillgång till utbildning och om skyldigheten för alla som verkar inom skolan att främja aktningen för varje människas egenvärde och då särskilt verka för jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. Dessa övergripande normer fylls sedan ut i de olika läroplaner som gäller för de olika skolformerna.

Det är viktigt att ingen som deltar i, eller önskar delta i, någon form av utbildning utsätts för diskriminering. Som har framhållits finns redan författningsbestämmelser i syfte att förhindra sådan diskriminering på utbildningsområdet. Dessa sträcker sig i vissa avseenden längre än EG-direktiven, eftersom de vänder sig även mot diskriminering på grund av kön.

Regeringen anser att det är angeläget att ha en diskrimineringslagstiftning som gäller för hela utbildningsväsendet och att EG-direktiven genomförs fullt ut. Det är dock väsentligt att detta görs på ett väl genomtänkt sätt och att hänsyn tas till de förhållanden som gäller inom denna del av samhället. I annat fall riskerar författningsregleringen att inte bli ett effektivt redskap i arbetet att motverka diskriminering.

Regeringen avser därför att snarast tillsätta en särskild utredare med uppgift att skyndsamt belysa vissa frågor som för skolväsendet och utbildningsväsendet i övrigt är av avgörande betydelse för att den kommande lagstiftningen skall kunna utformas på ett sådant sätt att den väl kan fylla sitt syfte. Det är regeringens avsikt att utredaren skall få i uppdrag att föreslå bestämmelser om diskriminering som skall gälla framför allt för skolväsendet och att uppdraget skall omfatta inte bara de diskrimineringsgrunder som följer av de aktuella EG-direktiven utan

också kön. Även andra utbildningsformer bör omfattas av utredningens uppdrag.

Enligt regeringens uppfattning finns det ett antal grundläggande frågor om utformningen av diskrimineringslagstiftningen för bl.a. skolväsendet som utredningen inte har behandlat i den omfattning som behövs för att föreslå en ny lagstiftning. Dessa frågor måste belysas ytterligare innan det är möjligt att utforma en god reglering på detta område.

Det bör bl.a. göras en längre gående analys än den som utredningen gjort när det gäller om det finns bestämmelser i den svenska skollagstiftningen som kan komma i konflikt med direktivens krav på lika-behandling. De frågor som därför måste utredas vidare hänger bl.a. samman med utformningen av det svenska skolsystemet, vilket består av olika skolformer för olika grupper av elever. Således är t.ex. särskolan och specialskolan tillgängliga enbart för elever som har vissa typer av handikapp samtidigt som vissa av dessa elever är utestängda från grundskolan. Vidare finns en skolform som uteslutande vänder sig till samer.

Det är även angeläget att närmare analysera på vilka typer av beslut och i vilka konkreta situationer som ett kommande diskrimineringsförbud kan komma att bli tillämpligt. Vilka överväganden som den särskilda ansvarsfördelning som finns inom den kommunala skolsektorn kan komma att kräva vid utformningen av skadeståndsansvaret behöver också belysas ytterligare. Detsamma gäller utformningen av tillsynen av att diskrimineringsförbuden efterlevs på skolområdet.

Av vikt är vidare att överväga om andra utbildningsformer än utbildningar inom skolväsendet och grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning bör omfattas av diskrimineringslagstiftningen.

Arbetet med att ta fram ett fullvärdigt beredningsunderlag i dessa frågor har påbörjats och bedrivs skyndsamt för att det skall vara möjligt att snarast återkomma med förslag om hur de båda EG-direktiven skall kunna genomföras fullt ut även på utbildningsområdet.

Undantag från förbudet mot direkt diskriminering

Enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan gäller undantag från förbudet mot direkt diskriminering om en påstått diskriminerande behandling är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan. Utredningen har föreslagit att bestämmelsen ändras på så sätt att diskrimineringsförbudet inte skall gälla om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i högskolan.

Regeringen behandlar förbudet mot direkt diskriminering i avsnitt 9.2. I avsnitt 12.3 föreslår regeringen en ny lydelse av de arbetsrättsliga lagarnas undantag från diskrimineringsförbudet. Regeringens förslag avviker från utredningens förslag. Inte heller när det gäller undantaget i lagen om likabehandling av studenter i högskolan är regeringen beredd att gå vidare med utredningens förslag. Frågan kräver ytterligare överväganden och regeringen lämnar därför inte nu något förslag till ändring av undantagsbestämmelsen i lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Statligt studiestöd

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering krävs diskrimineringsförbud i fråga om "sociala förmåner". Utredningen har hänfört statligt studiestöd som tillhandahålls av offentlighetsorgan till detta område. Eftersom det saknas regler som uttryckligen har till ändamål att motverka diskriminering i fråga om studiestöd har utredningen föreslagit att ett diskrimineringsförbud införs.

Enligt regeringens mening behöver dock EG-direktivets påverkan på studiestödsområdet analyseras närmare än vad utredningen gjort. Det är t.ex. inte helt klart vilka statligt finansierade stöd som berörs och i vad mån olika stöd kan anses utgöra sociala förmåner i direktivets mening. I likhet med vad som gäller för utbildningsväsendet i övrigt avser regeringen att efter ytterligare överväganden återkomma i frågan om diskrimineringsförbud när det gäller studiestöd.

8 Diskrimineringsgrunderna

8.1 Inledning

I artikel 1 i de båda EG-direktiven anges att syftet med direktiven är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung respektive religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Grunderna för diskriminering i direktiven är desamma som i artikel 13 i EG-fördraget.

När det gäller förbudet mot diskriminering på grund av ålder skall den delen av arbetslivsdirektivet vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2006. Frågan om diskriminering på grund av ålder utreds av den parlamentariska Diskrimineringskommittén. Utredningen har alltså inte haft i uppdrag att utreda diskriminering på grund av ålder. Diskrimineringsgrunden är inte heller här föremål för behandling.

Europeiska kommissionen framhöll vid förhandlingen om direktiven att det var fråga om *ramdirektiv* som ger medlemsstaterna stor frihet vid genomförandet. Även om direktiven är ramdirektiv som överlämnar till medlemsländerna att närmare definiera vissa begrepp är det ytterst EG-domstolens praxis som kommer att gälla. Domstolen har dock vid avgöranden att beakta att det just är fråga om ett ramdirektiv.

I lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999 års arbetsrättsliga lagar) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan finns redan förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

Frågan är om diskrimineringsgrunderna i 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling i högskolan motsvarar direktivens och hur diskrimineringsgrunderna i den nya lagen med förbud mot diskrimine-

ring bör utformas. Det är värdefullt att använda samma begrepp och definitioner i de olika lagarna. Regeringen anser i princip att begreppen och definitionerna bör vara desamma i samtliga lagar.

8.2 Etnisk tillhörighet

Regeringens förslag: Med *etnisk tillhörighet* avses i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och i den nya lagen om förbud mot diskriminering att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Motsvarande definition införs i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan med den skillnaden att "ras" inte tillförs definitionen.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Västra Götaland* och *Katolska biskopsämbetet* har framhållit att de är positiva till att trosbekännelse bryts ut ur begreppet etnisk tillhörighet och bildar en självständig diskrimineringsgrund. *Mitthögskolan* anser att begreppet tillhörighet bör ersättas med ursprung.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet mot etnisk diskriminering förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. I skäl 6 till direktivet sägs att EU förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser och att användningen av termen "ras" i direktivet inte innebär ett accepterande av sådana teorier. Texten i direktivet har tillkommit på initiativ av Sverige.

Diskrimineringsgrunden i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet är "etnisk tillhörighet". Med etnisk tillhörighet avses enligt 3 § att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Direktivets begrepp "etniskt ursprung" och "ras" finns alltså i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering.

I 2 § lagen om likabehandling av studenter inom högskolan finns en definition av begreppet etnisk tillhörighet som motsvarar den i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet men med skillnaden att ordet "ras" inte har tagits med. Definitionen avser emellertid innefatta vad som avses med "ras" enligt direktivet mot etnisk diskriminering och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. I avvaktan på en mer heltäckande genomgång av användningen av begreppet ras ansågs att termen "ras" inte skulle tas med i lagen om likabehandling av studenter inom högskolan (jfr prop. 2001/02:27 s. 30 och 86).

Regeringen tar nu inte ställning till om "ras" skall utmönstras ur alla lagarna. Den frågan övervägs av Diskrimineringskommittén (jfr avsnitt 6.3). Eftersom begreppet ras används i direktivet föreslår regeringen att ordet ras tillsvdare skall vara kvar i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. Regeringen föreslår också att den nya lagen om förbud mot diskriminering skall innehålla begreppet ras. Regeringen anser dock att det nu inte finns skäl för att i lagen om likabehandling av studenter inom högskolan föra in begreppet ras.

Mitthögskolan har framhållit att begreppet etnisk tillhörighet bör ersättas med etniskt ursprung därför att det är en skillnad mellan att tillhöra en etnisk grupp och att ha sitt ursprung i en grupp. Regeringen instämmer i att det är en skillnad mellan etnisk tillhörighet och etniskt ursprung. Begreppet etnisk tillhörighet har dock en vidare betydelse eftersom begreppet inbegriper förutom etniskt ursprung även ras, hudfärg och nationellt ursprung. Det är en avgörande omständighet som medför att regeringen inte anser att begreppet bör bytas ut.

Utredningen har föreslagit att begreppet trosbekännelse bryts ut ur begreppet etnisk tillhörighet och med en annan lydelse bildar en självständig diskrimineringsgrund. Regeringen delar den bedömningen. Frågan behandlas vidare nedan.

Sammanfattningsvis anser regeringen att diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet uppfyller direktivets diskrimineringsgrund ”ras eller etniskt ursprung”. Den gällande definitionen av etnisk tillhörighet kan därför alltså användas med den justeringen att begreppet trosbekännelse bryts ut ur definitionen. Regeringen föreslår således att definitionen av ”etnisk tillhörighet” ändras i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, att en motsvarande definition införs i den nya lagen om förbud mot diskriminering och att definitionen i lagen om likabehandling av studenter i högskolan ändras genom att begreppet trosbekännelse bryts ut.

8.3 Religion eller övertygelse

Regeringens förslag: *Religion eller övertygelse* införs som en självständig diskrimineringsgrund i 1999 års arbetsrättsliga lag, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och i den nya lagen om förbud mot diskriminering. Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet byter namn till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Förslaget föranleder konsekvensändringar i ovan angivna lagar samt i högskolelagen (1992:1434).

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har även föreslagit att begreppet övertygelse definieras som grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* anser att det är viktigt att begreppet övertygelse ges en inskränkt betydelse. *Länsstyrelsen i Västernorrlands län* och *Rikspolisstyrelsen* befarar att begreppet övertygelse har getts en för vid innebörd i utredningens förslag. *Länsstyrelsen i Västernorrlands län*, *Länsstyrelsen i Västra Götalands län* och *Mitthögskolan* anser att det föreslagna begreppet övertygelse kan medföra tillämpnings- och tolkningsproblem. *Katolska biskopsämbetet* och *Riksförsäkringsverket (RFV)* anser att det är otillfredsställande att det inte finns en legaldefinition be-

träffande religion. Ämbetet anser att begreppen religion och övertygelse skall hållas samman i enlighet med systematiken i arbetslivsdirektivet och artikel 9 i Europakonventionen samt att utredningens förslag till definition av övertygelse även kan omfatta religion.

Skälen för regeringens förslag: Arbetslivsdirektivet förbjuder diskriminering på grund av religion eller övertygelse. Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter inom högskolan förbjuder diskriminering på grund av trosbekännelse. Trosbekännelse ingår i definitionen av begreppet etnisk tillhörighet.

Trosbekännelse utgjorde en av diskrimineringsgrunderna redan i 1986 års lag mot etnisk diskriminering, lagen (1986:442) mot etnisk diskriminering. I den lagen kopplades begreppet etnisk diskriminering till brottsbalkens diskrimineringsbegrepp (prop. 1985/86:98 s. 65). Anledningen var värdet av att använda diskrimineringsgrunder som direkt knöt an till gällande rätt samt att vägledning då kunde erhållas i förarbetena till brottsbalkens bestämmelse och domstolspraxis. Inom straffrätten har ett skydd mot angrepp på grund av trosbekännelse funnits alltsedan 1948 års ändringar i strafflagen, lagen (1948:448) om ändring i strafflagen. Att trosbekännelse blev en grund i förbudet mot etnisk diskriminering berodde på att trosbekännelse ofta innefattar någon form av etnisk diskriminering. Begreppet trosbekännelse i 1986 års lag fördes senare över till 1994 års lag och därefter till 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Frågan är vad som avses med direktivets förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse. Som framgår av avsnittet ovan föreslås att ordet trosbekännelse bryts ut ur definitionen av etnisk tillhörighet. Frågan är också om ordet trosbekännelse skall ersättas med direktivets uttryck religion eller övertygelse.

Som inledningsvis framförts saknar ramdirektiven definitioner. I artikel 1 i direktivet mot etnisk diskriminering finns en uppräkningslista av de otillåtna diskrimineringsgrunderna. Uppräkningen inleds med ”religion eller övertygelse”. Därefter fortsätter uppräkningen med ”funktionshinder, ålder” och avslutas med ”eller sexuell läggning”. Orden religion och övertygelse är sammanbundna med ordet *eller*, utan att de utgör de sista orden i uppräkningen. Enligt regeringens mening utvisar artikelns utformning att orden religion och övertygelse har ett nära inbördes samband och att ”övertygelse” därför skall läsas i förhållande till ”religion”. Med ”övertygelse” bör alltså avses sådan övertygelse som har nära samband med eller i allmänhet förknippas med begreppet religion.

Regeringen anser som utredningen att begreppet trosbekännelse bör ersättas med begreppet religion eller övertygelse. Främsta anledningen är fördelen med att använda samma begrepp som i direktivet. Innebörden av begreppet kan då anpassas till EG-domstolens praxis utan att lagtexten behöver ändras och utan att det påverkar den gällande straffrättsliga bestämmelsen i 16 kap. 9 § brottsbalken som nu inte är föremål för behandling. Straffbestämmelsen behandlas av den parlamentariska Diskrimineringskommittén som bl.a. särskilt skall överväga om straffbestämmelsen skall ersättas av annan typ av reglering.

Utredningen har föreslagit en legaldefinition av begreppet övertygelse motsvarande ”grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller

andra frågor av etisk karaktär”. Att direktivets begrepp övertygelse skulle ha en sådan vid betydelse kan ifrågasättas. Att låta begreppet övertygelse avse grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär är också problematiskt, främst på grund av svårigheten att klart avgränsa och definiera livsåskådningsfrågor och etiska frågor i förhållandet till politiska och andra frågor. Framförallt är det viktigt att avgränsa och definiera diskrimineringsgrunderna så att skydd för diskriminering inte skapas för situationer som de flesta inte anser är det är rimligt eller etiskt försvarbart att skydda i en diskrimineringslagstiftning. T.ex. bör ett diskrimineringskydd för personer med rasistisk övertygelse inte införas. Regeringen delar därför den åsikt som flera remissinstanser framfört, nämligen att den av utredningen föreslagna definitionen kan innebära en för vid innebörd och dessutom medföra tillämpnings- och tolkningsproblem.

Det är vidare såsom Katolska biskopsämbetet och RFV framhållit otillfredsställande med en definition av begreppet övertygelse om en motsvarande definition saknas beträffande religion. Såsom Katolska biskopsämbetet framhåller i sitt remissyttrande styrs redan begreppet religion av bl.a. Europakonventionen. Det finns i dagsläget ingen praxis eller klar definition av begreppet religion.

Vad som avses med begreppet trosbekännelse i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering är inte definierat utan framgår av rättspraxis. Regeringen anser att det inte heller är nödvändigt med en särskild definition av vare sig religion eller övertygelse, vilka begrepp nu föreslås ersätta begreppet trosbekännelse. Ordet övertygelse får dock inte tolkas för vidsträckt. Endast övertygelse som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning bör omfattas av diskrimineringsförbudet. Däri måste anses ingå t.ex. buddism liksom ateism och agnosticism vars grunder för åskådning har ett naturligt samband med religion. Andra etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion faller utanför. Inte heller politiska åskådningar omfattas.

Regeringen föreslår alltså att diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse införs som en självständig diskrimineringsgrund i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om likabehandling av studenter inom högskolan samt i den nya lagen om förbud mot diskriminering. Motsvarande justering bör göras i 1 kap. 5 a § i högskolelagen (1992:1434) som hänvisar till diskrimineringsgrunderna i lagen om likabehandling av studenter inom högskolan. Som en konsekvens av förslaget bör rubriken till lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ändras på sådant sätt att diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse anges i rubriken. En annan konsekvens av förslaget är att uttrycket ”etnisk mångfald” i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet bör utgå eftersom uttrycket inte omfattar den nya självständiga diskrimineringsgrunden.

8.4 Sexuell läggning

Regeringens förslag: Med *sexuell läggning* i den nya lagen om förbud mot diskriminering avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget. *Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL)* framhåller att varken transsexualism eller transvestism är sexuella beteenden utan förhållningssätt till könsidentitet. Förbundet vänder sig mot jämförelser mellan pedofili och transsexualism eller transvestism.

Skälen för regeringens förslag: Som inledningsvis anförts definieras inte diskrimineringsgrunderna i direktiven. I motiveringen till kommissionens förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivsdirektivet, KOM (1999) 565, anges att en klar skiljelinje bör dras mellan sexuell läggning och sexuellt beteende. Enligt kommissionen omfattas enbart sexuell läggning av direktivet.

I lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning definieras begreppet sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning. Motsvarande definition finns i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. I förarbetena till lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (prop. 1997/98:180 s. 20–22) framhålls att alla individer i princip hör till någon av de tre kategorierna och att olika sexuella beteenden eller variationer som kan finnas hos såväl hetero- och homo- som bisexuella personer faller utanför. I propositionen anges också att begreppet inte heller omfattar böjelser såsom exempelvis pedofili. I fråga om skydd för transsexuella framhålls vidare att transsexualism är en fråga om könstillhörighet och inte sexuell läggning. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan omfattar även ett skydd mot diskriminering på grund av könstillhörighet. I förarbetena till den lagen framhölls att det även inkluderar transsexualism (prop. 2001/02:27 s. 29)

Den parlamentariska Diskrimineringskommittén skall behandla termen sexuell läggning och överväga om ett skydd för transpersoner skall införas (jfr avsnitt 6.3).

Regeringen bedömer att det inte finns anledning att befara att definitionen av begreppet sexuell läggning i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skulle vara mindre omfattande än det som innefattas i diskrimineringsgrunden sexuell läggning i arbetslivsdirektivet. Definitionen i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och i lagen om likabehandling av studenter i högskolan kan därför alltså användas och en motsvarande definition föreslås införas i den nya lagen om förbud mot diskriminering.

Sexuell läggning omfattar inte olika förhållningssätt till könsidentitet såsom transsexualism eller transvestism. Transsexualism har både inom EG-rätten och i svensk rätt ansetts vara en fråga om könstillhörighet och inte om sexuell läggning. Transsexuella personer har därmed som nämnts redan ett skydd mot diskriminering i arbetslivet genom jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Frågan om lagstiftningen skall även uttryckligen omfatta transsexualism och transvestism får anstå i avvaktan på Diskrimineringskommitténs utredning av frågan. Skyddet i lagen om likabehandling av studenter i högskolan mot diskriminering på grund av transsexualism kvarstår däremot.

8.5 Funktionshinder

Regeringens förslag: Med *funktionshinder* i den nya lagen om förbud mot diskriminering avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Med funktionshinder i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Motsvarande definition finns i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Definitionen i lagarna av funktionshinder är vid. Det finns inget som tyder på att något skulle behöva tillföras för att den skall stå i överensstämmelse med arbetslivsdirektivet. I fråga om diskrimineringsgrunden funktionshinder anser regeringen att definitionen i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och i lagen om likabehandling av studenter i högskolan uppfyller direktivets krav och därför alltså bör användas. Regeringen föreslår att motsvarande begrepp införs i den nya lagen om förbud mot diskriminering.

9 Diskrimineringsbegreppet

9.1 Ett gemensamt diskrimineringsbegrepp

Regeringens förslag: Lagstiftningen mot diskriminering utgår från ett gemensamt diskrimineringsbegrepp. Samma definitioner av direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera används i den nya lagen med förbud mot diskriminering, lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt EG-domstolens rättspraxis innebär diskriminering att olika regler tillämpas i jämförbara situationer

eller att samma regel tillämpas i olika situationer.¹⁰ Fall då olika regler tillämpas i jämförbara situationer, och resultatet är att någon missgynnas, är fall av *direkt diskriminering*. När samma regel tillämpas i olika situationer talar man om *indirekt diskriminering*.

Begreppsparet direkt diskriminering och indirekt diskriminering används sedan några år i den svenska lagstiftningen mot diskriminering, dvs. i jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Regeringens förslag till ett utvidgat skydd mot diskriminering är att reglerna även fortsättningsvis skall bygga på ett gemensamt diskrimineringsbegrepp som i grunden hämtas från EG-rätten.

Diskrimineringsbegreppet förutsätter inte en avsikt att diskriminera. Även oavsiktlig diskriminering är förbjuden och det krävs inte heller att vårdslöshet kan påvisas. Detta innebär att den eventuellt diskriminerande avsikt någon kan ha haft med ett visst handlande inte avgör om diskriminering skett eller inte. Avgörande för om diskriminering är för handen är i princip om en diskriminerande effekt uppstått. Detta är en vedertagen utgångspunkt i EG-rätten och i de hittills gällande svenska lagarna. Den bör gälla även fortsättningsvis.

Gemensamma definitioner av direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera bör användas i den nya lagen mot diskriminering, i 1999 års lagar och i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. För att fullfölja den inriktningen föreslås nu ändringar i 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Regeringens strävan är att samma diskrimineringsbegrepp skall användas i alla lagar mot diskriminering. Regeringen återkommer i annat sammanhang med förslag till hur även jämställdhetslagen skall anpassas till det gemensamma språkbruket.

9.2 Direkt diskriminering

Regeringens förslag: Med *direkt diskriminering* avses att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig särskilt om definitionen av direkt diskriminering. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* är positiva till att skyddet mot diskriminering inte begränsas till situationer där det finns en koppling

¹⁰ Jfr mål C-394/96, Brown (REG 1998, s. I-4) och mål C-342/93, Gillespie (REG 1996, s. I-475).

mellan missgynnandet och den missgynnandes egen tillhörighet till den skyddade diskrimineringsgrunden. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* avstyrker bestämt utredningens resonemang i den delen.

Skälen för regeringens förslag: Enligt EG-direktiven skall direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i direktiven behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation (artikel 2.2 a i båda direktiven). Utredningen har formulerat innebörden av direkt diskriminering som att det skall finnas ett direkt orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den missgynnande behandlingen. Som exempel på sådant direkt orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och en missgynnande behandling kan anges en kommersiellt verksam hyresvärdas beslut att neka romer att hyra en lägenhet med hänvisning till deras etniska tillhörighet.

Direkt diskriminering är förbjudet enligt jämställdhetslagen, 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. I jämställdhetslagen och de andra lagarna avses med direkt diskriminering att en arbetsgivare eller en högskola missgynnar en arbetssökande, en arbetstagare, en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren eller högskolan behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön, med annan etnisk tillhörighet, utan funktionshinder eller med annan sexuell läggning i en likartad situation. Innebörden av begreppet och den ordalydelse som används är likadan i de fem lagarna, bortsett från att lagarna gäller för olika diskrimineringsgrunder.

Utredningen har föreslagit en definition som i sak är densamma som den gängse, utom på en – inte oväsentlig – punkt. Förslaget till ändring är att den jämförelse med annan person som skall göras för att ta reda på om någon blivit diskriminerad inte måste göras med en person med annan etnisk tillhörighet, utan funktionshinder eller med annan sexuell läggning. Regeringen behandlar detta nedan under rubriken *Jämförelse med en annan person*.

Begreppet direkt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken *missgynnande, jämförelse* och *orsakssamband*.

Missgynnande

En första nödvändig förutsättning för direkt diskriminering är att någon *missgynnas*. En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla. Ett missgynnande innebär att en arbetssökande, en arbetstagare, en kund, en student, en patient etc. försätts i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån, en serviceåtgärd eller liknande. En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet. Att någon erbjuds att köpa en vara till högre pris än någon annan är ett exempel. Att en person nekas att köpa en bostad eller förvägras inträde på en restaurang är andra exempel.

Även obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier kan utgöra missgynnande. De båda EG-direktiven anger uttryckligen att trakasserier är att anse som diskriminering (jfr vidare avsnitt 9.4.)

Enligt EG-direktiven är också instruktioner att diskriminera diskriminering. Även sådana instruktioner kan innebära missgynnande (jfr vidare avsnitt 9.5).

Utredningen har föreslagit att missgynnandet skall uttryckas med orden ”behandla sämre än” i stället för ”behandla mindre förmånligt än” vilket är den formulering som i dag används i 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Regeringen ansluter sig till detta förslag. Med den nya formuleringen menas detsamma som tidigare. Syftet med ändringen är endast att göra språket enklare.

Jämförelsen – allmänt

För att avgöra om någon missgynnats måste en *jämförelse* göras. Hur den person som menar sig ha blivit diskriminerad har behandlats måste jämföras med hur någon eller några andra personer behandlas, har blivit behandlade eller skulle ha behandlats. Endast om jämförelsen visar en avvikelse från hur någon annan person som befinner sig i en jämförbar situation behandlas kan behandlingen bedömas som diskriminering. Här aktualiseras frågan hur jämförelsen skall göras.

Det är naturligt att jämförelsen i allmänhet görs med en annan faktiskt existerande person, t.ex. att en arbetstagare jämförs med en arbetskamrat, att en student som läser på en högskola jämför sig med en annan student eller att två kunder i en butik jämförs med varandra. I dessa fall sker jämförelsen med en faktisk jämförelseperson. Om det inte finns någon verklig person att jämföra med får jämförelsen göras med en tänkt jämförelseperson (en hypotetisk jämförelseperson). Enligt EG-direktiven skall jämförelsen göras med hur en annan person behandlas, *har* behandlats eller *skulle ha* behandlats (kurs. här). Att jämförelser med behandling i förfluten tid och med hypotetiska jämförelsepersoner är möjliga är vedertaget inom EG-rätten och i svensk rätt (jfr t.ex. prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen, m.m., s. 30 ff.)

Jämförelsen blir dock rättvisande endast om personerna befinner sig i situationer där det är rimligt eller naturligt att jämföra dem med varandra. Detta uttrycks i EG-direktiven som att jämförelsen skall göras med någon som befinner sig i en *jämförbar situation*. I 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan talas om *likartad situation*. Utredningen anser att det inte finns någon skillnad mellan dessa båda begrepp. För att få överensstämmelse med direktivtexten har utredningen föreslagit att orden jämförbar situation skall användas i de nya lagarna. Regeringen ansluter sig till detta synsätt.

Detta kriterium – jämförbar situation – kan ha olika innebörd beroende på i vilken situation diskrimineringen påstås ha skett. När de arbetsrättsliga lagarna tillämpas kan kriteriet ”jämförbar situation” ha betydelse t.ex. när det gäller att jämföra två arbetssökande varav endast den ene har de kvalifikationer som krävs för att det sökta arbetet skall kunna utföras väl. Om de arbetssökandes meriter skiljer sig åt så klart att de båda personerna inte befinner sig i en jämförbar situation kan inte jämförelsen

utvisa diskriminering. När det gäller den nya lagen mot diskriminering kan det antas att frågan om jämförbar situation får en delvis annan karaktär och i några fall underordnad betydelse. Avgörande bör vara om det i det enskilda fallet kan anses vara rimligt och naturligt att olika individer behandlas lika. På vissa områden kommer individens kvalifikationer eller uppfyllande av vissa icke-diskriminerande villkor att ha stor betydelse. Det gäller – exempelvis – beviljande av F-skattsedel, auktorisation av tolk, medlemskap i advokatsamfundet och arbetslöshetsersättning. I dessa och andra fall är det naturligt att vissa krav eller kriterier skall vara uppfyllda för att förmånen skall beviljas.

I andra fall kan ”jämförbar situation” utgå från människors behov. Så kan vara fallet t.ex. i fråga om hälso- och sjukvård och inom socialtjänsten. Där blir i första hand vårdbehovet styrande för om två personer kan anses vara i jämförbara situationer. Detta gäller de personer som i övrigt uppfyller grundläggande krav, t.ex. bosättning, för att få tillgång till vård eller insats.

I ytterligare andra fall bör utgångspunkten vara att i princip alla befinner sig i en jämförbar situation i den meningen att alla – oavsett personliga egenskaper – skall ha rätt att inte bli bemötta på ett trakasserande eller annars diskriminerande sätt. Så bör vara fallet t.ex. vid restaurangbesök, för kunder i butiker och för den som söker olika typer av samhälllig service. I situationer som dessa lär kriteriet jämförbar situation ha en underordnad praktisk betydelse.

Jämförelse med ”en annan person”

På en punkt avviker utredningens överväganden från vad som enligt utredningen hittills gällt i de svenska diskrimineringslagarna. I nuvarande lydelse av 1999 års lagar om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och diskriminering på grund av sexuell läggning anges att jämförelsen skall göras med en person med ”annan etnisk tillhörighet” respektive ”annan sexuell läggning”. Enligt 1999 års lag om diskriminering av personer med funktionshinder skall jämförelsen göras med personer utan ”sådant funktionshinder”. Även lagen om likabehandling av studenter i högskolan utgår från att jämförelsen skall göras med en person som har annan etnisk tillhörighet etc. Utredningens förslag till definition av direkt diskriminering innebär att det inte skall krävas en jämförelse med annan etnisk tillhörighet etc. Förslaget grundar sig på det faktum att de båda EG-direktiven anger att jämförelsen skall göras med ”en annan person” – inte med någon som har annan etnisk tillhörighet etc. Utredningen anför vidare att den föreslagna formuleringen stämmer bättre överens med motivuttalanden till 1999 års lagar om att någon kan diskrimineras av skäl som har samband med annans etniska tillhörighet.

Bland remissinstanserna delar DO och HomO utredningens slutsats i denna del. De menar att EG-regelns skydd mot diskriminering inte är begränsat till sådana situationer där det finns ett samband mellan missgynnandet och den missgynnades egen anknytning till den skyddade diskrimineringsgrunden. Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har dock redovisat en annan uppfattning. Enligt nämnden räcker det med att hänvisa till att direktivets ordalydelse kräver att jämförelse skall kunna göras med ”en annan person”. Nämnden menar att

om utredningens förslag genomförs skulle exempelvis en arbetsgivare ha att försvara sin lönesättning på basis av bevisbördereglerna i direktiven vad gäller arbetstagare som är av samma etniska tillhörighet eller bekänner sig till samma religion eller övertygelse. Det skulle enligt nämnden t.ex. innebära att ett allmänt saklighetskrav infördes i arbetslivet i alla de frågor som rör en arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet på en arbetsplats, vilket nämnden menar inte följer av de båda EG-direktiven.

Regeringen kan som utredningen konstatera att det på denna punkt finns en skillnad mellan EG-direktivens lydelse och ordalydelsen i 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Regeringen föreslår att 1999 års lagar ändras och att den nya lagens definition av direkt diskriminering formuleras så att jämförelsen skall göras med "någon annan". För det första får saken sägas följa av EG-direktiven. Att utforma diskrimineringsförbudet på ett snävare sätt, som i 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan i dag, skulle vara att nationellt begränsa det skydd mot diskriminering som följer av EG-direktiven. För det andra stämmer denna ordning väl överens med regeringens syn på arbetet mot diskriminering och diskrimineringslagarnas syften. Innebörden av att jämförelsen skall kunna göras med "en annan person" är att diskrimineringsförbudet skall träffa varje otillbörligt hänsynstagande till etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Det är något helt annat än att ett allmänt saklighetskrav införs i alla frågor som rör en arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet på en arbetsplats.

Den som hävdar att diskriminering skett måste befinna sig i en jämförbar situation med den faktiska eller hypotetiska person som han eller hon jämför sig med. En jämförelse med "någon annan person" skall alltså vara rimlig och naturlig för att vara meningsfull i en diskrimineringstvist. Dessutom gäller alltså kravet på orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden.

Sammanfattningsvis ansluter sig regeringen till utredningens överväganden i denna del. Det finns inte skäl att hålla fast vid den begränsning av kretsen av jämförelsepersoner som finns i 1999 års lagar.

Närmare anvisningar till hur jämförelsen kan gå till i en anställningssituation finns i förarbetena till jämställdhetslagen och 1999 års lagar, se särskilt prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen, m.m., s. 32 och Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU3 Ändringar i jämställdhetslagen m.m., s. 23. I propositionen till 1999 års lag om diskriminering av personer med funktionshinder finns uttalanden om jämförelsen när det gäller personer med funktionshinder, se prop. 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, s. 41. I prop. 2001/02:27 Likabehandling av studenter i högskolan, s. 38 f.f. behandlas motsvarande fråga när det gäller studenter i högskolan. Dessa uttalanden bör alltså vara vägledande för förhållandena i arbetslivet respektive högskolan.

Orsakssambandet

Den tredje nödvändiga förutsättningen för direkt diskriminering är att det finns ett *orsakssamband* mellan missgynnandet och diskriminerings-

grunden. Ett sådant samband kan vara starkt eller svagt. Allra starkast är det om det finns en avsikt att missgynna en person på grund av hans eller hennes etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuella läggning eller funktionshinder. I det fallet finns tydligt det nödvändiga orsakssambandet. En diskriminerande avsikt är emellertid inte nödvändig för att diskriminering skall kunna vara för handen. Om någon missgynnar någon annan för att tillmötesgå *andras* önskemål finns det nödvändiga orsakssambandet. Ett exempel är att en kommersiellt verksam hyresvärd nekar en person med viss hudfärg att hyra en lägenhet på grund av andra hyresgästers motvilja mot att få en granne med annan etnisk tillhörighet än den de har själva. Likaså, om avsikten till och med är att gynna eller bespara någon lidande eller obehag, men effekten blir att t.ex. att någon nekas att hyra en lägenhet eller inträde i en restaurang, finns orsakssambandet mellan handlingssättet och diskrimineringsgrunden. Diskriminering kan alltså vara för handen om övriga rekvisit är uppfyllda.

Om den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen, den sexuella läggningen eller funktionshindret är en av flera orsaker till handlandet är detta tillräckligt. Den aktuella diskrimineringsgrunden behöver alltså inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet. Orsakssambandet är för handen även när diskrimineringsgrunden är en av flera faktorer som utgör orsaken till den missgynnande behandlingen. Detta kan uttryckas som att det inte behöver vara fråga om ett missgynnande *på grund av* diskrimineringsgrunden. Det skall räcka med att missgynnandet *har samband* med diskrimineringsgrunden.

Orsakssambandet finns när en person diskrimineras på grund av sin *egen* etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuella läggning eller sitt eget funktionshinder. Men förbudet bör gälla i två fall till (jfr vad som ovan sagts om jämförelse med "någon annan"). Det ena gäller "felaktigt förmodad" tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Om någon t.ex. nekas inträde i en nöjeslokal därför att nöjesarrangören tycker illa om homosexuella personer och felaktigt tror att personen i fråga är homosexuell finns det ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden, även om antagandet om den sexuella läggningen är felaktigt. Det andra fallet är då en person diskrimineras på grund av att han eller hon har en anknytning till *någon annans* etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuella läggning eller funktionshinder. Ett exempel är att en hyresvärd nekar att hyra ut en lägenhet till en person på grund av att dennes make eller sambo har en viss etnisk tillhörighet eller för att en släkting är homosexuell. Ett annat exempel där det nödvändiga orsakssambandet finns är diskriminering av en kvinna som själv är född och uppvuxen i Sverige men har gift sig med en invandrare och tagit makens efternamn. Att någon missgynnas på grund av en sådan anknytning till t.ex. en viss etnisk grupp är inte mindre stötande än när den som missgynnas själv har den etniska tillhörigheten. Enligt uttalanden i förarbetena gäller 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet sådana fall av diskriminering på grund av felaktigt förmodad tillhörighet och diskriminering på grund av annans tillhörighet till någon av de skyddade kategorierna (jfr prop. 1997/98:177 s. 59 och bet. 1998/99:AU4 s. 19 och 20). Detsamma bör gälla även fortsättningsvis och enligt den nya lagen.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att bestämmelserna om direkt diskriminering i 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan ändras i enlighet med vad som nu sagts och att en motsvarande definition införs i den nya lagen mot diskriminering.

Undantag från förbudet mot direkt diskriminering

Skyddet mot direkt diskriminering är inte absolut, vare sig i EG-direktiven eller i de gällande svenska diskrimineringslagarna. Regeringen behandlar frågan om undantag från diskrimineringsförbuden i de avsnitt som gäller de skilda förbudens utformning.

9.3 Indirekt diskriminering

Regeringens förslag: Med *indirekt diskriminering* avses att en enskild person missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot utredningens förslag.

Skälen för regeringens förslag: Enligt EG-direktiven skall indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga (artikel 2.2 b).

Direktivens definition innebär att indirekt diskriminering i princip föreligger när *olika fall behandlas lika* utan godtagbar motivering. Ett exempel, som anges i förarbetena till 1999 års lag mot etnisk diskriminering, är om en arbetsgivare skulle ange att "för arbete som städare krävs gymnasiekompetens i svenska". Invandrare kan antas vara överrepresenterade bland dem som inte skulle uppfylla det kravet. Om det inte finns ett godtagbart skäl till varför språkkravet ställs, föreligger indirekt diskriminering. Exemplet visar att inte bara särbehandling utan även likabehandling kan ge diskriminerande effekter.

I jämställdhetslagen, 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan finns definitioner av indirekt diskriminering som är nästan identiska till sin ordalydelse. Utredningens förslag till definition innebär att de nya lagarna anknyter till den nu vedertagna innebörden av indirekt diskriminering. Regeringen ansluter sig till denna utgångspunkt.

Det innebär att begreppet är uppbyggt kring tre nyckelord – *missgynnande, jämförelsen* och *intresseavvägningen*.

Missgynnande

En förutsättning för att indirekt diskriminering skall kunna konstateras är att någon missgynnats. Med missgynnande i fråga om indirekt diskriminering menas detsamma som i fråga om direkt diskriminering – faktisk liden skada, obehag eller annan nackdel. Här kan hänvisas till vad som i den delen anförts under avsnittet om direkt diskriminering.

Missgynnande uppstår när någon tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar neutralt men som vid en närmare granskning i praktiken typiskt sett missgynnar personer som tillhör någon av de grupper som skyddas i lagstiftningen. Det tar sig uttryck i att de personerna jämfört med andra har svårare att uppfylla kriteriet eller bestämmelsen eller att förfaringssättet medför en negativ effekt för dem.

Utredningen har föreslagit att orden ”i praktiken särskilt kan missgynna” används i stället för ”i praktiken särskilt missgynnar” som används i 1999 års lagar. Utredningen menar att den svenska språkversionen av direktivens definition kräver att personer *faktiskt missgynnas* medan det i andra medlemsstaters versioner räcker med att en missgynnade verkan *kan* uppkomma.

Regeringen konstaterar att den hittills gällande definitionen i de svenska lagarna inte är helt identisk med direktivens svenska språkversion. Direktivens lydelse tar sikte på förfaranden etc. som ”särskilt missgynnar”, medan de svenska lagarna anger ”i praktiken särskilt missgynnar”. Den lilla språkliga skillnaden är i sak inte oväsentlig. Innebörden av den befintliga lydelsen i de svenska lagarna är att förbudet tar sikte på förfaranden etc. som *typiskt sett* innebär en nackdel för den som t.ex. inte har svensk etnisk tillhörighet. Detta – att förbudet skall träffa förfaranden som typiskt sett missgynnar – är också vad utredningen uppger sig vilja uppnå med sitt förslag. Enligt regeringens mening behövs det inte någon ändring i definitionen för att nå detta syfte. Regeringen anser inte att det är nödvändigt eller lämpligt att definitionen av indirekt diskriminering ändras på det sätt som föreslagits. Däremot finns det skäl att behålla den nyansskillnad mellan de svenska lagarna och direktiven som redan finns.

Frågan om krav som ”i praktiken särskilt missgynnar” belyses i ett nyligen meddelat avgörande om etnisk diskriminering från Arbetsdomstolen (AD 2002 nr 128). Domstolen konstaterar att en arbetsgivares krav på tydlig och korrekt svenska hos arbetssökande ”uppenbarligen [är] sådant att det framstår som neutralt, men i praktiken missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet.” Det betyder, enligt domstolen, att en tillämpning av detta krav är godtagbart endast om syftet med bolagets krav kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden varit lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Jämförelsen

För att avgöra om ett krav i praktiken särskilt missgynnar personer ur en viss grupp måste en jämförelse göras mellan den grupp som han eller hon tillhör och någon annan grupp. Jämförelsen skall ta sikte på den andel av de som kan, eller inte kan, uppfylla kravet i de grupper som jämförs. Om jämförelsen visar en betydande skillnad i de båda gruppernas möjligheter att typiskt sett uppfylla kravet talar detta för att indirekt diskriminering är för handen. Skillnaden mellan de som kan respektive inte kan uppfylla kravet i de grupper som jämförs bör vara betydande för att någon ur en grupp skall anses ha missgynnats genom det uppställda kravet.

EG-domstolen har, i fråga om könsdiskriminering, flera gånger uttalat att det åligger de nationella domstolarna att bedöma om bestämmelsen etc. drabbar en betydligt större procentandel av det ena könet. Detta stämmer väl överens med de nu aktuella EG-direktivens utformning. Innebörden är att vad som utgör en betydande skillnad får överlämnas till domstolarna att avgöra i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Regeringen anser att det i fråga om indirekt diskriminering måste göras en faktisk jämförelse mellan de grupper som är aktuella. Det blir i dessa sammanhang inte aktuellt att tala om hypotetiska jämförelsepersoner. Detta gäller enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar.

Intresseavvägningen

Det finns enligt EG-rätten, liksom enligt jämställdhetslagen och de andra lagarna mot diskriminering, ett visst utrymme för tillämpning av ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfarande, trots att detta har negativ effekt och missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Denna intresseavvägning är avgörande för frågan om ett visst förfarande skall anses vara tillåtet eller otillåtet som indirekt diskriminering.

För att en åtgärd som typiskt sett har negativa effekter för en viss grupp skall vara tillåten måste två krav vara uppfyllda. För det första måste syftet (målet) vara objektivt sett godtagbart. När det är fastställt att ett till synes neutralt kriterium etc. typiskt sett missgynnar en viss grupp är frågan om den som tillämpar detta kriterium eftersträvar ett viktigt mål. Detta mål skall vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering. För det andra måste åtgärden (medlet för att nå målet) vara lämplig och nödvändig. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel för att nå ett i sig godtagbart mål utgör missgynnandet i princip indirekt diskriminering i strid med lagen.

Intresseavvägningen bör innebära att ett kriterium etc. kan prövas utifrån verksamhetsbehovet hos arbetsgivaren, utbildningsanordnaren, myndigheten, näringsidkaren etc. Utöver ett godtagbart verksamhetsbehov bör även tillämpning av nationellt bestämda regler som är avsedda att tillgodose viktiga samhällsliga mål inom ramen för ett lands social- eller sysselsättningspolitik godtas. Sådana omständigheter kan beaktas när det gäller jämställdhetslagen och 1999 års lagar och regeringens förslag syftar inte till någon ändring på den punkten. Avgörande för vad

som med framgång kan åberopas är ytterst vad som framgår av EG-domstolens praxis.

Ett exempel från arbetslivet som illustrerar intresseavvägningen är följande. Antag att en arbetsgivare för en viss anställning ställer upp ett krav på ”god svensk språkbehandling”. Detta krav *kan* uppfyllas av alla, oavsett etnisk tillhörighet, men sannolikheten är hög för att den som kommit till Sverige nyligen eller först i vuxen ålder inte klarar kravet lika bra som den som är född i Sverige. Det uppställda kravet är till synes neutralt mellan personer med olika etnisk tillhörighet men en jämförelse mellan ”gruppen svenskfödda” och en tänkt grupp ”födda utomlands” visar att de som utgör den senare gruppen i allmänhet klarar kravet sämre. De kan därmed inte räkna med att anställas – de missgynnas typiskt sett. Därmed är dock inte klart att fråga är om otillåten indirekt diskriminering. Det är möjligt att kravet på god svensk språkbehandling är helt relevant för den anställning som saken gäller. Antag att anställningen är av sådan art att det är nödvändigt att arbetstagaren talar och skriver god svenska. Om så är fallet kan konstateras *för det första* att det krav som arbetsgivaren ställt upp ”motiveras av ett berättigat mål” – objektivt sett krävs sådana språkkunskaper för att arbetet skall utföras tillfredsställande. *För det andra* kan konstateras att arbetsgivarens tillämpning av kravet är ”ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet”. Om bedömningen av båda dessa led – målet respektive medlet för att uppnå målet – utfaller till arbetsgivarens fördel har den arbetsökande inte diskriminerats på ett otillåtet sätt. Denna bedömning av mål och medel är ett uttryck för intresseavvägningen mellan – i exemplet – arbetsgivarens (i sig berättigade) intresse av att försäkra sig om en väl utförd arbetsprestation och de arbetsökandes (likaledes berättigade) intresse av att inte uteslutas från möjligheten att få en anställning på grund av ett icke relevant krav.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att bestämmelserna om indirekt diskriminering i 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan språkligt justeras och att en motsvarande definition införs i den nya lagen mot diskriminering.

9.4 Trakasserier

Regeringens förslag: Med *trakasserier* avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Trakasserier är diskriminering.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Endast *Länsstyrelsen i Västernorrlands län* har yttrat sig särskilt om definitionen av trakasserier. Enligt länsstyrelsen är definitionen mycket vag och kan leda till tillämpningsproblem, bl.a. vid oavsiktliga kränkningar.

Skälen för regeringens förslag

Trakasserier är diskriminering

Enligt de båda EG-direktiven skall trakasserier anses vara direkt eller indirekt diskriminering. Detta uttryckliga diskrimineringsförbud är en nyhet i systematiskt och terminologiskt hänseende i svensk rätt. I sak – dvs. när det gäller att trakasserier skall vara förbjudna – stämmer dock den gällande svenska regleringen i huvudsak överens med direktivens uttryckliga trakasseriförbud. Hittills har det emellertid inte ansetts nödvändigt att uttryckligen definiera trakasserier som en form av diskriminering eller att införa ett särskilt uttryckligt förbud mot trakasserier. I förarbetena till 1999 års lagar uttalas att trakasserande handlingar är en form av missgynnande och att trakasserier därför kan vara diskriminering. I förarbetena diskuterades också möjligheten att införa ett särskilt, uttryckligt trakasseriförbud. Regeringen stannade den gången vid bedömningen att det inte borde införas ett uttryckligt förbud mot arbetsgivares trakasserier. Regeringen hänvisade här till det ansvar som arbetsgivaren har enligt förbuden mot direkt och indirekt diskriminering, enligt arbetsmiljölagen och genom skyldigheten att utreda och vidta åtgärder vid fall av trakasserier mellan arbetstagare. Det hänvisades också till att fysiska personer kan åläggas straffrättsligt ansvar (jfr bl.a. prop. 1997/98:180 s. 44).

Regeringen konstaterar nu att vad som anfördes i lagstiftningsärendet 1997/98 i och för sig inte förlorat sin giltighet. Emellertid är EG-direktiven tydliga. Trakasserier skall anses vara diskriminering. Det ligger enligt regeringens mening ett stort värde i att trakasserier, som är kanske den vanligaste formen av kränkande eller otillbörligt bemötande i samhällslivet, nu uttryckligen lyfts fram som en form av förbjuden diskriminering. På detta sätt genomförs också EG-direktiven i dessa delar på ett tydligt sätt.

Att trakasserier skulle kunna förekomma på ett sätt som innebär indirekt diskriminering – alltså genom ett förfaringsätt som framstår som neutralt men i praktiken missgynnar en viss grupp – är knappast tänkbart. Regeringen utgår från att trakasserier i allmänhet kommer att bedömas som direkt diskriminering.

Definitionen

Enligt direktiven skall trakasserier anses vara diskriminering när ett oönskat beteende som har samband med någon av de grunder som anges i direktiven syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Begreppet trakasserier får i detta sammanhang definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis (artikel 2.3 i båda direktiven).

Utredningen har föreslagit att med trakasserier skall i diskrimineringslagstiftningen avses ”ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks”. Det förslaget avviker något dels från EG-direktiven, dels från definitionen av trakasserier i 1999 års lagar och lagen om

likabehandling av studenter i högskolan. Enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet avses med trakasserier ett uppträdande i arbetslivet ”som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet”. Regleringen i de andra lagarna är utformad på motsvarande sätt.

Regeringen ansluter sig till förslaget att byta ordet ”integritet” mot ”värdighet”, vilket är det ord som används i EG-direktiven. Ändringen innebär inte någon skillnad i skyddsnivån eller trakasseriförbudets innebörd i övrigt (jfr strax nedan om vilket bemötande som utgör trakasserier). Regeringen har heller inte någon invändning mot utredningens förslag om att ledet ”syftar till eller leder till att – – – en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas” inte tas med i definitionen. Om det ledet i EG-direktiven skulle införas i de svenska lagarna skulle *två* rekvisit behöva uppfyllas för att trakasserier skall anses vara för handen i ett enskilt fall – *dels* att någon kränks, *dels* att en hotfull etc. stämning skapas. I den nuvarande definitionen av trakasserier gäller endast *ett* rekvisit – att någon kränks. Regeringen ser inget behov av att skärpa kraven för vilket uppträdande som definieras som trakasserier. Tvärtom följer av artikel 6.2 respektive 8.2 att genomförandet av direktiven inte får utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktiven. Ett starkt skydd mot trakasserier måste gå före absolut trohet till direktivens ordalydelse. Som utredningen påpekar framgår det uttryckligen av direktiven att begreppet trakasserier får definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis. Det finns anledning att ta fasta på det utrymme för nationell anpassning som EG-direktiven erbjuder och – som utredningen föreslagit – undvika att föra in ledet ”hotfull stämning skapas” i de svenska lagarna.

Att skyddet mot trakasserier är starkt, och tydligt utformat, bör också i andra avseenden vara avgörande för hur definitionen av trakasserier utformas. Utredningen har föreslagit att ett uppträdande som ”syftar till” trakasserier skall anses som trakasserier. Orden ”syftar till” är hämtade från EG-direktivens ordalydelse vilket talar för att de införs även i de svenska lagarna.

Regeringen kan dock konstatera att ledet ”syftar till” stämmer mindre väl överens med hur skyddet mot trakasserier i dag är uppbyggt i de svenska lagarna. Diskriminering, som begreppet hittills har setts, utgår inte i något avseende från avsikten eller syftet hos den som diskriminerar. Avgörande för om diskriminering är för handen är om en diskriminerande effekt uppstår – inte vad som åsyftats eller eftersträvats. En viktig del av skyddet mot trakasserier är att *det är den utsatte som avgör* om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande. Att definiera trakasserier utifrån om ett uppträdande ”syftar till” en kränkning är att se saken med den diskriminerandes ögon. Dessa omständigheter talar för att det är lämpligt att utnyttja det utrymme för nationell anpassning som EG-direktiven erbjuder.

Regeringen anser att med trakasserier skall avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Detta är i allt väsentligt samma definition av trakasserier som gäller i dag.

Definitionen av trakasserier och att trakasserier är diskriminering bör framgå direkt av lagtexten i den nya lagen, 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Vilket bemötande som utgör trakasserier

Länsstyrelsen i Västernorrlands län har pekat på att definitionen av trakasseribegreppet är vag till sin utformning. För att klargöra innebörden vill regeringen anföra följande som vägledning.

Trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddade diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Handlingarna eller bemötandet skall innebära *missgynnande* i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte betraktas som missgynnande och därmed trakasserier. Det bör vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

Exempel på diskriminerande trakasserier är nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuella läggning. Det kan handla om rasistiska texter, bilder, märken och klotter. Det kan också vara fråga om sådant som att vissla, stirra eller göra kränkande gester. Trakasserier kan vidare avse nedsvärtning eller ett förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. kommentarer om utseende eller beteende. Attityder och skämt m.m. som inte riktas mot en eller flera individer omfattas i princip inte. Upprepade nedsättande uttalanden som riktas till en större grupp kan dock komma att betraktas som diskriminering om någon i gruppen gjort klart att yttrandena uppfattas som kränkande. Ett handlingssätt eller bemötande som för omgivningen eller isolerat framstår som harmlöst, kan övergå till att bli trakasserande när det upprepas och då den drabbade klargör att beteendet är kränkande.

För att det skall vara fråga om trakasserier skall handlandet eller beteendet vara *oönskat*. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande. Bedömningen skall alltså inte göras utifrån antaganden om en allmänt omfattad mening om vilka beteenden som typiskt sett kan sägas vara "ögnade att" kränka någons värdighet. Lagtekniskt framgår ledet "oönskat" av att ordet *kränker* är del av definitionen (jfr Lagrådets yttrande i prop. 1997/98:177 s.99).

Den som trakasserar måste ha *insikt* om att hans eller hennes beteende kränker någon på grund av en av de skyddade diskrimineringsgrunderna, t.ex. på grund av någons sexuella läggning. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Det betyder i praktiken, om inte tillhörigheten till den skyddade kategorin är uppenbar, att en person inte med framgång kan påstå sig vara diskriminerad genom trakasserier om han eller hon inte låter den som står för trakasserierna förstå att han eller hon har en viss etnisk tillhörighet etc., eller att han eller hon känner sig kränkt av kränkande anspelningar gentemot den skyddade kategorin. Detta gäller så vitt den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen, den sexuella läggningen eller funktionshindret inte är uppenbart eller allmänt känt på t.ex. en arbetsplats. I vissa fall kan omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare

måste stå klar för den som trakasserar. I de fallen behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig trakasserad.

Ett handlingssätt eller bemötande skall ha ett *orsakssamband* med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier i lagarnas mening. Liksom är fallet vid de andra typerna av diskriminering är det inte nödvändigt att anknytningen är till den utsattes egen etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuella läggning eller funktionshinder. Även när anknytningen gäller någon annans etniska tillhörighet etc., eller när fråga är om "felaktigt förmodad" tillhörighet till en skyddad grupp, är rekvisitet orsakssamband uppfyllt. På motsvarande sätt behöver den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen, funktionshindret eller den sexuella läggningen inte vara ensam orsak till handlandet eller beteendet.

Även anspelningar på någon av diskrimineringsgrunderna och som grundar sig i personliga motsättningar kan utgöra trakasserier.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att definitionerna av trakasserier i 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan utformas i enlighet med vad som nu sagts och att det av lagarna uttryckligen skall framgå att trakasserier är diskriminering. När det gäller den nya lagen föreslås motsvarande bestämmelser.

9.5 Instruktioner att diskriminera

Regeringens förslag: Med *instruktioner att diskriminera* avses order eller instruktioner att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare eller till den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats eller som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Sådana instruktioner är diskriminering.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta godtar eller har inga synpunkter på utredningens överväganden. T.ex. *Föreningen Svenskt Näringsliv* delar utredningens rättsliga bedömning att order eller instruktion att diskriminera förutsätter någon form av lydnads- eller beroendeförhållande. Flera av ombudsmännen mot diskriminering har dock invänt mot utredningens förslag i den delen. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, som inte i övrigt invänt mot utredningens resonemang i denna del, menar att ett av orden "order eller instruktion" räcker för att beskriva diskrimineringsförbudet, lämpligen "instruktion".

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Enligt EG-direktiven skall en ”föreskrift att diskriminera en person” på grund av ras eller etniskt ursprung etc. anses vara direkt eller indirekt diskriminering (artikel 2.4 i båda direktiven).

Instruktioner att diskriminera

Utredningen har förslagit att beteckningen ”order eller instruktion att diskriminera” skall användas i den svenska lagstiftningen. Skälet till det är att ”föreskrift” i svenska förhållanden brukar syfta på författningstext. Regeringen ansluter sig till det synsättet, men anser – som Juridiska fakultetsnämnden föreslagit – att beteckningen ”instruktioner att diskriminera” bör användas. Som utredningen anmärkt används t.ex. i de engelska och de danska versionerna orden *instruction* respektive *instruktion*.

Lydnads- eller beroendeförhållande eller åtagande att utföra ett uppdrag

I direktivens ord ”föreskrift” ligger enligt utredningen att det skall finnas ett hierarkiskt förhållande mellan den som uppmanar och den som uppmanas att diskriminera. Utredningen hänvisar till att Europaparlamentet när direktiven förhandlades fram motiverade förbudet i denna del med behovet att täcka situationer som att en chef uppmuntrar sina underlydande att diskriminera vid nyanställningar eller att en fastighetsägare instruerar en mäklare att inte hyra ut ett hus till mörkhyade personer. Med utredningens sätt att se saken är det fråga om en föreskrift att diskriminera endast om den som tar emot instruktionerna befinner sig i någon form av lydnads- eller beroendeförhållande till den som uttalar uppmaningen.

Bl.a. Svenskt Näringsliv har förklarat sig dela utredningens rättsliga bedömning och godtar förslaget. Några remissinstanser har dock invänt mot utredningens resonemang angående lydnads- eller beroendeförhållande och menat att tolkningen är alltför restriktiv. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)*, *Handikappombudsmannen (HO)* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* anser att utredningens ståndpunkt inte har stöd i direktiven. Det är enligt ombudsmännen inte heller lämpligt att ställa upp ett krav på lydnads- eller beroendeförhållande. HO hänvisar till att skyddsvärda situationer sannolikt inte kommer att träffas av förbudet. Enligt DO:s erfarenhet finns det inte alltid någon etablerad relation mellan den som ger en diskriminerande ”beställning” och den som har att utföra den. DO menar att det kan snarare vara fråga om förhoppningar om t.ex. en större vinst eller allmänt välvillig inställning som styr handlandet och ger som exempel föräldrars önskemål om etnisk eller religiös tillhörighet hos sina barns lärare. Det är enligt DO:s uppfattning nödvändigt att klargöra att det så fort instruktionen kan antas påverka den som fått den, kan vara

fråga om en handling som omfattas av förbudet. Enligt HomO kan ett ekonomiskt beroendeförhållande i praktiken utgöra en minst lika kraftfull påtryckning som ett formellt lydnadsförhållande. HomO menar att det inte finns skäl att göra skillnad mellan exempelvis en villaägare som uppdrar åt en fastighetsmäklare att inte sälja huset till ett par av samma kön – vilket skulle omfattas av förbudet med utredningens synsätt – och en grupp arbetstagare eller kunder som utövar påtryckningar för att en företagare inte skall anställa en person som är öppet homo- eller bisexuell.

Regeringen bedömer saken på följande sätt. EG-direktiven är inte tydliga på denna punkt. De går att uppfatta så som utredningen gjort men lämnar också möjligheter till andra tolkningar. Innebörden av detta är enligt regeringens mening att artiklarnas utformning ger medlemsstaterna visst utrymme för att nationellt närmare bestämma regelns innebörd från mer allmänna utgångspunkter.

En utgångspunkt är att ”kärnområdet” av det område där ett förbud mot diskriminerande instruktioner bör finnas är de fall där det finns någon form av lydnads- eller beroendeförhållande. Det kanske tydligaste exemplet är instruktioner som en arbetsgivare lämnar till en eller flera arbetstagare. En sådan instruktion kan innebära t.ex. att en personalansvarig anställd instrueras att vid nyanställningar inte rekrytera arbetsökande med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Andra exempel är att personal på en restaurang eller annat nöjesetablissemang får instruktioner om att inte släppa in personer med mörk hudfärg på restaurangen eller att butikspersonal instrueras att neka romer tillträde till en butik. I dessa fall kan man tala om ett lydnads- eller beroendeförhållande mellan den som lämnar respektive tar emot instruktionen.

En begränsning av regelns tillämpning till egentliga ”lydnads- eller beroendeförhållanden” riskerar dock att göra diskrimineringsförbudet alltför snävt. Regeringen anser att diskrimineringsförbudet skall ha ett bredare tillämpningsområde än så. Som exempel på andra faktiska situationer som bör omfattas av diskrimineringsförbudet kan nämnas att en arbetsgivare som söker arbetskraft ger anvisningar till arbetsförmedlingen om att arbetsökande med viss hudfärg skall väljas bort och att en husägare instruerar en fastighetsmäklare att inte sälja eller hyra ut ett hus till en person med viss sexuell läggning. Dessa förhållanden karakteriseras typiskt sett inte av ett ”lydnads- eller beroendeförhållande” även om det kan finnas ekonomiska incitament eller lojalitetshänsyn som gör att instruktionerna kan komma att efterföljas av den som tar emot dem.

Regeringen instämmer alltså inte fullt ut i utredningens resonemang om att regelns tillämpningsområde bör bestämmas enbart genom en hänvisning till ”lydnads- eller beroendekriteriet”. Förbudets ”kärnområde” bör vara situationer som kännetecknas av ett lydnads- eller beroendeförhållande, men därutöver bör omfattas också relationer som kännetecknas av att den ena parten – den som tar emot instruktionen – åtagit sig att fullgöra ett uppdrag såsom att utföra en tjänst eller lämna viss service. Detta bör framgå uttryckligen av lagtexten.

Något annorlunda ställer sig saken i de situationer där en etablerad relation saknas mellan den som lämnar respektive tar emot instruktionen.

Rättssäkerhetsskäl och hänsyn till regelns tillämpning talar för att förbudet inte utformas på ett alltför extensivt sätt. Påtryckningar i allmänhet från enskilda personer bör inte omfattas av ett skadeståndssanktionerat diskrimineringsförbud. Föräldrar med önskemål om etnisk tillhörighet eller viss religion hos barnens lärare kan inte utnyttja att skolan/arbetsgivaren befinner sig i en beroende- eller uppdragssituation på samma sätt som arbetsgivaren eller hussäljaren i exemplen ovan. Behovet av en förbudsregel är därmed inte lika framträdande i en sådan situation. Detsamma gäller t.ex. anställda eller kunder som söker påverka en arbetsgivare eller en näringsidkare att diskriminera en viss person. Det skulle enligt regeringens mening föra för långt om diskrimineringsförbudet utsträcktes till att omfatta sådana påtryckningar eller meningsyttringar.

Missgynnande

Utredningen diskuterar vidare frågan om det bör krävas att instruktionen får en faktiskt diskriminerande effekt för att en instruktion skall bedömas som diskriminering. Utredningens slutsats är att det är ordern eller instruktionen i sig som innebär diskriminering.

Regeringen gör följande bedömning. Av EG-direktivens lydelse framgår inte om själva instruktionen i sig skall anses utgöra diskriminering även om den inte åtlöds eller på annat sätt inte får effekt. Inte heller de exempel på regelns tillämpning som lämnades under förhandlingarna av direktivets tillkomst ger något besked. Saken får därmed bedömas utifrån mer allmänna lämplighetsöverväganden. En utgångspunkt är att diskriminering, som begreppet är definierat i EG-direktiven och i svensk gällande rätt, förutsätter *missgynnande* – alltså en effekt. Detta talar för att missgynnade skall vara ett nödvändigt rekvisit även när det gäller den form av diskriminering som kallas instruktioner att diskriminera.

Diskrimineringsförbuden förutsätter generellt inte en diskriminerande avsikt. Samma princip bör gälla i fråga om instruktioner att diskriminera. Att utforma reglerna så att en diskriminerande avsikt – oberoende av effekt – skall vara styrande för när diskrimineringsförbudet gäller vore att frånga utgångspunkten att någons syfte eller avsikt inte har betydelse för om diskriminering är för handen.

Vidare bör utformningen av diskrimineringsförbudet stämma överens med de praktiska möjligheterna att tillämpa skadeståndssanktionen. Endast i det fall att en eller flera personer de facto har missgynnats kan någon yrka och tilldömas skadestånd. Även utredningen konstaterar att en svårighet med att en åtgärd som inte får effekt skall vara förbjuden, är att den inte kan sanktioneras genom skadestånd på grund av kränkning. Regeringen anser inte att det är lämpligt att föreslå ett diskrimineringsförbud som inte kan föranleda någon påföljd. Att förbjuda instruktioner eller påtryckningar som inte missgynnar en person och som inte kan föranleda någon påföljd är knappast meningsfullt.

Regeringen anser således att en instruktion som inte får effekt inte skall omfattas av diskrimineringsförbudet.

Det bör i sammanhanget framhållas att även en instruktion som inte åtlöds av den som tar emot den i vissa fall kan föranleda en diskriminerande effekt. Så kan vara fallet när instruktionen riktat sig mot

en viss eller flera personer som således särskilt utpekats som tillänkta föremål för diskriminering. I ett sådant fall har den enskilde utsatts för en kränkning redan genom att pekas ut. Han eller hon har alltså missgynnats och bör vara oförhindrad att framställa anspråk om upprättelse. Ett exempel på när missgynnande bör anses vara för handen är, som HomO angett, att en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” innan det slutligen visar sig att den inte åtladdes av den som tog emot instruktionen.

I exemplen med arbetsförmedlingen och fastighetsmäklaren och andra självständiga juridiska personer gör sig den som låter sig påverkas skyldig till diskriminering enligt de diskrimineringsförbud som föreslås respektive redan gäller i de arbetsrättsliga lagarna och lagen om lika-behandling av studenter i högskolan.

I exemplet med instruktioner som lämnas av en arbetsgivare till en anställd har förbudet mot instruktioner att diskriminera en begränsad självständig betydelse. Den anställde som utför ordern handlande binder arbetsgivaren i den meningen att arbetsgivaren anses ansvarig för diskrimineringen på samma sätt som om arbetsgivaren själv utfört den diskriminerande handlingen. Endast i det fall att arbetstagaren inte följer instruktionen, men denna ändå blir allmänt känd eller spridd på arbetsplatsen, får diskrimineringsförbudet självständig betydelse enligt 1999 års lagar.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att det i den nya lagen mot diskriminering, 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan införs bestämmelser som uttryckligen anger att instruktioner att diskriminera är diskriminering. Med instruktioner att diskriminera en person bör avses order eller instruktioner att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare eller till den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats eller som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. På samma sätt som gäller diskriminering i övrigt gäller förbudet om en diskriminerande effekt uppstått.

10 Bevisfrågor

Regeringens förslag: En bevisregel med följande lydelse förs in i den nya lagen om förbud mot diskriminering, 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan: Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som skall bevisa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har föreslagit att diskrimineringslagarna skall innehålla särskilda bevisregler som utformas olika för direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier respektive instruktioner att diskriminera. Utredningen har inte föreslagit någon bevisregel som gäller repressalier.

Remissinstanserna: Ombudsmännen mot diskriminering – *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)*, *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)*, *Handikappombudsmannen (HO)* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* – har förklarat sig positiva till att uttryckliga bevisregler införs i lagstiftningen. HO anser att förslaget möjliggör en effektiv och rättssäker rättstillämpning. Enligt HomO bör reglerna kunna underlätta i processituationerna och främja möjligheterna att få till stånd bra överenskommelser utom rätta.

Ombudsmännen efterlyser dock en liknande bevisregel för repressalier. Även *Integrationsverket*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *Sveriges förenade studentkårer*, *Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL)* och *Mitthögskolan* anser att förbudet mot repressalier bör kompletteras med en regel som anger bevislättnader.

Andra remissinstanser är mer kritiska till utredningens förslag. *Solna tingsrätt* och *Göteborgs tingsrätt* ifrågasätter om förslaget helt uppfyller EG-direktivens krav på bevislättnad för den som påstår sig ha blivit diskriminerad. *Mitthögskolan* anser att fördelaktigare bevisregler bör övervägas för den som påstår sig ha blivit direkt diskriminerad eller trakasserad samt i vissa fall vid order eller instruktion att diskriminera, t.ex. när den diskriminerade inte kan komma åt material för att bevisa sin sak.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet anför kraftfull kritik mot utredningens resonemang i bevisfrågorna och mot förslaget till lagstiftning. Enligt nämnden strider förslaget både mot svenska processprinciper och mot EG-direktiven. Förslaget innebär inte någon bevislindring, i vart fall inte terminologiskt sett. Det anger precis samma krav på bevisningens styrka som gäller i vilket dispositivt tvistemål som helst. Nämnden anför vidare att det framstår som om utredningen medvetet går emot direktivens krav på bevislindring, att den föreslagna lagtexten säger något helt annat än utredarnas uttolkning av den och att uttrycken ”visa” och ”antagligt” i sammanhanget ger en ur bevisteoretisk synvinkel kata-

strofal effekt. De valda beviskravstermerna ger enligt nämnden sammanfattningsvis inte uttryck för någon bevislindring för käranden och innebär en stor oklarhet beträffande förhållandet mellan bevisbörda och motbevisbörda.

Även *Föreningen Svenskt Näringsliv* är kritisk. Föreningen motsätter sig särskilt utredningens förslag om att ett påstående från käranden om att han eller hon har viss etnisk tillhörighet eller ett funktionshinder skall räcka som bevis. Varken det s.k. bevisbördedirektivet eller de båda nu aktuella EG-direktiven kräver enligt föreningen en sådan uppluckring av bevisreglerna. Föreningen menar att det får anses vara rimligt att i enlighet med sedvanliga regler om bevisbördans placering kräva bevisning av käranden om sin anknytning till en skyddad grupp och tillägger att det typiskt sett inte heller kan anses svårt för käranden att prestera sådan bevisning.

Arbetsdomstolen noterar bl.a. att förslaget saknar en komponent som anges i EG-direktivens regel, nämligen att de fakta som skall styrkas sammantaget skall ge anledning till antagandet att det har förekommit diskriminering. Domstolen ifrågasätter bl.a. vidare om det inte skulle vara lämpligare att ha endast två bevisregler som närmare ansluter till de formuleringar som förekommer i EG-direktiven, en regel för direkt och en för indirekt diskriminering.

Skälen för regeringens förslag

Gällande rätt

1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan utgår, liksom jämställdhetslagen, från EG-domstolens rättstillämpning i fråga om bevisfrågor. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelserna är därför EG-domstolens avgöranden. De nämnda lagarna innebär att domstolarna skall tillämpa en delad bevisbörda. Om t.ex. en arbetssökande eller en arbetstagare lägger fram fakta som ger anledning att anta att hon eller han blivit diskriminerad föreligger vad som kallas ett prima facie-fall av diskriminering. Denna term som hämtats närmast från EG-rätten beskriver en situation där käranden förebringat uppgifter som visar att diskriminering synes föreligga. I en sådan prima facie-situation övergår bevisbördan på arbetsgivaren. Denne har då att styrka att det inte föreligger ett brott mot likabehandlingsprincipen. Om kärandesidan misslyckas med att göra diskriminering antaglig behöver arbetsgivarens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering inte kan visas i målet. Diskriminering kan föreligga oberoende av om arbetsgivaren haft en diskriminerande avsikt eller ej. En talan om diskriminering behöver därför inte i något fall inriktas på att bevisa ett diskriminerande syfte hos en arbetsgivare.

EG-direktiven

I artikel 8.1 i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 10.1 i arbetslivsdirektivet anges följande under rubriken Bevisbörda.

Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

I skälen till direktiven anges att för att principen om likabehandling skall kunna tillämpas effektivt måste reglerna om bevisbördan anpassas på så sätt att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger ett prima facie-fall av diskriminering.

Av skälen till direktiven framgår vidare att bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.

Utredningens förslag

Utredningen har föreslagit att uttryckliga bevisregler skall införas i lagen. Enligt förslaget skall lagstiftningen innehålla fyra nya bevisregler – en paragraf för direkt diskriminering, en för indirekt diskriminering, en för trakasserier och en för instruktioner att diskriminera.

I fråga om direkt etnisk diskriminering har utredningen föreslagit följande bevisregel:

I mål om direkt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan behandlingen och den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen.

Förslagen som gäller funktionshinder och sexuell läggning följer samma modell.

Regeringens bedömning

Regeringen anser att ett effektivt skydd mot diskriminering förutsätter en lättnad i beviskraven för den som anser sig ha blivit diskriminerad. Detta är den EG-rättsliga utgångspunkten i de två EG-direktiven och i det s.k. bevisbördedirektivet från 1997 (se rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, EGT nr L 014, 20.01.1998 s. 0006–0008). Att det i praktiken krävs en bevislättnad för att förbuden skall kunna upprätthållas ligger också till grund

för regleringen i 1999 års lagar, jämställdhetslagen och lagen om lika-behandling av studenter i högskolan (jfr t.ex. prop. 1997/98:177 s. 41).

Den reglering med delad bevisbörda som finns i 1999 års lagar, jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan motsvarar enligt regeringens mening EG-rättens krav på bevislätnader. Det finns därmed ingen anledning att nu ändra i principerna för hur bevisprövningen skall gå till eller att lämna anvisningar som avviker från vad som uttalats i tidigare lagstiftningsärenden. Här kan alltså för arbetslivets och högskolans del hänvisas till äldre förarbetena (se prop. 1997/98:177, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140 samt prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4 samt prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5, rskr. 2001/02:101).

Det är emellertid en fördel om bevisbördans placering och beviskravets styrka framgår direkt av lagtexten. Principerna för bevisprövningen kommer tydligare till uttryck genom en lagfäst uttrycklig bevisbörderegulering (jfr Lagrådet i prop. 1997/98:177 s. 99 och prop. 1999/2000:143 s. 148). Regeringen är dock inte beredd att föreslå en reglering av den lydelse som utredningen utarbetat. Som remissutfallet utvisar finns det flera invändningar mot utredningens förslag. Regeringen vill särskilt peka att ett av de bärande leden i direktivens bevisregler saknas i utredningens förslag. Kärandesidan i en rättegång skall enligt EG-regeln lägga fram fakta som ”ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering”. Som Arbetsdomstolen noterat finns det ledet inte med i utredningens förslag.

Regeringen anser att det finns goda skäl för att bevisreglerna ger uttryck för den delade bevisbördan och även i övrigt nära ansluter till direktivens lydelse. En ordning där den svenska regleringen nära följer EG-direktivens ordalydelse innebär att direktiven genomförs på ett tydligt sätt och att en anpassning till kommande avgöranden i EG-domstolen underlättas. Det kan på sikt vara av värde att Sverige följer direktivens modell, t.ex. inför en framtida prövning inför EG-domstolen. Det kan också antas underlätta jämförelser av olika medlemsstaters lagar mot diskriminering.

Det är vidare en fördel om bevisregeln kan uttryckas i en enda bestämmelse, i stället för flera som utredningen föreslagit. EG-direktiven anger *en* regel som skall gälla för de olika formerna av diskriminering. Det finns skäl att följa den modellen. Flera bestämmelser med olika lydelse kan uppfattas som att bevisprövningen skall göras på olika sätt för de olika fallen. Regeln bör också ha sådan utformning att den med i huvudsak samma lydelse kan införas i den nya lagen om förbud mot diskriminering, 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Regeringen anser också att bevisning av påståenden om repressalier skall behandlas på samma sätt som påståenden om diskriminering. Repressalier är – formellt sett – inte en form av diskriminering enligt direktiven. Repressalier ligger dock i fråga om handlingssätt och effekter mycket nära särskilt diskriminering i form av trakasserier. Som flera remissinstanser påpekat är det inte en lämplig ordning att den som reagerat mot diskriminering skall ha sämre möjligheter att i praktiken

genomdriva sitt skydd mot ”straff- eller hämndåtgärder” än vad den har som hävdar att diskriminering förekommit. Ett effektivt skydd mot alla typer av otillbörliga hänsynstaganden förutsätter enligt regeringens mening att skyddet mot repressalier är lika starkt som skyddet mot diskriminering. Regeringen anser alltså att effektivitetsskäl talar för att den delade bevisbördan skall tillämpas också när det gäller repressalier.

Regeringen föreslår alltså en bevisregel som följer EG-direktivens ordalydelse närmare än vad utredningen föreslagit, som kan användas genomgående i de olika diskrimineringslagarna och som gäller både i fråga om diskriminering och repressalier.

Regeringens förslag följer förhållandevis nära direktivens lydelse. Den visar på att bevisbördan är delad. Käranden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering eller repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på motparten. Svaranden måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Ett sätt att styrka att diskriminering inte förekommit är att svaranden bevisar att agerandet inte har något samband med den åberopade diskrimineringsgrunden. Om kärandesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering respektive repressalier antagliga behöver motpartens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering eller repressalier inte kan visas i målet.

På några punkter avviker den föreslagna ordalydelsen från direktivens lydelse. Det gäller orden ”visar omständigheter” som motsvarar direktivens uttryck ”lägger fram fakta”. Den valda formuleringen ”visar omständigheter” är tydligare och stämmer enligt regeringens mening bättre med gängse svenskt rättsligt språkbruk. Regeringen förslag avviker vidare från EG-direktivens ordalydelse när det gäller orden ”att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling” som finns i direktivens bestämmelse men inte i regeringens förslag. Skälen till att de orden inte bör tas med i den svenska bestämmelsen är att uttrycket ”principen om likabehandling” inte används i den svenska lagtexten i övrigt och att EG-direktiven i systematiskt hänseende knappast kan uppfattas som att repressalier är ett brott mot likabehandlingsprincipen. För att göra tydligt att både diskriminering och repressalier omfattas av den delade bevisbördan är det lämpligt att paragrafen uttryckligen klargör regelns räckvidd.

I sak innebär det faktum att den delade bevisbördan framgår direkt av lagtexten ingen ändring av rättsläget. EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden (jfr prop. 1999/2000:143 s. 51). Arbetsdomstolen (AD) har också i flera avgöranden åberopat den EG-rättsliga bevisregeln. I AD 2002 nr 128 – som gällde etnisk diskriminering i arbetslivet – anförde domstolen följande. Det bör enligt domstolens mening tillämpas någon form av bevislättning för att lagens förbud skall kunna upprätthållas. I förarbetena anfördes att bevisregeln i det inom EG gällande bevisbördedirektivet bör tas till utgångspunkt för bevisbördans

placering. En arbetssökande eller arbetstagare bör med denna utgångspunkt ha bevisbördan för de av henne eller honom påstådda faktiska omständigheterna, dvs. bl.a. att arbetsgivaren har behandlat henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlat andra eller skulle ha behandlat andra med annan etnisk tillhörighet. Om dessa styrkta fakta ger anledning att anta att diskriminering förekommit, bör bevisbördan övergå på arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med etnisk tillhörighet. (Jfr också AD 2002 nr 45 och AD 2001 nr 76 som gällde tillämpning av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud.)

Den föreslagna regeln bör användas i alla de olika civilrättsliga lagarna mot diskriminering. Förslaget föranleder därmed ändringar i 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Den nuvarande delen av förbudet mot direkt diskriminering som ger uttryck för bevisregeln upphävs och den nya bevisregeln placeras i en särskild paragraf. Det är en fördel att bevisregeln bryts ut från den bestämmelse som innehåller definitionen av och förbudet mot direkt diskriminering. Regeln om delad bevisbörda framgår därmed tydligare av lagtexten än vad som är fallet för närvarande.

Regeringen avser att i annat sammanhang återkomma med förslag som gäller jämställdhetslagens reglering av bevisprövningen.

11 En ny lag om förbud mot diskriminering

11.1 Inledning

Behovet av lagstiftning på nya samhällsområden

Regeringen har i avsnitt 7.1 redovisat att de två EG-direktiven bör genomföras genom lagstiftning. De bestämmelser i regeringsformen, brottsbalken och i civilrättslig lagstiftning som kan åberopas till skydd mot diskriminering är enligt regeringens mening inte tillräckliga för att direktivens krav på skydd mot diskriminering skall anses uppfyllda. Det är bakgrunden till att regeringen föreslår ny civilrättslig lagstiftning som ger skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder på samhällsområden utanför arbetslivet och högskolan. Definitionerna av diskrimineringsgrunderna behandlas i avsnitt 8. I avsnitt 9 behandlas diskrimineringsbegreppet. Bevisfrågor behandlas i avsnitt 10.

I avsnitt 7.2 redovisar regeringen skälen för att de nya reglerna bör införas i en ny lag som kompletterar de lagar som finns, dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i ar-

betslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan.

Den nya lagen föreslås gälla för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder i fråga om

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
- start och bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,
- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer, och
- varor, tjänster och bostäder.

Därutöver föreslår regeringen diskrimineringsförbud som gäller etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse i fråga om

- socialtjänsten m.m.,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
- arbetslöshetsförsäkringen, och
- hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Diskrimineringsförbudens utformning

Utredningen har föreslagit att diskrimineringsförbuden utformas på ett detaljerat sätt med angivande av i vilka konkreta situationer det gäller (t.ex. beslut, handläggning av ärende, prövning, vidtagande av annan åtgärd) och mot vem det riktas (t.ex. länsarbetsnämnden, myndigheter, den som har rätt att besluta). Några remissinstanser har anmärkt att sådana noga utmejslade, eller kasuistiskt utformade, regler kan föranleda oönskade motsatsslut på så sätt att förfaranden som inte uttryckligen anges som förbjudna uppfattas som tillåtna.

Det är viktigt att reglerna inte kan uppfattas som att de erbjuder ett mera begränsat skydd mot diskriminering än som är avsett. Regeringen anser att diskrimineringsförbuden generellt kan formuleras något mera kortfattat än vad utredningen föreslagit och mindre inriktat på vem som är förbudens adressat.

11.2 Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagarare är förbjuden

- vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, och
- i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet innebär inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att förbudet formuleras på ett mer detal-

jerat sätt. Utredningen har vidare inte föreslagit någon reglering som gäller strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har berört frågan om diskrimineringsförbud i fråga om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Ingen har invänt mot utredningens förslag. *Arbetsmarknadsstyrelsen* (AMS) tillstyrker utredningens förslag, och tillägger att förslaget kommer att ställa ökade krav på utbildningssatsningar för all personal.

Bakgrund

Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet bedrivs i första hand av Arbetsmarknadsverket och, i några avseenden, kommunerna i landet. Arbetsmarknadsverket omfattar Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och en länsarbetsnämnd i varje län. AMS är central förvaltningsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor och chefsmyndighet för länsarbetsnämnderna. I länsarbetsnämnderna ingår bl.a. den offentliga arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknadsverket har de uppgifter som framgår av främst förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs i huvudsak i form av platsförmedling, vägledning, arbetsmarknadspolitiska program, arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetslivstjänster och vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Platsförmedling är i de arbetsmarknadspolitiska författningarna den gängse termen för arbetsförmedling. Med platsförmedling avses att den enskilde arbetssökande får information och erbjudanden om lediga arbeten och att arbetsgivare får hjälp med att finna lämpliga arbetssökande till lediga platser. Ett vanligt ord i sammanhanget är ”matchning” – den arbetssökandes och arbetsgivarens efterfrågan och utbud skall föras samman så att båda parterns önskemål och behov blir tillgodosedda.

Vägledning innebär att den enskilde får stöd och information för att kunna göra ett övervägt val av arbete och utbildning. Sådan vägledning är närmast att se som en sorts service till arbetssökande från arbetsförmedlingens sida. Den föregås inte av någon anvisning i den mening som termen används inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten; en anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program innebär att den person som anvisas erbjuds att ta del av programmet. Att en arbetssökande får ta del av vägledning kan ske genom formlösa beslut inom ramen för samtal eller andra icke formaliserade kontakter med tjänstemännen på arbetsförmedlingen. Utredningen framhåller att när arbetsförmedlingen prövar frågor om vägledning är det inte säkert att detta för den enskilde alls framstår som beslutsfattande. Vägledning kan lämnas även inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska programmet *förberedande insatser*. Med förberedande insatser avses individuellt anpassade arbetsmarknadspolitiska insatser av bl.a. vägledande karaktär för den som särskilt behöver förbereda sig för ett annat arbetsmarknadspolitiskt program eller

arbete. Aktiviteter inom ramen för vägledning kan vara t.ex. s.k. jobb-sökarkurser eller yrkesvalskurser.

De arbetsmarknadspolitiska programmen är arbetsmarknadspolitiska insatser som syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete. För närvarande finns nio arbetsmarknadspolitiska program. Dessa är

- arbetsmarknadsutbildning,
- arbetspraktik,
- stöd till start av näringsverksamhet,
- aktivitetsgarantin,
- ungdomsinsatser,
- förberedande insatser,
- projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning,
- anställningsstöd, och
- de särskilda insatserna för personer med arbetshandikapp, såsom anställningar med lönebidrag och skyddat arbete.

Kommunernas roll inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten gäller programmet ungdomsinsatser. Kommunen fattar beslut om någon skall få ta del av det *kommunala ungdomsprogrammet*, som är avsett för ungdomar som inte fyllt 20 år, eller *ungdomsgarantin* som ungdomar som fyllt 20 men inte 25 år kan få ta del av.

Närmare bestämmelser om programmen finns för närvarande i lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program, förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, förordningen (1997:1275) om anställningsstöd, förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp och förordningen (2001:1300) om friåret.

Till den som tar del av vissa arbetsmarknadspolitiska program lämnas ekonomiskt stöd till försörjning i form av *aktivitetsstöd* och andra ersättningar, såsom stöd till resor, logi, dubbelt boende och vissa andra kostnader. Även dessa ekonomiska stöd är en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Beräkning och utbetalning av dessa stöd handhas för närvarande av AMS och de allmänna försäkringskassorna. Bestämmelser om stöden finns i förordningen (1996:1100) om aktivitetsstöd.

Det kan vidare nämnas att länsarbetsnämnden har en viktig roll i fråga om utbildning av arbetstagare inom ramen för förordningen (2001:626) om stöd till utbildning av anställda och när det gäller flyttningsbidrag enligt förordningen (1999:594) om flyttningsbidrag. Dessa stödformer betraktas inte som arbetsmarknadspolitiska program, men är en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Andra insatser som kan komma en arbetssökande eller en arbetstagare till godo inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten är följande. *Arbetslivsinriktad rehabilitering* innebär att den som är i behov av särskilt stöd erbjuds utredande, vägledande, rehabiliterande eller arbetsförberedande insatser. AMS och länsarbetsnämndernas arbete med *vissa anställningsfrämjande åtgärder* är de uppgifter vid varsel om driftsinskränkning och för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som följer av lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet hos privata subjekt

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet i vid mening bedrivs även av privata subjekt. Ett företag eller en organisation kan t.ex. i samråd med länsarbetsnämnden anordna eller bedriva viss utbildningsverksamhet eller liknande projekt. Formerna för detta samarbete varierar.

Det som ibland kallas privat arbetsförmedling – dvs. arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen – är ett annat exempel på arbetsmarknadsservice eller arbetsmarknadspolitisk verksamhet som inte bedrivs av offentliga myndigheter. Sådan privat arbetsförmedling kan fungera som ett komplement till den offentliga arbetsförmedlingen, ofta som en specialiserad och fördjupad rekryteringshjälp inom specifika områden. De privata förmedlingarna regleras i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (arbetsförmedlingslagen). I lagen definieras arbetsförmedling som verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare och som inte innebär uthyrning av arbetskraft.

AMS arbete mot diskriminering vid arbetsförmedlingen

Regeringen gav i januari 2002 AMS i uppdrag att vidta åtgärder för att motverka diskriminering i arbetsförmedlingarnas verksamhet (dnr. N2002/558/A). AMS har den 1 november 2002 redovisat uppdraget. Av *Handlingsplan för Arbetsmarknadsverkets arbetsmarknads- och personalpolitiska mångfaldsarbete* framgår bl.a. följande. Visionen är att Arbetsmarknadsverket skall bidra till att uppnå en väl fungerande arbetsmarknad som tillvaratar kompetens och respekterar olikheter utan att diskriminera. Mångfaldsarbetet bedrivs utifrån regeringsuppdraget men även som egeninitierat utvecklingsarbete. Arbetet sker i samverkan med interna och externa intressenter, t.ex. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO). Under rubriken *Policy för Arbetsmarknadsverkets mångfaldsarbete* anges att en av arbetsmarknadspolitikens huvuduppgifter är att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad och på andra sätt bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män samt till ökad mångfald i arbetslivet. Mångfaldsarbetet har två inriktningar:

- att tillvarata kompetens och respektera olikheter i den arbetsmarknads- och personalpolitiska verksamheten oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, och
- att motverka diskriminering i den arbetsmarknads- och personalpolitiska verksamheten på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vidare anges i handlingsplanen att Arbetsmarknadsverket har en nolltolerans när det gäller diskriminering i utförandet av den arbetsmarknads- och personalpolitiska verksamheten. Samtliga anställda inom Arbetsmarknadsverket skall ha god kännedom om gällande diskrimineringslagsstiftning, som följs upp i enlighet med respektive myndighets handlingsplan.

AMS eller länsarbetsnämnderna skall under år 2002 bl.a.

- analysera riskerna för diskriminering och utarbeta en strategi för att förhindra diskriminering på arbetsgivares uppmaning och nekande till inskrivning på grund av bristfälliga kunskaper i svenska,

- revidera nuvarande aktivitetsplan gällande utbildningssamarbete med DO till en överenskommelse som omfattar samtliga ombudsmän,
- påbörja arbetet med att utarbeta en handlingsplan för det arbetsmarknads- och personalpolitiska mångfaldsarbetet för år 2003,
- utse sakkunniga personer på respektive länsarbetsnämnd.

Ytterligare åtgärder som skall vidtas under år 2003 eller senare aviseras vidare i handlingsplanen. Här kan nämnas att relevant internet-baserad information skall översättas till fler språk, att reglerna för platsannonser skall ses över och att samarbetet med invandrarorganisationer och invandrarföreningar skall förbättras.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Av de båda EG-direktiven framgår att diskriminering är förbjuden i fråga om villkor för tillträde till anställning (artikel 3.1 a), tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik (artikel 3.1 b). Enligt direktivet mot etnisk diskriminering är därutöver diskriminering förbjuden i fråga om socialt skydd, inklusive social trygghet och när det gäller sociala förmåner (artikel 3.1 e och f).

Behovet av lagstiftning

Nuvarande regler om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten innebär att en av huvuduppgifterna för verksamheten är att underlätta för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att få arbete och förhindra utslagning från arbetsmarknaden. En annan huvuduppgift är att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad och på andra sätt bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män samt till ökad mångfald i arbetslivet. Arbetsmarknadsstyrelsen har dessutom ett särskilt ansvar för handikappfrågor inom arbetsmarknadspolitiken och skall agera samlade, stödjande och pådrivande (jfr förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten). Av förordningen (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken framgår följande. Myndigheterna skall fortlöpande beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Myndigheterna skall också verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund. Slutligen skall myndigheterna i sin verksamhet särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.

Utredningen menar att de ganska allmänt hållna bestämmelser som finns inte kan sägas utgöra ett tillräckligt skydd mot diskriminering. Regeringen delar den uppfattningen. Det saknas uttryckliga förbud mot diskriminering i de författningar som gäller den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Reglerna i 1986 års nysnämnda förordning om integrationspolitiken är allmänt hållna och gäller dels endast för statliga myndigheter, dels endast för diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Inte

heller brottsbalkens förbud mot olaga diskriminering är i praktiken ett tillräckligt skydd. Regeringens slutsats är att ett uttryckligt diskrimineringsförbud i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet bör införas (jfr avsnitt 7.1).

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och alla fyra diskrimineringsgrunderna

EG-direktiven innebär i jämförelse med omfattningen av svensk arbetsmarknadspolitisk verksamhet ett något begränsat krav på skydd mot diskriminering. Skyddet enligt direktiven gäller i fråga om villkor för tillträde till anställning, tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik. Det är inte givet att all arbetsmarknadspolitisk verksamhet – såsom den beskrivits ovan – omfattas av direktivens uttryckliga krav på skydd mot diskriminering. Enligt skäl 13 i arbetslivsdirektivet gäller inte direktivet för statliga utbetalningar som syftar till att ge tillträde till anställning eller fortsatt anställning. Det kan därför ifrågasättas om inte de olika formerna av anställningsstöd, anställningar med lönebidrag, aktivitetsstödet och rese- och andra ersättningar faller utanför vad som regleras i direktiven. Detta gäller i vart fall för diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder som regleras endast i arbetslivsdirektivet.

Utredningen har dock föreslagit ett diskrimineringsförbud som omfattar all arbetsmarknadspolitisk verksamhet och som gäller alla fyra diskrimineringsgrunderna. Regeringen ansluter sig till detta synsätt. Det finns ingen anledning till att skyddet mot diskriminering av arbetsökande och arbetstagare skall vara olika starkt för olika delar av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och för olika diskrimineringsgrunder. Sverige bör alltså på denna punkt gå utöver vad direktiven rättsligt sett kräver.

Arbetsförmedling och andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Regeringen föreslår att diskrimineringsförbudet utformas som ett förbud mot diskriminering av arbetsökande och arbetstagare *dels* vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, *dels* i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Detta förbud avser att täcka de subjekt och situationer där utredningen funnit att diskrimineringsförbudet bör gälla.

Det föreslagna diskrimineringsförbudet *vid arbetsförmedling* är avsett att omfatta förmedlingens urval bland arbetsökande (platsförmedling) och andra åtgärder hos länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen som kan ha betydelse för om en arbetsökande skall få ett arbete.

Det förekommer att andra än länsarbetsnämnden fullgör arbetsförmedlande uppgifter. Det offentliga arbetsförmedlingsmonopolet avskaffades 1993 och sedan dess kan arbetsförmedling utan särskilt tillstånd anordnas av t.ex. fackliga organisationer eller privata företag. För att skyddet mot diskriminering skall vara heltäckande måste därför även

t.ex. ett privat företag som bedriver det som kallas privat arbetsförmedling omfattas av diskrimineringsförbuden. Detta bör som utredningen föreslagit framgå av lagtexten. Denna verksamhet kan sägas vara en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten i vid mening, i den meningen att den åtminstone delvis syftar till att personer skall få eller kunna behålla ett arbete.

Diskriminering bör vidare vara förbjuden i fråga om *andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten*. Med detta avses all handläggning hos arbetsförmedlingen av ärenden som rör en arbetsökande eller arbetstagare och som gäller vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Innebörden av dessa begrepp har beskrivits ovan, under rubriken Bakgrund. Till denna verksamhet räknas också frågor om aktivitetsstöd och andra ekonomiska arbetsmarknadspolitiskt betingade stöd såsom rese- och logiersättning, flyttningsbidrag och stöd till utbildning av anställda.

En del av de arbetsmarknadspolitiska programmen anordnas av andra än arbetsmarknadsmyndigheterna. Det förekommer exempelvis att fysiska eller juridiska personer svarar för arbetsmarknadsutbildning som upphandlas av länsarbetsnämnden. Arbetsmarknadspolitiska program i form av ungdomsinsatser anordnas av kommunerna. Även dessa insatser som anordnas av annan än länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingen omfattas av diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringsförbudet föreslås avse alla åtgärder som kan ha betydelse för den enskildes möjligheter att ta del av arbetsmarknads-servicen. Här innefattas obehöriga hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna vid beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Utredningen har påpekat att reglerna om innehållet i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och hur den organiseras skiftar från tid till annan. Det finns enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program redan nu en möjlighet för AMS att överlåta åt annan än länsarbetsnämnden att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program. Utredningen har inte funnit att denna möjlighet hittills har utnyttjats, men framhåller att det ändå kan vara lämpligt att utforma förbudet så att det gäller även när annan än länsarbetsnämnden gets rätt av AMS att pröva frågor som nu avses. Regeringen instämmer i detta och regeringens förslag till diskrimineringsförbudets utformning innebär att det gäller även för annan än länsarbetsnämnden som kan komma att av AMS ges rätt att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Ingen har rätt att ta del av viss arbetsmarknadspolitisk verksamhet, t.ex. ett arbetsmarknadspolitiskt program. Länsarbetsnämnden lämnar service utifrån en bedömning av vad som i det enskilda fallet är arbetsmarknadspolitiskt motiverat. I detta ryms ett betydande mått av lämplighetsbedömning och avvägningar mellan olika intressen. Den enskilde erbjuds att ta del av verksamhet som kan antas bidra till att han eller hon får eller kan behålla ett arbete. I ett större perspektiv ingår att länsarbetsnämnden har att ta ställning till om t.ex. regionalpolitiska eller andra mer

allmänna hänsyn skall beaktas i det enskilda fallet. I bedömningen ingår också att verksamheten bedrivs i mån av tillgång av medel.

Särskilda åtgärder för personer som inte har svensk etnisk tillhörighet

Det finns en del bestämmelser i nu gällande arbetsmarknadspolitiska författningar som innebär att arbetssökande med annan än svensk etnisk tillhörighet i vissa avseenden ges en mer förmånlig behandling än den som har svensk etnisk tillhörighet. Här kan som exempel anges bestämmelserna om de arbetsmarknadspolitiska programmen arbetsmarknadsutbildning och arbetspraktik i förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program. Av 13 § följer att utbildning på gymnasienivå inom det reguljära utbildningsväsendet får utnyttjas som arbetsmarknadsutbildning för den som är långtidsinskriven invandrare. Under utbildningen får den studerande aktivitetsstöd till sin försörjning enligt förordningen (1996:1100) om aktivitetsstöd. Den som inte är ”invandrare” kan inte anvisas sådan arbetsmarknadsutbildning och inte heller få aktivitetsstöd för gymnasiestudier. Det är alltså i detta exempel en ekonomisk och utbildningsmässig fördel att vara invandrare. I 16 § samma förordning anges att den som anordnar arbetspraktik inte behöver betala något finansieringsbidrag i vissa fall. Ett av de fallen är när praktiken anordnas för invandrare. I det fallet finns det alltså en ekonomisk drivkraft att anordna praktik för ”invandrare” i stället för personer med svensk etnisk tillhörighet.

Frågan uppkommer om den här typen av ”främjande-bestämmelser” är förenlig med direktivens likabehandlingsprincip. Ett tänkbart argument är att den sortens reglering, eller åtminstone tillämpningen av den, innebär etnisk diskriminering av den som har svensk etnisk tillhörighet.

Två artiklar i direktiven är av särskilt intresse. Enligt artikel 14 i direktivet mot etnisk diskriminering – som har rubriken Efterlevnad – gäller att medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs.

Av artikel 5 – som gäller positiv särbehandling eller särskilda åtgärder – framgår att i syfte att säkerställa full jämlikhet i yrkeslivet får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer på någon av de grunder som anges i artikel 1 missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande.

Motsvarande bestämmelser finns i arbetslivsdirektivet (artikel 16 respektive 7.1).

Regeringen gör följande bedömning. Bestämmelser av främjande-karaktär motsvarar ett faktiskt behov av att kompensera nackdelar som typiskt sett följer av att en person invandrat till ett nytt land. Den som har invandrat till Sverige och söker arbete här befinner sig ofta i ett underläge jämfört med infödda svenskar. Underläget kan ta sig uttryck i att den som inte har sociala nätverk, behärskar språket som en infödd eller inte har svensk skolutbildning har svårt att i en anställningssituation på allvar konkurrera med infödda svenskar. Ibland är underläget en följd av fördomar eller slentriantänkande hos arbetsgivare. En effekt av den situation som nu beskrivits är under alla omständigheter att arbetslösheten hos

personer med annan än svensk etnisk tillhörighet är större än hos infödda svenskar. Detta är ett problem. Lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk bakgrund är ett övergripande mål för integrationspolitiken. Formellt lika rättigheter och möjligheter mellan olika grupper leder emellertid inte automatiskt till faktisk jämlikhet. Särskilda ansträngningar är därför nödvändiga för att uppnå lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Det är viktigt att Sverige har möjlighet att vidta särskilda åtgärder för att motverka det underläge som många med annan än svensk etnisk tillhörighet hamnar i. Ett sätt är att via arbetsmarknadspolitiska insatser söka utjämna eller uppväga det försprång som svenskar typiskt sett har.

Detta synsätt kommer till uttryck i 2 kap. 15 § regeringsformen (RF). Där anges att lagar och andra föreskrifter inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet. Diskrimineringsförbudet i bestämmelsen gäller alltså endast till förmån för en minoritet. Det finns inte något hinder mot att tillhörighet till en etnisk minoritet läggs till grund för att ge en minoritetsgrupp en bättre ställning än den som tillkommer majoriteten. Eftersom en majoritet inte kan missgynnas i regeringsformens mening finns det däremot inget behov av skydd eller särskilda åtgärder för majoriteten. Enligt 2 kap. 20 § RF är en utlänning likställd med en svensk medborgare. En minoritet har alltså samma skydd oavsett om den består av svenska medborgare eller utlänningar.

EG-direktiven får anses medge att bestämmelser av främjandekaraktär finns i medlemsstaterna. Direktiven syftar till att genomföra principen om likabehandling (se artikel 1 i båda direktiven). Likabehandling kan främjas på flera sätt. Ett sätt är tillämpning av diskrimineringsförbuden, ett annat är tillämpning av det som i direktiven kallas positiv särbehandling eller särskilda åtgärder och som regleras i artikel 5 respektive 7.1. Både diskrimineringsförbuden och artiklarna om särskilda åtgärder syftar till att bidra till reell eller faktisk jämlikhet oavsett etnisk tillhörighet. Av detta följer vad som också uttryckligen framgår av artikel 5 och 7.1, nämligen att principen om likabehandling inte utgör hinder mot bestämmelser som, i syfte att säkerställa full jämlikhet i praktiken, förhindrar att personer missgynnas på grund av sin etniska tillhörighet eller som medför att ett sådant missgynnande kompenseras.

Artikel 14 – med kravet att diskriminerande bestämmelser upphävs – och artikel 5 – som tillåter särskilda åtgärder för att säkerställa jämlikhet i praktiken – måste alltså läsas tillsammans. Innebörden av regleringen är som regeringen ser saken att EG-direktiven inte ställer upp hinder mot bestämmelser i exempelvis den arbetsmarknadspolitiska verksamheten som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Diskrimineringsförbudet innebär inte heller hinder mot att sådana bestämmelser tillämpas. Sverige kan följaktligen behålla och arbetsmarknadsmyndigheterna kan fortsätta tillämpa regler som syftar till jämlikhet i praktiken. Vidare kan nya sådana bestämmelser införas efter hand om behov uppstår.

Regeringen föreslår därför att det av den nya lagen om förbud mot diskriminering skall framgå att diskrimineringsförbudet inte innebär hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Särskilda åtgärder för religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder

Regeringen föreslår som nyss framgått att diskrimineringsförbudet som gäller den arbetsmarknadspolitiska verksamheten inte skall innebära hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Det kan i sammanhanget övervägas om en motsvarande bestämmelse av främjande-karakter bör införas även för diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning.

Det finns i dag inga regler som ger fördelar eller förmåner med utgångspunkt i de arbets sökandes religion eller övertygelse eller sexuella läggning. Det kan enligt regeringens mening nu inte heller urskiljas något behov av sådana åtgärder. Regeringen anser därför att det inte föreligger något behov av en bestämmelse om särskilda åtgärder för religion eller övertygelse respektive sexuell läggning.

I fråga om funktionshinder finns det vissa regler som ger arbets sökande med arbetshandikapp vissa förmåner eller fördelar som inte kommer andra till del. Här märks särskilt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp. Programmet omfattar stöd och andra insatser som syftar till att kompensera den nedsättning i arbetsförmågan som finns hos personer med arbetshandikapp och att stärka dessa personers möjligheter att få eller behålla ett arbete (5 §). Med "arbetshandikapp" avses i förordningen att någon på grund av funktionshinder har nedsatt arbetsförmåga och därför har eller kan förväntas få svårigheter att få eller behålla ett reguljärt arbete (10 §). Personer med arbetshandikapp kan komma i fråga för ett flertal särskilda insatser, nämligen stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen, särskilda insatser för syn- och hörselskadade, stöd till personligt biträde, särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS), särskilt stöd vid start av näringsverksamhet, lönebidrag och skyddat arbete.

Arbetslivsdirektivets diskrimineringsförbud gäller till förmån endast för den som har ett funktionshinder; motsatsvis krävs alltså inget skydd mot diskriminering för den som saknar ett funktionshinder. Syftet med att hjälpmedel lämnas till personer med arbetshandikapp eller att andra insatser görs är dessutom att kompensera för en funktionsnedsättning eller minskad arbetsförmåga. Den som inte har ett arbetshandikapp eller funktionshinder har i princip inte något behov av motsvarande åtgärder. Han eller hon kan därmed inte heller anses bli missgynnad genom att inte bli föremål för sådana insatser. Det betyder enligt regeringens mening att förekomsten av åtgärder eller hjälpmedel av kompensatorisk art för personer med arbetshandikapp inte står i strid med EG-direktivens lika-behandlingsprincip. Artikel 14 respektive 16 – med kravet att diskriminerande bestämmelser upphävs – bör alltså inte anses innebära att förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp och liknande bestämmelser skulle strida mot EG-direktiven.

Regeringen föreslår därmed inte någon bestämmelse som gäller särskilda åtgärder för religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning.

11.3 Start eller bedrivande av näringsverksamhet

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslaget utan invändningar. *Riksskatteverket* tillägger att ett förbud i fråga om tilldelning av F-skatt i princip är onödigt, eftersom alla som uppfyller lagens krav tilldelas F-skatt, oberoende av nationalitet och annat. *Länsstyrelsen i Västernorrlands län* pekar på att myndigheter med flera redan i dag skall iaktta principen om likabehandling och att felaktiga beslut kan undanröjas av överinstans. Enligt Länsstyrelsen bör det övervägas om inte gällande svensk lagstiftning är tillräcklig.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Av artikel 3.1. a i de båda EG-direktiven framgår att diskriminering är förbjuden i fråga om ”villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare” (engelska: *self-employed*).

Begreppet egenföretagare

Utredningens analys av egenföretagarebegreppet innebär följande.

Begreppet egenföretagare definieras inte i direktiven. Inte heller i kommissionens motiveringar till förslagen till direktiven ges någon närmare ledning för vad som menas. Ledning kan emellertid hämtas från andra EG-rättsliga sammanhang där begreppet egenföretagare förekommer. En definition av begreppet egenföretagare finns t.ex. i rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap. Av artikel 2 a i direktivet framgår att med egna företagare i direktivets mening avses alla som utför förvärvsarbete för egen räkning i enlighet med nationell lagstiftning, inklusive jordbrukare och fria yrkesutövare. Begreppet egenföretagare förekommer även i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen.

Kommissionen har i ett förslag till rådets direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i syfte att bedriva verksamhet som anställd eller egenföretagare definierat begreppet ”verksamhet som egenföretagare”. I förslaget, som lades fram sommaren 2001, definieras

verksamhet som egenföretagare såsom ”all betald ekonomisk verksamhet som inte bedrivs för och under ledning av en annan person”. Detta kan ställas mot kommissionens definition av begreppet ”verksamhet som anställd” som anges vara ”all betald ekonomisk verksamhet för och under ledning av en annan person”. Kommissionen uttalade följande i motiveringen till förslaget. Det viktigaste inslaget i definitionen av en verksamhet som anställd eller egenföretagare är utövandet av ”avlönad ekonomisk verksamhet”. Begreppet ”ekonomisk verksamhet” täcker all verksamhet som en person bedriver mot vederlag (pengar, bostad, varor osv.), oavsett om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person, ett privat eller offentligt organ, om verksamheten drivs i vinstsyfte eller ej och vilken typ av verksamhet som bedrivs. Nyckeln till distinktionen mellan en anställd och en egenföretagare är om personen i fråga har en underordnad ställning gentemot en arbetsgivare eller inte.

EG-domstolen har i *Asscher*-målet uttalat sig om distinktionen mellan begreppet arbetstagare enligt artikel 39 i EG-fördraget och begreppet egenföretagare enligt artikel 43 i EG-fördraget (Mål C-107/94 P.H. Asscher mot Staatssecretaris van Financiën, REG 1996, s. I-3089). Domstolen uttalade sig först om definitionen av begreppet arbetstagare. Enligt domstolens fasta rättspraxis skall en person för att betecknas som arbetstagare utöva konkret och faktisk verksamhet, med undantag av verksamhet som utövas i så ringa omfattning att den endast har en marginell och underordnad karaktär. Det huvudsakliga kännetecknet för ett anställningsförhållande utgörs enligt denna rättspraxis av att en person under en viss tid, till förmån för någon annan och enligt dennes anvisningar utför tjänster i utbyte mot vilka han/hon erhåller ersättning. Genom att tillämpa definitionen av arbetstagare motsatsvis kom domstolen fram till att en persons verksamhet som direktör för ett bolag i vilket han var ensam aktieägare innebar att han inte utövade verksamhet i beroende ställning vilket gjorde att han inte kunde anses som arbetstagare utan som egenföretagare.

I *Jany*-målet har EG-domstolen sammanfattat villkoren för att viss verksamhet skall anses utgöra ”verksamhet som egenföretagare” (Mål-C 268/99 Aldona Malgorzata Jany m.fl. mot Staatssecretaris van Justitie, ännu ej publicerat i REG). Villkoren är enligt domstolen att den som bedriver verksamheten inte är i underordnad ställning när det gäller valet av verksamhet och arbets- och lönevillkor, och att det sker på eget ansvar och mot betalning som i sin helhet och direkt utges till den som bedriver verksamheten.

Utredningens sammanfattande analys är att en egenföretagare

– bedriver avlönad/betald ekonomisk verksamhet enskilt eller genom en juridisk person, och

– intar en oberoende ställning.

Ingen remissinstans har invänt mot utredningens analys.

Regeringen kan konstatera att begreppet egenföretagare inte används i någon självständig mening i svensk rätt. Det går därför inte att passa in det i det svenska systemet och i någon av de i Sverige vanliga kategorierna arbetspresterande, dvs. arbetstagare, uppdragstagare och jämställda uppdragstagare. En sådan fullständig begreppsmässig överensstämmelse är dock inte heller nödvändig för att direktiven skall kunna genomföras. Regeringen delar utredningens slutsats att det för att uppfylla direktivens

krav på skydd mot diskriminering av egenföretagare inte är nödvändigt att exakt definiera och placera in det EG-rättsliga begreppet egenföretagare i det svenska systemet. En "egenföretagare" anses – med de svenska begreppen – vara arbetstagare eller bedriva näringsverksamhet. Arbetstagare skyddas mot diskriminering av 1999 års arbetsrättsliga lagar. Typiskt sett får sägas att det svenska arbetstagarbegreppet tolkas extensivt. Om diskrimineringsförbuden som gäller till förmån för arbetstagare kompletteras med ett diskrimineringsförbud som gäller till förmån för den som önskar starta eller bedriva näringsverksamhet är, som utredningen funnit, EG-direktivens krav på skydd för egenföretagare uppfyllt.

EG-direktivens diskrimineringsförbud gäller i fråga om "villkor för tillträde" till verksamhet som egenföretagare. Utredningen menar att förbudet syftar på möjligheten att påbörja verksamhet som egenföretagare – att "starta eget" – och att bedriva sådan verksamhet. Regeringen delar den uppfattningen.

Behovet av lagstiftning

Det saknas bestämmelser i Sverige som har till ändamål att skydda den som vill starta eller bedriva näringsverksamhet från diskriminering. I några fall kan brottsbalksregeln om olaga diskriminering åberopas, men det skyddet är inte heltäckande. Regeringen delar därför utredningens uppfattning om att ett diskrimineringsförbud som gäller möjligheten att starta eller bedriva näringsverksamhet utan att diskrimineras bör införas (jfr avsnitt 7.1).

Ett skydd för fysiska personer och alla diskrimineringsgrunder

Skyddet för att starta eller bedriva näringsverksamhet bör som utredningen anfört utformas som ett skydd för fysiska personer. Näringsverksamheten kan bedrivas såväl av den fysiska personen själv (enskild firma), som genom handelsbolag, kommanditbolag, aktiebolag eller ekonomiska föreningar. Diskrimineringsförbudet skall dock kunna åberopas endast av den fysiska person som driver eller vill driva verksamheten. Om verksamheten bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller alltså inte förbudet till skydd för bolaget som sådant.

Regeringen återkommer i annat sammanhang med förslag till förbud mot diskriminering av juridiska personer (jfr också avsnitt 6.3).

Som utredningen föreslagit bör diskrimineringsförbudet gälla i förhållande till alla de nu aktuella diskrimineringsgrunderna, dvs. etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder.

Det går inte att uttömmande ange alla situationer som bör falla under diskrimineringsförbudet. Utredningen har dock angett några exempel som bör omfattas. Regeringen ansluter sig till utredningens förslag. De och liknande faktiska situationer som anges i det följande bör omfattas av diskrimineringsförbudet.

Ekonomiskt stöd

Utredningen har ansett att ett behov av skydd mot diskriminering kan antas finnas i första hand i frågor om statliga stöd eller bidrag till start eller bedrivande av näringsverksamhet.

Bland de ekonomiska stöd som bör omfattas av diskrimineringsförbudet, i den mån de lämnas till enskilda personer, finns de olika *regionalpolitiska stöden*. Här kan nämnas sysselsättningsbidrag enligt förordningen (1998:966) om sysselsättningsbidrag, regionalt utvecklingsbidrag enligt förordningen (2000:279) om regionalt utvecklingsbidrag och landsbygdsstöd enligt förordningen (2000:283) om landsbygdsstöd. Sysselsättningsbidrag och regionalt utvecklingsbidrag får lämnas för att främja ekonomisk tillväxt och en samhällsekonomiskt och i övrigt lämplig lokalisering av näringslivet. Mottagare kan vara bl.a. företag, affärsverk och uppdragsmyndigheter respektive företag, myndigheter, ideella organisationer och vissa intresseorganisationer. Landsbygdsstöd får lämnas för att främja investeringar, ökad sysselsättning och tillväxt, till bl.a. privatägda små och medelstora företag som bedriver verksamhet på marknadsmässiga villkor. I alla tre fallen kan alltså stöd lämnas till "företag". Som företag räknas även enskilda individer som bedriver näringsverksamhet under enskild firma (enskild näringsverksamhet). Särskilt när det gäller landsbygdsstöd är det inte ovanligt att stöd lämnas till enskilda individer.

Ett annat exempel på ekonomiskt stöd är *Trygghetsfondens starta-eget-bidrag*. Syftet med stödet är att underlätta för uppsagda statsanställda att starta eget företag. Stiftelsen kan dela ut individuellt anpassade stöd till personer som har den kompetens och bärande affärsidé som anses behövas vid start av eget företag. Detta görs för att förbättra förutsättningarna att starta och driva ett livskraftigt företag. Bidrag kan lämnas för bedömning av affärsidé, startbidrag, levnadsomkostnader, viss utbildning och marknadsföring.

Ekonomiska stöd – bidrag – av den typ som nu nämnts bör omfattas av diskrimineringsförbudet.

Det finns andra finansieringsformer vid start eller bedrivande av näringsverksamhet. Utredningen nämner det arbetsmarknadspolitiska programmet *stöd till start av näringsverksamhet*. Detta motsvarar vad som tidigare kallades starta-eget-bidrag. Enligt 18 § förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program utges sådant stöd till en näringsidkares försörjning under inledningsskedet av näringsverksamheten. *Särskilt stöd till start av näringsverksamhet* är en insats inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilda insatser för personer med arbetshandikapp. Detta stöd kan enligt 22 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp lämnas till arbetslösa personer med arbetshandikapp som har kostnader för att skaffa utrustning eller andra kostnader när de startar näringsverksamhet. Ansökan lämnas i dessa båda fall till arbetsförmedlingen/länsarbetsnämnden som beslutar om stödet skall lämnas eller inte. Diskrimineringsförbudet i fråga om start eller bedrivande av näringsverksamhet är emellertid inte avsett att omfatta diskriminering som kan ifrågakomma när det gäller dessa stöd av arbetsmarknadspolitisk

karaktär. Sådan diskriminering omfattas av skyddet mot diskriminering inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (jfr avsnitt 11.2).

Inte heller banklån eller lån hos andra långivare för att finansiera näringsverksamhet bör omfattas av det aktuella diskrimineringsförbudet. Utredningen har föreslagit att banklån skall omfattas av den bestämmelse i den nya lagen som innehåller diskrimineringsförbudet i fråga om tjänster. Regeringen ansluter sig till den bedömningen. Detsamma bör gälla de lån som administreras av det statliga företaget ALMI Företagspartner AB. ALMI kan bevilja olika lån, bl.a. *företagslån* vars syfte är att göra det lättare för nya företag att starta och för befintliga företag som har svårt att låna pengar på den privata lånemarknaden att växa. ALMI:s *lån till växande företag (tillväxtlånet)* är till för att stimulera och underlätta för företag i snabb expansion. Lån av "riskkapital" från statliga ALMI har inte mer förmånliga villkor än lån i bank eller hos andra långivare. Tvärtom speglas typiskt sett den höga grad av risktagande som ALMI tar i lånevillkorens utformning. Lån hos ALMI skiljer sig alltså inte på något avgörande sätt från lån hos banker eller andra långivare. Även dessa lån bör därför hänföras till diskrimineringsförbudet som gäller tjänster.

Diskrimineringsförbudet i fråga om tjänster behandlas i avsnitt 11.7.

Tillstånd

Olika slags tillstånd hos myndigheter eller andra organ kan ha betydelse för möjligheten att starta eller bedriva näringsverksamhet. Det kan t.ex. vara fråga om att ansöka om trafiktillstånd hos länsstyrelsen enligt yrkestrafiklagen (1998:490), att ansöka om tillstånd för tillfällig försäljning hos en kommunal nämnd enligt lagen (1990:1183) om tillfällig försäljning eller att ansöka om serveringstillstånd hos en kommunal nämnd enligt alkohollagen (1994:1738).

Registrering

Den som vill driva ett företag som enskild firma (enskild näringsverksamhet) eller i form av handelsbolag, kommanditbolag eller aktiebolag skall registrera företaget hos Patent- och registreringsverket (PRV). PRV prövar bl.a. namnförslaget. Om företagets namn godkänns skyddas det, i länet eller i hela landet beroende på företagsform. Kostnaden för registreringen varierar beroende på företagsform.

Liknande som kan ha betydelse för näringsverksamhet

Regeringen föreslår att diskrimineringsförbudet skall gälla i de typer av situationer som nu angetts. Uppräkningen är dock inte uttömmande. Förbudet bör sträcka sig utöver vad som är nödvändigt för själva verksamheten och omfatta även omständigheter som är av stor betydelse för verksamhetens utövande.

Ett exempel är F-skattsedel. Innehav av F-skattsedel har stor betydelse för en persons faktiska möjligheter att bedriva näringsverksamhet. En F-skattsedel utfärdas av skattemyndigheten efter ansökan för den som upp-

ger sig bedriva eller ha för avsikt att bedriva näringsverksamhet i landet, såvida det inte finns skäligen anledning att anta att näringsverksamhet varken bedrivs eller kommer att bedrivas. F-skattsedeln kan återkallas, bl.a. för den som inte lämnar självdeklaration eller inte redovisar eller betalar sina skatter eller avgifter.

Diskrimineringsförbudets räckvidd

Missgynnande behandling kan avse åtgärder och underlåtenhet att vidta åtgärder eller på annat sätt agera som kan ha betydelse för den enskildes möjligheter att erhålla stödet, tillståndet eller registreringen. Här innefattas beslutsfattande och faktiskt handlande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Förslaget syftar inte till att skapa en *rätt* för någon att starta eller bedriva näringsverksamhet utöver vad som gäller enligt gällande rätt. Den som inte uppfyller allmänt tillämpade och accepterade, icke diskriminerande kriterier eller krav för att t.ex. F-skattsedel skall utfärdas kan inte via diskrimineringsförbudet hävda en rätt till sådan skattsedel om inte den rätten av andra skäl redan föreligger. Förbudet skall träffa endast otillbörliga hänsynstaganden eller rutiner som innebär att personer som har en anknytning till någon av de skyddade grupperna missgynnas. Innebörden av diskrimineringsförbudet bör vara att det inte får fattas diskriminerande beslut och att det inte får finnas regler, rutiner eller handlingsmönster hos t.ex. myndigheter som uttryckligen eller i praktiken ställer upp hinder mot att personer med anknytning till viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning startar eller bedriver näringsverksamhet.

Regeringen vill för tydlighets skull betona att det föreslagna diskrimineringsförbudet är något annat än ”ett allmänt diskrimineringsförbud i näringsverksamhet”. Diskrimineringsförbudet är inte avsett att kunna åberopas av en företagare som skäl för att han eller hon skall få ingå avtal eller andra affärsrelationer med andra. Den som driver ett eget företag skall alltså inte med utgångspunkt i diskrimineringsförbudet kunna kräva att få anbud att ingå avtal på vissa villkor, att få sina egna anbud accepterade av andra eller att tillhörigheten till någon av de skyddade grupperna på annat sätt skall innebära att en kommersiell verksamhet skall kunna bedrivas utan konkurrens med andra eller utan störningar.

Detta diskrimineringsförbud är vidare inte avsett att omfatta alla aspekter av start eller bedrivande av näringsverksamhet. I lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring finns bestämmelser om arbetslöshetsersättning till företagare. Vidare kan företagare få sjuk- och föräldrapenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Den typen av företeelser eller bestämmelser har inte en omedelbar betydelse för möjligheten att starta eller bedriva näringsverksamhet. Den är därmed inte avsedd att träffas av diskrimineringsförbudet, men omfattas i stället av diskrimineringsförbudet på det sociala området (jfr avsnitt 11.7).

Diskrimineringsförbudet tar inte heller sikte på ett företags ”inre liv”, t.ex. frågor om hur ett bolag organiseras, enskilda bolagsmäns inbördes förhållanden och dylikt.

11.4 Yrkesutövning

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har tillstyrkt eller lämnat förslaget utan invändningar.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Av de båda EG-direktiven framgår att diskriminering är förbjuden i fråga om villkor för tillträde till yrkesutövning (artikel 3.1 a i båda direktiven).

Behovet av lagstiftning

Direktivtexten utvecklar inte närmare vad som skall menas med ”yrkesutövning”. Utredningen menar att förbudet ytterst tar sikte på en aspekt av den enskildes möjligheter att få ett arbete, nämligen att – oavsett om fråga är om att vara anställd eller att vara företagare – kunna påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke. Förbudet mot diskriminering i fråga om tillträde till yrkesutövning handlar därmed enligt utredningen om rätten att kunna påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke utan att bli diskriminerad. Mot detta har ingen remissinstans invänt. Regeringen ansluter sig till detta synsätt.

För att någon skall kunna påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke ställs ibland krav på viss behörighet eller på legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknade. Det kan t.ex. vara fråga om krav på viss examen, viss utbildning eller viss praktik eller någon annan yrkeserfarenhet. Utredningen menar att det i Sverige jämfört med andra medlemsstater i EU finns förhållandevis få yrken där det krävs legitimation, auktorisation etc. för att en person skall få utöva yrket. Det finns dock yrken där legitimation, auktorisation etc. inte är ett formellt krav men likväl kan ha betydelse för utövandet av yrket. Båda dessa kategorier – där formella eller informella krav förekommer – omfattas av utredningens förslag till skydd för yrkesutövning.

Regeringen konstaterar att det vid sidan av 16 kap. 9 § brottsbalken och regeringsformens allmänna objektivitetsprincip i svensk rätt inte finns skydd mot diskriminering i fråga om yrkesutövning i den mening som här avses. De nämnda bestämmelserna är inte tillräckliga för att direktiven skall anses vara genomförda (jfr avsnitt 7.1). Ett särskilt diskrimineringsförbud bör alltså införas.

Ett skydd för fysiska personer och alla diskrimineringsgrunder

Skyddet för yrkesutövning bör som utredningen anfört utformas som ett skydd för fysiska personer. Skyddet bör gälla oavsett om yrket utövas, eller avses att utövas, av en anställd person (en arbetstagare) eller av en självständig företagare. Om verksamheten bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller alltså inte förbudet till skydd för bolaget som sådant.

Regeringen återkommer i annat sammanhang med förslag till förbud mot diskriminering av juridiska personer (jfr också avsnitt 6.3).

Som utredningen föreslagit bör diskrimineringsförbudet gälla i förhållande till alla de nu aktuella diskrimineringsgrunderna, dvs. etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder.

Det går inte att uttömmande ange alla situationer som bör falla under diskrimineringsförbudet. Utredningen har dock angett några exempel som bör omfattas. Regeringen ansluter sig till utredningens förslag. De och liknande faktiska situationer som anges i det följande bör omfattas av diskrimineringsförbudet.

Behörighet och legitimation

I 3 kap. lagen (1998:531) om yrkesutövning på hälso- och sjukvårdens område finns bestämmelser om behörighet och legitimation för apotekare, arbetsterapeut, barnmorska, kiropraktor, logoped, läkare, naprapat, optiker, psykolog, psykoterapeut, receptarie, röntgensjuksköterska, sjukgymnast, sjukhusfysiker, sjuksköterska, tandhygienist och tandläkare. Endast den som har legitimation för yrket eller som särskilt förordnats att utöva det är behörig att utöva yrket. Vissa så kallade skyddade yrkestitlar får användas endast av den som har legitimation för yrket eller som genomgår föreskriven praktisk tjänstgöring. Frågor om meddelande av legitimation och av särskilt förordnande att utöva yrke prövas i dessa fall av Socialstyrelsen.

I lagen (1994:844) om behörighet att utöva veterinäryrket finns bestämmelser om behörighet och legitimation för att få utöva veterinäryrket. Legitimation meddelas av Jordbruksverket. Den som saknar behörighet att utöva veterinäryrket får inte beteckna sig som veterinär i samband med att han eller hon mot ersättning behandlar sjukdomar hos djur eller liknande.

Elinstallationsarbete får utföras endast av elinstallatör eller av yrkesman under överinseende av elinstallatör hos vilken yrkesmannen är anställd eller som är anställd i samma företag som yrkesmannen. Elsäkerhetsverket prövar frågor om meddelande av behörighet att utföra elinstallationsarbete.

Auktorisation, registrering och godkännande

Revisorslagen (2001:883) innehåller bl.a. bestämmelser om godkännande och auktorisation av revisorer. Frågor om godkännande och auktorisation prövas av Revisorsnämnden. Frågor om auktorisation av tolkar och översättare prövas av Kammarkollegiet. I fastighetsmäklarlagen (1995:400)

finns bestämmelser om att fastighetsmäklare skall vara registrerade hos Fastighetsmäklarnämnden. I lagen (1989:508) om försäkringsmäklare finns bestämmelser om att försäkringsmäklare skall vara registrerad hos Finansinspektionen och stå under dess tillsyn. I lagen (1998:493) om trafikskolor finns bestämmelser om godkännande som trafikskolechef, utbildningsledare eller trafiklärare hos trafikskolor. Frågor om godkännande prövas av Vägverket.

Annat liknande som kan ha betydelse för yrkesutövning

De exempel på situationer som bör falla under diskrimineringsförbudet som gäller yrkesutövning är inte uttömmande. Även andra situationer än de som nu nämnts där liknande frågor som kan ha betydelse för en enskilds möjligheter att utöva ett vist yrke bör omfattas.

Diskrimineringsförbudets räckvidd

Diskrimineringsförbudet innebär inte en *rätt* för någon att utöva ett visst yrke. Varken i förhållande till myndigheter eller andra som meddelar tillstånd eller liknande för viss verksamhet eller i förhållande till arbetsgivare är det meningen att förbudsregeln skall skapa en rätt som skulle innebära möjligheter att kringgå allmänt tillämpade och accepterade, icke diskriminerande kriterier för t.ex. beviljande av auktorisation. Den som inte uppfyller ett rimligt krav på t.ex. viss utbildning kan inte via diskrimineringsförbudet hävda en rätt att utöva ett yrke om inte den rätten av andra skäl redan föreligger. Förbudet skall träffa endast behandling eller rutiner som i praktiken innebär att personer som har en anknytning till någon av de skyddade grupperna missgynnas.

Diskrimineringsförbudet bör träffa ett vitt fält av handlande, såsom beslutsfattande, all formell eller informell ärendehandläggning, annat faktiskt handlande, underlåtenhet att agera, omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder och trakasserande bemötande av den enskilde individen.

Rätt att bära viss titel

Utredningen har föreslagit att skyddet även bör gälla möjligheten att kunna använda en viss yrkestitel. Advokattiteln är ett exempel. Regeringen kan dock konstatera att frågan om vem som får bära en viss titel, i de fall det finns begränsningar, är en följd av medlemskap, i detta fall medlemskap i advokatsamfundet. Frågan om medlemskap i advokatsamfundet och andra yrkesorganisationer behandlas i avsnitt 11.5. Diskrimineringsförbudet i fråga om yrkesutövning är inte avsett att omfatta denna fråga.

11.5 Medlemskap m.m. i organisationer

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, en arbetsgivarorganisation eller en yrkesorganisation och i fråga om förmåner som sådana organisationer tillhandahåller sina medlemmar.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* anser av principiella skäl att uttrycklig lagstiftning om ideella föreningars inre angelägenhet skall undvikas. Enligt organisationerna råder ingen tvekan om att gällande rätt förbjuder diskriminering av medlemmar i en organisation och av personer som ansöker om medlemskap. Det är en grundläggande princip att en ideell organisation måste iaktta likhetsprincipen. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Av artikel 2.1 i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 3.1 d i arbetslivsdirektivet framgår att diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.

I skäl 4 i direktivet mot etnisk diskriminering och skäl 5 i arbetslivsdirektivet anges att det är viktigt att respektera sådana grundläggande fri- och rättigheter, däribland rätten till föreningsfrihet. I arbetslivsdirektivet anges även att rätten till föreningsfrihet inbegriper rätten för var och en att tillsammans med andra bilda fackföreningar och ansluta sig till dessa för att skydda sina intressen.

Arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

Termerna arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation används som beteckning för de sammanslutningar vars verksamhet är inriktad på att ta till vara parternas intressen på arbetsmarknaden.

I 6 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) definieras begreppet arbetstagarorganisation som en ”sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarataga arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren”. Med

arbetsgivarorganisation avses enligt samma paragraf motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

När det gäller organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke bör det vara fråga om en organisation som har rättskapacitet och alltså för egen del kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter. Syftet med organisationen skall vara att tillvarata en viss yrkesgrupps intressen i olika avseenden, s.k. intresseorganisationer. Sådana organisationer får i allmänhet antas vara ideella föreningar men de kan även tänkas vara ekonomiska föreningar. Dessa organisationer bör kunna benämnas yrkesorganisationer. Några typexempel på yrkesorganisationer är Sveriges advokatsamfund, FAR (tidigare Föreningen Auktoriserade Revisorer FAR), Svenska Revisorsamfundet SRS och Sveriges Arkitekter (tidigare Svenska Arkitekters Riksförbund SAR). Även olika branschorganisationer omfattas.

Enligt regeringens bedömning är begreppen arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer i huvudsak givna begrepp. Det finns inget som talar för att med begreppen i direktiven avses något annat än vad som redan följer av svensk rätt.

Behovet av lagstiftning

Arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer är i Sverige som regel ideella föreningar. Någon lagstiftning som specifikt reglerar ideella föreningar och deras verksamhet finns inte. Frågor som gäller sådant som ideella föreningars bildande, organisation, verksamhet och förhållande till medlemmarna har i stället lösts i rättspraxis.

I rättspraxis har uppställts vissa förutsättningar som skall vara uppfyllda för att en ideell förening skall anses föreligga eller för att en sådan förening skall kunna för egen del förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter, dvs. ha rättskapacitet. Enligt praxis är det i princip tillräckligt att organisationen antar stadgar och väljer en styrelse. Det brukar förut sättas att stadgarna innehåller något som individualiserar föreningen (t.ex. föreningsfirma), uttrycker föreningens ändamål samt innehåller regler om hur föreningens beslut skall fattas och om föreningsorganens (främst styrelsens) behörighet att företräda föreningen i förhållande till tredje man. I det sistnämnda ligger också ett krav på att föreningen skall ha utsett företrädare för sig – dvs. en styrelse. I regel har det också ansetts självklart att föreningen skall ha en egen ekonomisk grund för rätts handlingar med tredje man. Befintligheten av eller i varje fall förutsätt ningarna för en föreningsförmögenhet kan också tillmätas betydelse. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer brukar tillerkännas rättskapacitet.

I svensk rätt finns inga uttryckliga regler som skyddar medlemmar eller blivande medlemmar i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer mot diskriminering.

LO, *TCO* och *SACO* har framhållit att fackföreningar är demokratiska organisationer med ett stort ansvar för att deras verksamhet präglas av öppenhet, ”transparens”, och att medlemmarnas rättigheter tydliggörs i stadgar och praxis. Organisationerna har också framhållit att en grundläggande princip är att en ideell förening måste iaktta likhetsprincipen, vilken innebär att föreningen måste behandla alla medlemmar lika och att

ingen får utsättas för godtycke. LO, TCO och SACO anser att utredningens förslag om att diskrimineringsförbudet skall gälla för arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer inte behövs eftersom det redan följer av gällande rätt att en sådan förening inte får diskriminera.

Ideella organisationer har i rättspraxis som huvudregel ansetts vara slutna. Det är en skillnad i förhållande till ekonomiska föreningar vilka enligt 3 kap. 1 § i lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är öppna, dvs. föreningen får inte vägra någon inträde som medlem om det inte finns särskilda skäl. Undantag från huvudregeln om att ideella organisationer är slutna finns dock i fråga om ideella föreningar i vilka medlemskapet är av stor betydelse för den enskildes försörjning. Dessa har i likhet med ekonomiska föreningar ansetts vara öppna.

Frågan om en arbetstagares rätt till medlemskap eller skydd mot uteslutning ur en fackförening har i rättspraxis ansetts kunna bli föremål för domstolsprövning (se t.ex. NJA 1945 s. 290, 1946 s. 83, 1948 s. 513 och 1977 s. 129). Enligt den rättspraxis som finns är fastslaget att i svensk rätt gäller att ideella föreningar, i vilka medlemskapet är av stor betydelse för den enskildes försörjning, är öppna i den bemärkelsen att ett beslut att vägra inträde i föreningen eller att avstänga någon kan bli föremål för domstols prövning. Domstol kan förklara att en uteslutning ur föreningen saknar verkan eller förplikta organisationen vid vite att bevilja sökande inträde i föreningen. Vid domstolsprövningen har prövats om föreningen enligt stadgarna är berättigad att utesluta en medlem eller neka någon inträde.

Direktivet förbjuder även diskriminering i fråga om förmåner som tillhandahålls medlemmar. I det avseendet kan det också finnas ett visst skydd genom att ideella föreningar anses vara bundna av likhetsprincipen som innebär en skyldighet för föreningens organ att behandla alla medlemmar lika.

Det går alltså att i vissa fall komma till rätta med diskriminering enligt praxis. Av den praxis som finns följer dock i fråga om medlemskap att medlemmens skydd kan beror på vad som anges i stadgarna som föreningen antagit. Det är därför tveksamt om befintligt skydd är tillräckligt för att uppfylla direktiven. Även om ideella föreningar som nu är i fråga anses skyldiga att följa likhetsprincipen är det oklart hur omfattande detta skydd är. Regeringen anser därför att skyddet bör förstärkas genom uttryckliga regler om skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder (jfr avsnitt 7.1).

Förbudets räckvidd

Förbudet i direktivet gäller i fråga om medlemskap och medverkan i organisationen och i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem. Regeringen föreslår att förbudet bör formuleras i enlighet med direktivets text och gälla till skydd för fysiska personer.

Med ett förbud i fråga om *medlemskap* avses beviljande och upphörande av medlemskap. Både den situationen att en person som ansöker om medlemskap i en organisation nekas medlemskap på diskriminerande grunder och att en person som redan är medlem i en organisation utesluts på diskriminerande grunder skall träffas av förbudet. Även ett diskrimi-

nerande beteende under ett ansökningsförfarande om medlemskap omfattas av förbudet mot diskriminering i fråga om medlemskap. Med diskriminerande grunder avses att beslutet har samband med personens etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuella läggning. Att någon nekas att bli medlem eller utesluts ur en organisation på grund av sin politiska åskådning utgör därmed inte otillåten diskriminering. Skyddet skall även omfatta rätten att på egen begäran utträda ur organisationen.

Medlemskapet kan också ha betydelse för vem som får bära en viss titel, t.ex. advokattiteln. I 8 kap. rättegångsbalken finns bestämmelser om advokater. Advokat är den som är ledamot av Sveriges advokatsamfund. Ansökan om inträde i advokatsamfundet prövas av dess styrelse. Titeln är inte oundgängligen nödvändig för att någon skall kunna t.ex. uppträda som ombud i domstol, men den har likväl betydelse för en persons faktiska möjligheter att med framgång utöva yrket. Ett annat exempel är titeln ”arkitekt SAR”. Titeln får enligt stadgarna för Svenska Arkitekters Riksförbund SAR bara användas av den som är medlem. Titeln är inte oundgängligen nödvändig för att någon skall kunna arbeta som arkitekt men den kan ha betydelse som en kvalitetsstämpel och därmed för möjligheten att med framgång utöva arkitektyrket.

Vad härefter gäller *medverkan* avses att ingen på diskriminerande grunder skall kunna nekas att delta i organisationen och i den verksamhet som organisationen bedriver. Inte heller skall någon som deltar i organisationen behöva utsättas för trakasserier.

Vad slutligen gäller *förmåner* som organisationen tillhandahåller sina medlemmar bör detta innefatta allt som kan anses vara till gagn eller nytta för medlemmen och som utgår till honom eller henne på grund av medlemskapet.

Förbudet mot diskriminering föreslås omfatta t.ex. beslut, bemötande men även underlåtenhet att vidta åtgärder.

Av skäl 4 i direktivet mot etnisk diskriminering och skäl 5 i arbetslivsdirektivet framgår att det är viktigt att respektera grundläggande fri- och rättigheter inklusive föreningsfriheten. Regeringen vill därför framhålla att lagförslaget inte avser att inkräkta på grundläggande konstitutionella rättigheter såsom t.ex. föreningsfriheten.

11.6 Varor, tjänster och bostäder

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder till allmänheten som inte sker inom ramen för privat- och familjelivet.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har föreslagit att förbudet skall gälla när någon tillhandahåller fast egendom till allmänheten samt när någon ”efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten”. Utredningen har dessutom föreslagit att förbudet skall gälla när någon anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

Remissinstanserna: *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* är positiva till förslaget men anser att begreppet ”efterfrågar”, som utredningen föreslagit, har en snävare innebörd än direktivets begrepp ”tillgång till”. *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Fastighetsägarna Sverige* har motsatt sig utredningens förslag till ett förbud som omfattar fler diskrimineringsgrunder än vad direktivet kräver. De anser också, liksom *Länsstyrelsen i Västra Götaland*, att det är en nackdel med en dubbelreglering, vilket är följden av utredningens förslag eftersom brottet olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken kvarstår parallellt med den nya regleringen. Vidare anser de att förslaget behöver analyseras närmare. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ifrågasätter utredningens tolkning av direktivets tillämpningsområde i fråga om personbegreppet och bostad samt anser att frågorna behöver övervägas ytterligare. Vidare anser nämnden att utredningens förslag om att allmän sammankomst eller offentlig tillställning skall omfattas av det civilrättsliga diskrimineringsförslaget bör övervägas ytterligare.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktivet

Av artikel 3.1 h i direktivet mot etnisk diskriminering framgår att diskriminering skall vara förbjuden i fråga om tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. I skäl 4 anges att när det gäller tillgången till och tillhandahållande av varor och tjänster är det viktigt att respektera skyddet för privat- och familjelivet samt för transaktioner som utförs i det sammanhanget.

För att medlemsstaterna vid framförhandlingen av direktivet inte skulle låsa sig vid definitioner, som de inom överskådlig tid inte skulle kunna enas om, framhölls att det var fråga om ett *ramdirektiv* som ger medlemsstaterna stor frihet vid genomförandet. Även om direktivet därmed överlämnar till medlemsstaterna att närmare definiera vissa begrepp är det ytterst EG-domstolens praxis som kommer att gälla. Domstolen har dock vid sin prövning att beakta att det just är ett ramdirektiv.

Behovet av lagstiftning

I den svenska lagstiftningen finns inget civilrättsligt förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet med sikte på handel. Däremot finns en straffbestämmelse i 16 kap. 9 § brottsbalken som har följande lydelse.

En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, skall dömas för olaga diskriminering till böter eller fängelse i högst ett år.

Vad som sägs i första stycket om en näringsidkare tillämpas också på den som är anställd i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag.

För olaga diskriminering dömes även anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Om någon som avses i första–tredje styckena på sätt som där sägs diskriminerar annan på grund av att denne har homosexuell läggning, döms likaledes för olaga diskriminering.

Den här bestämmelsen överensstämmer i stora delar med EG-direktivets förbud mot etnisk diskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder.

Utredningen anser att straffbestämmelsen olaga diskriminering inte uppfyller alla krav i direktivet. Utredningen framhåller bl.a. att för att någon skall kunna dömas för olaga diskriminering krävs att ett ”avgörande skäl” för den diskriminerande handlingen har varit den diskriminerades ras, hudfärg, etniska eller nationella ursprung, trosbekännelse eller homosexuella läggning och att EG-direktivet inte innefattar någon sådan begränsning. Av bl.a. detta skäl lägger utredningen fram ett förslag till diskrimineringsförbud i fråga om handel.

Direktivet mot etnisk diskriminering förbjuder diskriminering i fråga om tillgång till och tillhandahållande av varor, tjänster inklusive bostäder. Med begreppet diskriminering i direktivet avses direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktion att diskriminera. Enligt regeringens mening är det i vart fall mycket tveksamt om straffbestämmelsen olaga diskriminering kan anses uppfylla ett skydd mot diskriminering i den omfattning som begreppet diskriminering har i direktivet. Regeringen delar därför utredningens bedömning att åtgärder bör vidtas för att direktivet skall genomföras. Nya regler krävs som förbjuder diskriminering i fråga om handel (jfr avsnitt 7.1).

Ett införande av en ny civilrättslig lagstiftning medför en viss dubbelreglering. Regeringen delar förvisso Föreningen Svenskt Näringslivs, Fastighetsägarna Sveriges och Länsstyrelsens i Västra Götaland bedömning att en dubbelreglering medför nackdelar. Diskrimineringskommittén har till uppgift att bl.a. överväga om det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen i 16 kap. 9 § brottsbalken med någon annan typ av reglering. För att kunna genomföra direktivet i tid och samtidigt inte föregripa arbetet för kommittén anser regeringen att det är nödvändigt med en viss dubbelreglering under en övergångstid. En ny civilrättslig bestämmelse kommer alltså att gälla vid sidan av den straffrättsliga.

Varor, tjänster och bostäder

Enligt direktivet skall förbudet omfatta varor och tjänster, inklusive bostäder. Varken varor, tjänster eller bostäder definieras i direktivet.

Begreppet *vara* har varit föremål för prövning i ett mycket stort antal mål i EG-domstolen. Begreppet har givits en vid betydelse och omfattar i princip allt som går att omsätta. EG-domstolen har bl.a. slagit fast att reglerna om varors fria rörlighet kan användas på alla varor som omfattas av den gemensamma tulltaxan. Det gäller alla produkter som kan vär-

deras i pengar och som i den egenskapen omfattas av handel. EG-domstolen har också uttalat att en vara inte behöver ha ekonomiskt värde. I ett mål som gällde oönskade biprodukter från industriell verksamhet har domstolen uttalat att det avgörande är om det rör sig om ett objekt som är omsättningsbart.

Det är en fördel att i en ny civilrättslig lag använda samma terminologi som i direktivet när det är möjligt. Även i den nya civilrättsliga lagen bör begreppet vara kunna användas med en innebörd som motsvarar den inom EG.

En *tjänst* definieras i artikel 50 i EG-fördraget som en prestation som normalt utförs mot ersättning och som inte faller under bestämmelserna om fri rörlighet för varor, kapital eller personer. Av artikeln framgår vidare att med tjänster särskilt skall avses verksamhet av industriell eller kommersiell natur samt verksamhet inom hantverk eller fria yrken. Det EG-rättsliga begreppet ”prestationer som normalt utförs mot ersättning” har getts en vid tolkning av EG-domstolen. I svensk rätt brukar en tjänst beskrivas som något som någon gör eller utför åt någon annan mot ersättning. Innebörden av begreppet tjänst är i huvudsak densamma inom EG-rätten som i den svenska rätten.

Som en form av tjänst som omfattas av diskrimineringsförbudet bör ses lån av pengar, t.ex. banklån eller lån hos andra långivare. Utredningen har föreslagit att banklån skall omfattas av den bestämmelse i den nya lagen som innehåller diskrimineringsförbudet i fråga om tjänster. Regeringen ansluter sig till den bedömningen. En annan form av tjänst som omfattas av diskrimineringsförbudet är försäkringar. Även om syftet med en begäran om lån eller en försäkring skulle vara att finansiera eller starta egen näringsverksamhet bör saken omfattas av diskrimineringsförbudet som gäller tjänster. I fråga om lån gäller detsamma för de lån som administreras av det statliga företaget ALMI Företagspartner AB. ALMI kan bevilja olika lån, bl.a. företagarlån vars syfte är att göra det lättare för nya företag att starta och för befintliga företag som har svårt att låna pengar på den privata lånemarknaden att växa. ALMI:s lån till växande företag (tillväxtlånet) är till för att stimulera och underlätta för företag i snabb expansion. Lån av ”riskkapital” från statliga ALMI har inte mer förmånliga villkor än lån i bank eller hos andra långivare. Tvärtom speglas typiskt sett den höga grad av risktagande som ALMI tar i lånevillkorens utformning. Lån hos ALMI skiljer sig inte på något avgörande sätt från lån hos banker eller andra långivare. Även dessa lån bör därför hänföras till diskrimineringsförbudet som gäller tjänster. Det blir i praktiken en bevisfråga om lån- eller försäkringsgivaren kände till bl.a. om den fysiska person som ansökte hade någon anknytning till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna.

Vad så åter gäller försäkring bör framhållas att ett avtal om försäkring i det enskilda fallet ofta bygger på en riskbedömning från försäkringsgivarens sida (det gäller särskilt vid individuell försäkring). Med risk menas att det är osäkert om den händelse som försäkringen tar sikte på (t.ex. sjukdom, olycksfall eller dödsfall vid personförsäkring och brand, bilolycka eller stöld vid skadeförsäkring) kommer att inträffa eller inte. Försäkringens idé är att utjämna riskerna mellan medlemmarna i ett kollektiv. Ett grundläggande inslag i försäkringsidén är att en risk inte skall ha realiserats innan försäkringen tecknas, och det skall i princip inte

heller finnas tecken på att det håller på att ske. Detta betyder att den försäkringstekniska riskbedömningen i det enskilda fallet kan medföra att en person vägras försäkringsskydd eller bara kan få det på sämre villkor, t.ex. mot en högre premie än den normala. Såväl lagen (1927:77) om försäkringsavtal som konsumentförsäkringslagen (1980:38) ger uttryck för att en riskbedömning skall kunna göras som leder till ett sådant resultat. Ett sådant resultat kan därför inte anses innefatta en diskriminering. Att det här skulle röra sig om diskriminering är inte heller något som de aktuella EG-direktiven ger uttryck för.

Det skall tilläggas att konsumentförsäkringslagen (som reglerar de viktigaste typerna av skadeförsäkring som tecknas av konsumenter) innehåller en bestämmelse om s.k. kontraheringsplikt, dvs. skyldighet för ett försäkringsföretag att i det enskilda fallet meddela en försäkring av det slag som företaget normalt tillhandahåller allmänheten. Men ett avslag på en begäran får göras om det finns särskilda skäl, vilket avser just resultatet av riskbedömningen. I Regeringskansliet bereds nu en lagrådsremiss med förslag till en ny lag om försäkringsavtal, som skall ersätta de två lagar som nämndes nyss. I den nya lagen förs principerna om kontraheringsplikt vid konsumentförsäkring vidare. Också frågan om kontraheringsplikt vid personförsäkring tas upp. Avsikten är att lagrådsremissen skall kunna beslutas våren 2003 och en proposition föreläggas riksdagen samma år.

Begreppet *bostad* kan avse alla former av boende. En bostad kan i allmänhet inte omfattas av begreppet *vara*. Uthyrning kan i vissa fall vara en tjänst. Vanliga former av avtal om boende är köp av fast egendom, upplåtelse av en tomträtt, köp av en bostadsrätt samt hyresavtal. Av artikel 9 i förordningen (EG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet framgår att förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet gäller i fråga om bostäder oberoende av bostädernas upplåtelseform. Det är rimligt att även artikel 3.1 h i direktivet mot etnisk diskriminering tolkas så att begreppet omfattar alla former av boende. Förbudet mot diskriminering bör alltså gälla alla avtal som en person kan tänkas ingå om en bostad. Förbudet bör inte inskränkas till permanent boende utan bör även omfatta tillfälliga bostäder och fritidsbostäder.

Utredningen har framhållit att köp av en tomt är en transaktion som är nära förbunden med boende. För att det inte skall råda någon tvekan om att även avtal om köp av fast egendom skall omfattas av lagen har utredningen föreslagit att ordet fast egendom skall finnas med i lagtexten. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har framhållit att köp av en tomt kan ske utan samband med någon avsikt alls från köparens sida att uppföra en byggnad.

Regeringen anser att skyddet mot diskriminering skall gälla i fråga om alla avtal en person kan tänkas ingå om en bostad, oavsett om bostaden är fast eller lös egendom och oavsett om det är fråga om köp, hyra eller någon annan upplåtelseform. Ordet fast egendom som ett förtydligande i lagtexten medför att all överlåtelse av fast egendom omfattas oavsett om det är fråga om en bostad eller inte, t.ex. överlåtelse av ett skogsskifte. Regeringen anser därför att fast egendom inte uttryckligen skall nämnas i den nya lagen. Förbudet skall omfatta bostäder, vilket inkluderar fast egendom som anses vara en bostad.

Tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder till allmänheten

Frågan är vilka situationer som förbudet skall ta sikte på. Enligt direktivet skall skyddet gälla vid *tillgång till* och *tillhandahållande* av varor och tjänster som är *tillgängliga* för allmänheten. Utredningen har valt att använda termerna *tillhandahåller* till allmänheten respektive *efterfrågar* från allmänheten. DO och HomO har framhållit att ordet *efterfrågar* har en snävare betydelse än begreppet *tillgång till* som används i direktivtexten. De anser att efterfrågetidpunkten anses inträffa senare än tillgångstidpunkten.

Regeringen anser att direktivets ordalydelse *tillgång till* och *tillhandahållande* av varor och tjänster inklusive bostäder som är *tillgängliga för allmänheten* i princip beskriver samma sak men utifrån förvärvarens respektive överlåtarens perspektiv. Enligt regeringens mening är det dessutom oklart vad som avses med direktivets förbud mot diskriminering i fråga om *tillgång till* varor som är *tillgängliga* för allmänheten. Om en kund inte får tillgång till en vara som är tillgänglig för allmänheten beror det på att säljaren inte tillhandahåller varan. Det bör därför vara tillräckligt att i lag ange att förbudet gäller vid *tillhandahållande* av varor och tjänster till allmänheten. Enligt regeringens mening ger det ett skydd så att varor, tjänster och bostäder finns att tillgå och tillhandahålls på ett sätt som inte är diskriminerande. Att varan, tjänsten eller bostaden skall vara tillgänglig för allmänheten medför inte ett krav på annonsering eller allmänt utbudande. En näringsidkare som t.ex. bedriver handel med väskor men inte saluför väskorna i en butik utan i stället har en upparbetad kundkrets som själv söker upp säljaren, skall ändå omfattas av lagen. Detsamma gäller en ägare av en hyresfastighet som inte utannonserar lediga lägenheter utan i stället har en lista med personer som anmält sitt intresse att hyra lägenhet. Bedrivs näringsverksamhet bör det alltså normalt anses att varan, tjänsten eller bostaden är tillgänglig för allmänheten.

Utredningen anför i betänkandet att direktivet ger ett skydd för ”båda sidor”, dvs. både när någon efterfrågar och när någon vill tillhandahålla varor, tjänster och bostäder. DO och HomO har framhållit att utredningens föreslagna diskrimineringskydd omfattar den som deltar på marknadens utbudssida och att en sådan bestämmelse kan få stor positiv betydelse för småföretagare och personer som driver näring under enskild firma. Regeringen anser inte att det av direktivet framgår att det även skall skydda den som deltar på marknadens utbudssida dvs. den som t.ex. vill sälja en vara eller tjänst. Däremot anger direktivet att utbudssidan inte får diskriminera vid tillhandahållande av varor till allmänheten.

Utredningen har dragit slutsatsen att transaktioner som sker helt privat ligger utanför direktivets tillämpningsområde. Slutsatsen har dragits mot bakgrund av att direktivet endast omfattar transaktioner som är tillgängliga för allmänheten och att skäl 4 i ingressen anger att den privata sfären skall respekteras. I frågan anför utredningen följande. Försäljningsavtal, hyresförhållanden och tjänsteavtal som ingås genom kontakter inom bekantskapskretsen och där något erbjudande aldrig når ut till någon bredare krets omfattas inte av förbudet. Om någon däremot går ut med sitt erbjudande i en vidare krets och söker en avtalskontrahent

bland okända personer via t.ex. en annons skall direktivets bestämmelser gälla.

Enligt skäl 4 i direktivet skall alltså skyddet för privat- och familjelivet samt transaktioner som sker i det sammanhanget respekteras. Frågan är vilken närmare innebörd denna text har.

Det står klart att en näringsidkare som tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten omfattas av diskrimineringsförbudet. Regeringen anser också, i likhet med utredningen, att försäljning eller uthyrning som utförs av en privatperson, dvs. inte i en näringsverksamhet, till en bekant eller till någon familjemedlem inte omfattas av förbuden. Varan finns då inte tillgänglig för allmänheten.

Frågan om huruvida en privatperson som vänt sig till allmänheten med ett erbjudande om försäljning eller uthyrning, t.ex. genom en tidningsannons eller ett anslag på en offentlig anslagstavla, skall omfattas av direktivets diskrimineringsförbud kan göras till föremål för olika tolkningar. Regeringen finner för sin del rimligt att med utgångspunkt i det beredningsunderlag som finns i detta avseende låta diskrimineringsförbudet tills vidare endast omfatta yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder. Regeringen förslår därför nu att diskrimineringsförbudet inte skall omfatta fall när en privatperson vänt sig till allmänheten med ett erbjudande om försäljning eller uthyrning. Det innebär att om t.ex. en privatperson säljer en bostad omfattas han eller hon inte av diskrimineringsförbudet. För det fall att han eller hon anlitar en mäklare för försäljningen kommer dock denne att omfattas. Det finns emellertid enligt regeringens uppfattning anledning att ytterligare överväga frågan i vilken utsträckning och under vilka förutsättningar en privatperson skall omfattas av ett diskrimineringsförbud. Regeringen avser mot denna bakgrund att ytterligare överväga denna fråga och återkomma i lämpligt sammanhang.

Lagtexten bör utformas i nära anslutning till direktivet, varvid texten i skäl 4 om undantag för transaktioner som sker inom ramen för privat- och familjelivet bör anges uttryckligen.

Diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder

Direktivets förbud mot diskriminering inom handeln gäller i fråga om diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Brottet olaga diskriminering gäller emellertid inte bara vid diskriminering på grund av etnisk tillhörighet utan även för situationer då någon diskrimineras på grund av sin trosbekännelse eller homosexuella läggning. Den nya bestämmelsen bör inte vara mer begränsad. Förbudet bör därför omfatta diskriminering även på grund av religion eller övertygelse och sexuell läggning.

Frågan är då om förbudet skall utsträckas till att gälla även för diskrimineringsgrunden funktionshinder. Utredningen har föreslagit att förbudet mot diskriminering skall omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även funktionshinder. *Fastighetsägarna Sverige* har motsatt sig att diskrimineringsgrunderna utvidgas i förhållande till direktivet. Förbundet framhåller att den vaga utformningen i utredningens förslag gör att det finns stor risk för att det i praktiken innebär krav på att hyresvärdar

handikappanpassar lägenheter eftersom det ofta är lämpligt att anpassningsåtgärder utförs av hyresvärderna i stället för av hyresgästen.

Diskrimineringskommittén har i uppdrag att överväga frågan om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande *tillgänglighet*. Förslaget till diskrimineringsförbud vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder är avsett att gälla den civilrättsliga transaktionen, dvs. överlåtelsen eller upplåtelsen. Till exempel en näringsidkare som inte vill sälja en vara till någon för att han eller hon är funktionshindrad eller en hyresvärd som nekar en allergiker ett hyreskontrakt. Det kan alltså inte vara diskriminering enligt den föreslagna bestämmelsen om t.ex. den fysiska tillgången till en vara, tjänst eller bostad är svårtillgänglig för en funktionshindrad på grund av att en butik eller byggnad saknar hissar. Så länge det bara gäller ett förbud som inte kombineras med stöd- och anpassningsåtgärder anser regeringen att det inte finns något hinder att redan nu införa bestämmelser som ger skydd även för personer med funktionshinder. Förbudet mot diskriminering vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder bör därför även omfatta diskrimineringsgrunden funktionshinder. Regeringen anser inte att en sådan ny regel föregriper arbetet i Diskrimineringskommittén.

Förbudet föreslås alltså omfatta inte enbart diskrimineringsgrunden i direktivet mot etnisk diskriminering utan även diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder.

Allmän sammankomst och offentlig tillställning

Enligt 16 kap. 9 § brottsbalken är det olaga diskriminering om en anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse. Utredningen har föreslagit att även en civilrättslig bestämmelse om ett förbud mot diskriminering när någon anordnar en allmän sammankomst eller offentlig tillställning skall införas. Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har i sitt remissvar framfört att även om en del tillställningar har nära samband med begreppet tjänst så kommer även andra sammankomster som saknar varje inslag av handel att omfattas av ett så allomfattande förbud som utredningen föreslagit. Nämnden anser att förslaget måste övervägas ytterligare.

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering krävs inte något skydd mot diskriminering vid anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning. Den parlamentariska Diskrimineringskommittén har till uppdrag att överväga om det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen i 16 kap. 9 § brottsbalken med någon annan typ av reglering. För att inte föregripa kommitténs arbete anser regeringen att ett civilrättsligt skydd vid allmän sammankomst och offentlig tillställning inte bör införas nu.

11.7 Det sociala området

Utredningen har anfört att det inte förekommer några enhetliga definitioner av begrepp som t.ex. socialt skydd och social trygghet, utan att varje land har sin nationella lagstiftning på området. Regeringen ansluter sig till detta synsätt. Regeringen anser därför att det är mest ändamålsenligt

att utgå från de myndigheter som administrerar eller tillhandahåller olika förmåner, insatser, stöd och vård inom det sociala området för att avgöra tillämpningsområdet för diskrimineringsförbudet (jfr prop. 1998/99:119). Diskrimineringsförbudet föreslås gälla diskriminering som förekommer i de olika verksamheterna inom det sociala området.

11.7.1 Socialtjänsten m.m.

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om insatser inom socialtjänsten och tillstånd till färdtjänst och riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningens förslag är dock enligt motiven inte avsett att omfatta verksamhet som utförs av privaträttsliga subjekt.

Remissinstanserna: Endast få har berört frågan. *Socialstyrelsen* framhåller förslaget betydelse, eftersom detta innebär såväl ett förtydligande som en förstärkning av diskrimineringsförbudet inom socialtjänsten.

Bakgrund

Socialtjänstbegreppet

Till socialtjänst räknas sedan socialtjänstlagen (1980:620) trädde i kraft inte enbart verksamhet enligt den lagen utan även närliggande verksamhet som regleras enligt annan lagstiftning. Socialtjänst definieras i 2 § lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten som bl.a. följande:

1. verksamhet enligt lagstiftning om socialtjänst och anslutande särskild lagstiftning om vård av unga och av missbrukare utan samtycke,
2. verksamhet som i annat fall bedrivs av socialnämnd,
3. verksamhet som bedrivs av Statens institutionsstyrelse,
4. verksamhet hos kommunal invandrarbyrå,
5. verksamhet enligt lagstiftningen om stöd och service till vissa funktionshindrade,
6. handläggning av ärenden om bistånd som lämnas av socialnämnd enligt lagstiftning om mottagande av asylsökande m.fl.,
7. handläggning av ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar,
8. handläggning av ärenden om tillstånd till parkering för rörelsehindrade.

Med socialtjänst förstås verksamhet enligt lagstiftning om socialtjänst (punkten 1). Häri ingår bl.a. försörjningsstöd och annat bistånd, åtgärder mot missbruk, omsorg om barn och ungdomar, äldre och människor med funktionshinder samt vård i familjehem och hem för vård och boende. Vidare avses med socialtjänst verksamhet enligt lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall och lagen (1990:52) med särskilda be-

stämmelser om vård av unga. De båda sistnämnda lagarna reglerar vård utan samtycke.

Med socialtjänst förstås också verksamhet som i annat fall enligt lag handhas av socialnämnd (punkten 2). Exempelvis finns i föräldrabalken regler om socialnämnds medverkan vid fastställande av faderskap och underhållsbidrag till barn, om medverkan i frågor om vårdnad, boende och umgänge samt om medverkan i samband med adoptioner.

Verksamhet som bedrivs av Statens institutionsstyrelse är socialtjänst i lagens mening (punkten 3). Statens institutionsstyrelse är central förvaltningsmyndighet för sådana hem som avses i 12 § lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga (särskilda ungdomshem) samt 22 och 23 §§ lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall (LVM-hem). Vidare bedriver institutionsstyrelsen verksamhet som är att hänföra till socialtjänst enligt förordningen (1996:610) med instruktion för Statens institutionsstyrelse samt enligt lagen (1998:603) om verkställighet av sluten ungdomsvård.

Även verksamheten vid en kommunal invandrarbyrå hänförs i detta sammanhang till socialtjänsten (punkten 4). Verksamhet som sker inom ramen för kommunens tolkförmedling kommer t.ex. att omfattas av tillämpningsområdet, om den äger rum vid en kommunal invandrarbyrå.

Även verksamhet enligt lagstiftningen om stöd och service till vissa funktionshindrade förstås i detta sammanhang som socialtjänst (punkten 5).

Handläggning av ärenden om bistånd som lämnas av socialnämnd enligt lagstiftning om mottagande av asylsökande m.fl. förstås även som socialtjänst (punkten 6). Beträffande vissa utlänningar – de som har ansökt om uppehållstillstånd i Sverige och av särskilda skäl medgetts rätt att vistas här medan ansökan prövas – beslutar och betalar socialnämnden i den kommun där utlänningen vistas ut bistånd. Handläggning av ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar är också att anse som socialtjänst vid tillämpning av denna lag (punkten 7).

I lagen (1957:259) om rätt för kommun att ta ut avgift för vissa upplåtelser av offentlig plats, m.m. och i trafikförordningen (1998:1276) finns bl.a. bestämmelser om att rörelsehindrade av kommunen får befrias från skyldighet att erlägga parkeringsavgift och att kommunen när det gäller rörelsehindrade får besluta om undantag från bestämmelser som avser parkering. Ansökningar om parkeringstillstånd för rörelsehindrade prövas av en kommunal nämnd. Även denna verksamhet anses som socialtjänst (punkten 8).

I 2 § andra stycket lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten anges att med socialtjänst avses även tillsyn, uppföljning, utvärdering, kvalitetssäkring och administration av verksamhet som avses i första stycket punkterna 1–8. Detta reglerar framför allt länsstyrelsernas och Socialstyrelsens arbete som avser bl.a. tillsyn och kommunernas interna arbete med kvalitet i verksamheten.

Socialtjänstlagen

I socialtjänstlagen (2001:453) anges att samhällets socialtjänst på demokratins och solidaritetens grund skall främja människornas ekono-

miska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna ansvar. Verksamheten skall bygga på respekten för människors självbestämmande och integritet (1 kap. 1 §). Huvudregeln är att varje kommun svarar för socialtjänsten inom sitt område och att kommunen har det yttersta ansvaret för att de som vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver (2 kap. 1 och 2 §§). Till en socialnämnds uppgifter hör bl.a. att svara för omsorg och service, upplysningar, råd, stöd och vård, ekonomisk hjälp och annat bistånd till familjer och enskilda som behöver det (3 kap. 1 §).

Lagstiftning om stöd och service till vissa funktionshindrade

Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade är en rättighetslag som ger rätt till olika insatser för särskilt stöd och service till personer med mer omfattande funktionshinder. Verksamheten skall främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas av lagen. Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra. Verksamheten skall även vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges (5 och 6 §§). Huvudregeln är att en kommuns och, i förekommande fall, ett landstings ansvar gäller gentemot dem som är bosatta i kommunen (16 §).

Skälen för regeringens förslag

EG-direktivet

Av direktivet mot etnisk diskriminering framgår att diskriminering är förbjuden i fråga om bl.a. socialt skydd, inklusive social trygghet och sociala förmåner (artikel 3.1 e och f). Utredningen har hänfört olika former av insatser inom socialtjänstens verksamhetsområde såsom äldre- och handikappomsorg och socialt bistånd i övrigt, bl.a. försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen (2001:453) till sociala förmåner. Regeringen ansluter sig till utredningens synsätt.

Behovet av lagstiftning

Regeringen bedömer att det finns ett allmänt behov av utvidgat skydd mot diskriminering genom lagstiftning. Det saknas uttryckligt förbud mot diskriminering i författningar inom socialtjänstens område. De allmänna bestämmelser av ramlagskaraktär som finns om socialtjänstens mål och verksamhet är inte tillräckliga för att Sverige skall uppfylla kraven i direktivet mot etnisk diskriminering (jfr avsnitt 7.1). Regeringen föreslår därför att ett uttryckligt diskrimineringsförbud i fråga om insatser inom socialtjänsten skall införas i den nya lagen mot diskriminering.

Socialtjänsten m.m.

I fråga om diskrimineringsförbudets omfattning kan direktivet mot etnisk diskriminering inte sägas ange något begränsat krav på skydd. Utredningen har föreslagit ett diskrimineringsförbud som gäller inom socialtjänsten eller annan verksamhet som har betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet. Regeringen anser dock att det av utredningen föreslagna begreppet annan verksamhet som har betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet har en för vid innebörd och att det kan medföra tillämpnings- och tolkningsproblem.

Vägledning för vad som omfattas av begreppet socialtjänst kan hämtas i lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten.

Det förekommer även annan verksamhet som en kommun bedriver som har betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet. En kommun eller, efter överlåtelse av kommunens uppgifter, ett landsting ansvarar för färdtjänst och riksfärdtjänst enligt lagen (1997:736) om färdtjänst respektive lagen (1997:735) om riksfärdtjänst. Vare sig tillstånd till färdtjänst eller riksfärdtjänst anses dock som en form av insats inom socialtjänsten, utan som en trafikpolitisk fråga. Kommunerna svarar dessutom för bidrag enligt lagen (1992:1574) om bostadsanpassningsbidrag m.m. som lämnas till anpassning och återställning av bostäder. Regeringen föreslår därför att lagen utformas så att det framgår att diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om insatser inom socialtjänsten och tillstånd till färdtjänst och riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag.

Verksamhet hos privata subjekt

Det förekommer att fysiska eller juridiska personer genom avtal med kommun fullgör insatser inom socialtjänstens område. Regeringens uppfattning är att ett diskrimineringsförbud i fråga om socialtjänsten även bör omfatta dessa utförare och att sådan verksamhet således inte som utredningen ansett skall betraktas som tillhandahållande av tjänster. Åtgärder som vidtas inom ramen för verksamhet som uppdragits åt ett privaträttsligt subjekt att utföra omfattas alltså av diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringsförbudets räckvidd

Diskrimineringsförbudet bör omfatta såväl den verksamhet som utgörs av handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar, t.ex. information, rådgivning, uppsökande verksamhet, hemhjälp och verksamhet i behandlingshem.

Utredningen har framfört att artikel 4 i rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om lika-behandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet kan ge viss vägledning för vad som bör täckas av diskrimineringsförbudet. Regeringen instämmer i utredningens bedömning.

Enligt regeringens mening bör diskrimineringsförbudet gälla i verksamheten som sådan och avse sådant som en enskild persons rätt till in-

satser, insatsernas räckvidd och innehåll samt avgiftsbetalning. Villkoren för att få tillgång till en insats skall inte vara diskriminerande i sig utan kriterierna skall vara lika oberoende av den sökandes etniska tillhörighet, religion eller övertygelse. Vidare skall en insats kvalitativt och kvantitativt vara densamma för alla personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. Även underlåtenhet att agera kan innebära diskriminering.

Utmärkande för socialtjänsten är att den bl.a. skall främja människors ekonomiska och sociala trygghet och jämlikhet i levnadsvillkor. Det är således förhållandet mellan en kommun eller ett privat subjekt som fullgör insatser inom socialtjänsten och en enskild person som diskrimineringsförbudet bör omfatta. Exempelvis ett familjehem, dvs. ett enskilt hem som på uppdrag av en socialnämnd tar emot barn för stadigvarande vård och fostran eller vuxna för vård och omvårdnad och vars verksamhet inte bedrivs yrkesmässigt, bör enligt regeringen inte kunna åberopa diskrimineringsförbudet till stöd för en rätt att ingå avtal med en kommun. . Detsamma gäller andra liknande kontrakterade boendeformer. Dessa förhållanden grundas på ett avtalsrättsligt förhållande mellan en kommun och de enskilda personer som förestår hemmet och kan i vissa fall ha karaktär av näringsverksamhet.

Olika insatser till enskilda lämnas ofta utifrån en individuell bedömning i det enskilda fallet och innebär skälighetsbedömningar. Regeringen anser att denna omständighet inte skall ha någon principiell betydelse för diskrimineringskyddets utformning. För att ta ställning till om diskriminering föreligger i en specifik situation måste en prövning ske om de olika rekvisiten i diskrimineringsbegreppet är uppfyllda (se vidare avsnitt 9).

11.7.2 Socialförsäkringen och anslutande bidragssystem

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att diskrimineringsförbudet skall omfatta även ”finansieringen av systemen för social trygghet”.

Remissinstanserna: *Riksförsäkringsverket (RFV)* välkomnar förslaget att införa ett förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse gällande försäkringskassornas beslut eller åtgärder. RFV framför att man bör ha i åtanke att identifikationen av olika grupper föregås av en politisk diskussion. Detta torde borga för att gruppidentifikationen inte bygger på diskriminering.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Av direktivet mot etnisk diskriminering framgår att diskriminering är förbjuden i fråga om bl.a. socialt skydd, inklusive social trygghet (artikel 3.1 e och f). Utredningen har hänfört socialförsäkring till social trygghet. Regeringen ansluter sig till utredningens synsätt.

Behovet av lagstiftning

Till begreppet social trygghet hänförs i den svenska lagstiftningen olika socialförsäkringsförmåner. Regeringen bedömer att det finns ett allmänt behov av utvidgat skydd mot diskriminering genom lagstiftning (se avsnitt 7.2). Det saknas uttryckligt förbud mot diskriminering i författningar inom socialförsäkringsområdet. Den lagstiftning som finns inom aktuellt område är inte tillräcklig för att Sverige skall uppfylla direktivet mot etnisk diskriminering (jfr avsnitt 7.1). Regeringen föreslår därför att ett uttryckligt diskrimineringsförbud i fråga om socialförsäkringsområdet skall införas för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse.

Regeringen anser inte att det finns behov av att införa ett uttryckligt diskrimineringsförbud i fråga om finansiering av systemen för social trygghet.

Socialförsäkringen och anslutande bidragssystem

I fråga om diskrimineringsförbudets omfattning kan direktivet mot etnisk diskriminering inte sägas ange något begränsat krav på skydd. Utredningen har föreslagit ett diskrimineringsförbud som gäller inom socialförsäkringen och andra bidragssystem. Regeringen föreslår att begreppet anslutande bidragssystem i stället används (se 1 § förordningen [1998:739] med instruktion för Riksförsäkringsverket).

Socialförsäkringslagen (1999:799) innehåller bestämmelser om vem som omfattas av social trygghet genom social försäkring och vissa bidragssystem (*socialförsäkringen*). Av socialförsäkringslagen framgår att rätten till en förmån skall grundas på antingen bosättning eller förvärvsarbete i Sverige. I socialförsäkringslagen räknas upp vilka förmåner som en enskild är berättigad till enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) och annan lagstiftning än AFL. Förmåner inom socialförsäkringen handhas av Riksförsäkringsverket och de allmänna försäkringskassorna. Premiensionsmyndigheten har till uppgift att förvalta, administrera och besluta om utbetalningar av premiensionerna.

Utöver det som i socialförsäkringslagen definieras som socialförsäkring administrerar Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna även vissa anslutande bidragssystem. Dessa är t.ex. statligt personskadeskydd enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m., krigsskadeersättning till sjömän enligt lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till

sjömän samt ersättningen till smittbärare enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare.

Vidare handhar Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna olika former av ersättningar enligt lagen (1991:1488) om handläggning av vissa ersättningar till den som tjänstgör inom totalförsvaret. Det förekommer även att andra än Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna beslutar och betalar vissa förmåner till totalförsvarspliktiga. Förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga innehåller föreskrifter om verkställighet av 8 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. I 11 kap. förordningen anges att Totalförsvarets pliktverk beslutar och betalar ut bidrag (10 §) och att den myndighet, den kommun eller det landsting där den totalförsvarspliktiga tjänstgör beslutar och betalar ut annan förmån än dagpenning, familjebidrag, ekonomiskt stöd i form av bidrag och grupplivförsäkring till totalförsvarspliktiga (12 §). Vidare anges i nämnda kapitel att Arbetsmarknadsstyrelsen beslutar och betalar viss ersättning enligt 8 kap. 4 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt (13 §). Regeringen anser att dessa förmåner som ges till totalförsvarspliktiga skall omfattas av begreppet anslutande bidragssystem även i de fall andra än Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna handhar förmånerna.

Diskrimineringsförbudets räckvidd

Även ifråga om socialförsäkringsområdet omfattar diskrimineringsförbudet såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar.

Enligt regeringens mening bör diskrimineringsförbudet gälla i verksamheten som sådan och avse sådant som en enskild persons rätt till försäkringsersättningar och bidrag, dessas räckvidd och innehåll. Villkoren för att få tillgång till en ersättning eller ett bidrag skall inte vara diskriminerande i sig utan kriterierna skall vara lika oberoende av den sökandes etniska tillhörighet, religion eller övertygelse. Vidare skall en förmån kvalitativt och kvantitativt vara densamma för alla personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. Även underlåtenhet att agera kan innebära diskriminering.

I fråga om att bevilja försäkringsersättning eller bidrag till enskilda kan beslutet i vissa fall rymma ett mått av individuella bedömningar. Detta har dock ingen principiell betydelse för diskrimineringskyddets utformning. För att ta ställning till om diskriminering föreligger i en specifik situation måste en prövning ske om de olika rekvisiten i diskrimineringsbegreppet är uppfyllda (se vidare avsnitt 9).

11.7.3 Arbetslöshetsförsäkringen

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget. Bl.a. *Arbetsmarknadsstyrelsen* anser dock att även diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och funktionshinder skall omfattas av skyddet mot diskriminering.

Bakgrund: I lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring finns bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen handhas av arbetslöshetskassor (a-kassor) som är föreningar och vilka regleras i lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor.

Arbetslöshetsförsäkringen omfattar både arbetstagare och företagare. Försäkringen består av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring. Reglerna innebär att den som uppfyller vissa i lagen angivna villkor har rätt till ersättning som lämnas i form av ett belopp som beräknas per dag (dagpenning). Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas med ett belopp per dag som inte är baserat på tidigare förvärvsinkomster (dagpenning i form av grundbelopp). Ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen lämnas med ett belopp per dag som är baserat på tidigare förvärvsinkomster (dagpenning i form av inkomstrelaterad ersättning). I huvudsak gäller att ersättningen lämnas med de belopp som regeringen fastställer. Särskilda regler gäller bl.a. i fråga om karenstid och ersättningstidens längd, avdrag på dagpenningen, avstängning från rätt till ersättning och nedsättning av ersättning.

AMS och länsarbetsnämnderna fullgör inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten vissa uppgifter som rör arbetslöshetsförsäkringen. Bl.a. gäller för närvarande att AMS utövar tillsyn över arbetslöshetskassorna och gör uppföljning av arbetslöshetsförsäkringen. Från och med den 1 juli 2003 kommer tillsynsansvaret att överföras till den nya myndigheten Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Direktivet mot etnisk diskriminering kräver skydd mot diskriminering i fråga om socialt skydd, inklusive social trygghet (artikel 3.1 h). Arbetstidsdirektivet har ingen motsvarande bestämmelse. I skälen till arbetstidsdirektivet anges tvärtom att direktivet inte gäller ”system för social trygghet och socialt skydd vilkas förmåner inte jämföras med lön i den betydelse denna term ges vid tillämpningen av artikel 141 i EG-fördraget, och inte heller statliga utbetalningar som syftar till att ge tillträde till anställning eller fortsatt anställning”.

Utredningen har hänfört arbetslöshetsförsäkringen till området social trygghet som omfattas av direktivet mot etnisk diskriminering. Mot det har ingen remissinstans invänt och även regeringen ansluter sig till utredningens bedömning.

Behovet av lagstiftning

Det finns inga regler som uttryckligen har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med de diskrimineringsgrunder som

avses i EG-direktiven när det gäller arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen anser därför, liksom utredningen, att ett förbud bör införas i den nya lagen mot diskriminering (jfr avsnitt 7.1).

Ett skydd för etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse

Enligt EG-direktiven krävs ett diskrimineringsförbud i fråga om social trygghet – till vilket område arbetslöshetsförsäkringen enligt utredningen bör hänföras – endast för diskrimineringsgrunderna ras eller etniskt ursprung. Utredningens förslag är därmed att diskrimineringsförbudet som rör arbetslöshetsförsäkringen skall omfatta endast diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse. Sexuell läggning och funktionshinder omfattas alltså inte av det föreslagna diskrimineringsförbudet.

Regeringen föreslår att förbudet för närvarande utformas i enlighet med vad utredningen föreslagit. Det saknas nu beredningsunderlag för ett skydd som är lika för alla diskrimineringsgrunder. Som *Arbetsmarknadsstyrelsen* påpekat bör dock även diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och funktionshinder omfattas av skyddet mot diskriminering. Det samma gäller diskrimineringsgrunden kön. Regeringen avser att återkomma med förslag till ett sådant bredare diskrimineringsförbud som gör skyddet mot diskriminering lika för alla diskrimineringsgrunderna (jfr avsnitt 6.2).

Förbudets räckvidd

Regeringen föreslår att diskrimineringsförbudet formuleras så att det gäller i fråga om arbetslöshetsförsäkringen. Med detta avses sådant som ansökan om och beviljande av ersättning, ersättningens storlek, karenstid, ersättningstidens längd, avdrag på dagpenningen, avstängning från rätt till ersättning, nedsättning av ersättning och utfärdande av intyg. Uppräkningen är inte uttömmande. I detta ligger arbetslöshetskassornas handhavande av alla frågor som gäller försäkringen. Beslut, faktiskt handlande som inte manifesteras i formella beslut, andra åtgärder som rör den enskilde sökanden, underlåtenhet att agera, förhållning av beslut, bemötande av individuella sökande m.m. bör omfattas.

Utanför diskrimineringsförbudets räckvidd bör i princip falla frågor som omfattas av lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Frågor om föreningarnas bildande, registrering, tillsyn över a-kassorna och statsbidrag till kassorna, vilket regleras i den lagen, rör inte den enskildes förhållanden och omfattas därför inte av lagens diskrimineringsförbud. I något fall bör dock diskrimineringsförbudet omfatta även den rent föreningsrättsliga verksamheten. Frågor om rätt till medlemskap, utslutning av medlemmar, medlemsavgifter och liknande regleras i princip inte av en a-kassas stadgar, utan direkt av lagen (34–47 a §§). Medlemskapet i en a-kassa är direkt utslagsgivande för möjligheten att få inkomstrelaterad ersättning ur försäkringen. I den mån diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse förekommer i sådana sammanhang bör därför diskrimineringsförbudet gälla

även frågor om medlemskap, medlemsavgifter och s.k. särskild uttaxering.

En arbetslöshetskassa kan inte sägas vara en sådan ”yrkesorganisation” som avses i EG-direktiven (se artikel 3.1 d i respektive direktiv). De frågor som täcks av regeringens förslag till diskrimineringsförbud i fråga om medlemskap och medlemsförmåner, och som behandlas i avsnitt 10.5, omfattas alltså inte av förslaget som rör arbetslöshetsförsäkringen.

Artikel 67 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen handlar om sammanläggning av försäkrings- eller anställningsperioder. Bestämmelsen innebär i princip att tid som någon har varit anställd i olika medlemsstater skall läggas samman när det gäller beräkning av arbetslöshetsförmåner. Regeln innebär att EU-medborgare inte behandlas lika med personer från tredje land. Tillämpning av denna bestämmelse står dock inte i strid med diskrimineringsförbudet.

11.7.4 Hälsa- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet

Regeringens förslag: Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är förbjuden i hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: Endast få har berört frågan. *Landstingsförbundet* framför att frågan är om inte eventuell diskriminering redan i dag kan prövas genom att använda sig av bestämmelserna i hälso- och sjukvårdslagen (1982:763), lagen (1988:531) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område jämte skadeståndslagen. *Socialstyrelsen* framhåller betydelsen i förslagets bestämmelser, eftersom dessa innebär såväl ett förtydligande som en förstärkning av diskrimineringsförbudet inom hälso- och sjukvården.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Av artikel 3.1 e i direktivet mot etnisk diskriminering framgår att direktivets förbud mot diskriminering skall genomföras i fråga om socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård.

Behovet av lagstiftning

De bestämmelser som reglerar hälso- och sjukvården innebär att alla i princip skall kunna få del av hälso- och sjukvårdstjänster oavsett var de bor i landet och utan att individuella särförhållanden av t.ex. religiös natur skall få utgöra något hinder.

Enligt 2 § hälso- och sjukvårdslagen (1982:763; HSL) är målet för hälso- och sjukvården en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården skall ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Den som har det största behovet av hälso- och sjukvård skall ges företräde till vården. Tillgång till vård får inte påverkas av t.ex. ålder, kön, utbildning, betalningsförmåga och nationalitet. Hälso- och sjukvården skall bedrivas så att den uppfyller kraven på en god vård. Detta innebär att den skall vara av god kvalitet och tillgodose patientens behov av trygghet i vården och behandlingen, vara lätt tillgänglig, bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet, samt främja goda kontakter mellan patienten och hälso- och sjukvårdspersonalen. Vården och behandlingen skall så långt det är möjligt utformas och genomföras i samråd med patienten (2 a § HSL).

Målet för tandvården är en god tandhälsa och en tandvård på lika villkor för hela befolkningen (2 § tandvårdslagen [1985:125]). Tandvården skall bedrivas så att den uppfyller kravet på en god tandvård. Detta innebär att den skall vara av god kvalitet och lägga särskild vikt vid förebyggande åtgärder, tillgodose patientens behov av trygghet i vården och behandlingen, vara lätt tillgänglig, bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet, samt främja goda kontakter mellan patienten och tandvårdspersonalen. Vården och behandlingen skall så långt det är möjligt utformas och genomföras i samråd med patienten (3 §).

Varje landsting skall enligt 3 § HSL erbjuda en god hälso- och sjukvård bl.a. åt dem som är bosatta inom landstinget. Om någon som vistas inom landstinget utan att vara bosatt där behöver omedelbar hälso- och sjukvård, skall landstinget erbjuda sådan vård.

I lagen (1998:531) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område (LYHS) finns bestämmelser om bl.a. skyldigheter för hälso- och sjukvårdspersonalen, behörighets- och legitimationsregler, disciplinpåföljd och återkallelse av legitimation. Med vårdgivare avses enligt LYHS fysisk eller juridisk person som yrkesmässigt bedriver hälso- och sjukvård. Enligt 2 kap. 1 § LYHS skall den som tillhör hälso- och sjukvårdspersonal utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. En patient skall ges sakkunnig och omsorgsfull hälso- och sjukvård som uppfyller dessa krav. Kravet på vetenskap och beprövad erfarenhet innebär att en patient kan förvänta sig att bli omhändertagen på ett professionellt sätt. Detta krav gäller alla aspekter på vården, såväl den egna direkta kontakten med patienten som vid analyser av prov m.m. Förutom de konkreta vårdåtgärderna gäller vetenskap och beprövad erfarenhet även för de värderingar och bedömningar som görs. Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN) har att i domstolsliknande former pröva om någon bland hälso- och sjukvårdspersonal har åsidosatt sina skyldigheter i yrkesutövningen och om personalens behörighet bör inskränkas m.m. Har en patient blivit skadad i vården finns möjlighet till ersättning från patientförsäkringen enligt patientskadelagen (1996:799). I de fall där det endast är fråga om t.ex. bristande information eller samtycke och det inte har begåtts några medicinska fel gäller inte patientförsäkringen. Då är patienten hänvisad till att föra talan enligt vanliga regler om skadestånd.

Det finns således uttryckliga regler för hälso- och sjukvårdspersonalens skyldigheter samt ett förfarande där personalens åsidosättande av dessa skyldigheter kan prövas. *Landstingsförbundet* har ställt frågan om inte en eventuell diskriminering kan prövas genom att använda sig av befintliga bestämmelser på hälso- och sjukvårdens område m.m. Som redogörelsen ovan visar talar mycket för att en patient som anser att han eller hon har utsatts för diskriminerande behandling kan nå framgång med stöd av nuvarande bestämmelser inom hälso- och sjukvården som syftar till att en patient inte skall missgynnas eller diskrimineras.

Enligt regeringens bedömning ger bestämmelserna dock inte tillräckligt skydd för att Sverige skall uppfylla direktivet mot etnisk diskriminering. Som framgår av avsnitt 7.1 bedömer regeringen att det behövs ett utvidgat skydd mot diskriminering. Regeringen föreslår därför att ett uttryckligt diskrimineringsförbud införs inom hälso- och sjukvårdens område.

Hälso- och sjukvården och annan medicinsk verksamhet

I hälso- och sjukvårdslagen (1982:763; HSL) finns bestämmelser som rör skyldighet för landstingen och kommunerna att tillhandahålla hälso- och sjukvård. Med hälso- och sjukvård avses åtgärder för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador. Till hälso- och sjukvården hör även sjuktransporter samt att ta hand om avlidna (1 § HSL). I fråga om tandvård finns särskilda bestämmelser i tandvårdslagen (1985:125). Med hälso- och sjukvård avses, förutom den del av hälso- och sjukvården som kan avgränsas som mer renodlad sjukvård, även exempelvis åtgärder med anledning av kroppsfel och barnafödande. I hälso- och sjukvård ingår funktionsförbättrande och funktionsuppehållande behandling för personer med funktionshinder. Till hälso- och sjukvården hör vidare företagshälsovård, skolhälsovård och studerandehälsovård. Dessa verksamhetsgrenar faller emellertid i allt väsentlig del utanför den hälso- och sjukvård som landstingen ansvarar för. För att täcka in även de områden som kan falla utanför begreppet hälso- och sjukvård föreslår regeringen att förbudet skall omfatta hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet. Annan medicinsk verksamhet kan vara vissa åtgärder exempelvis med anledning av lagen (1984:1140) om insemination eller lagen (2001:409) om omskärelse av pojkar som i vissa fall inte kan anses som hälso- och sjukvård.

Verksamhet hos privata subjekt

Det förekommer att fysiska eller juridiska personer genom avtal med landsting eller kommun fullgör uppgifter inom hälso- och sjukvårdens område. Regeringens uppfattning är att ett diskrimineringsförbud i hälso- och sjukvården och annan medicinsk verksamhet bör omfatta även dessa utförare och att sådan verksamhet således inte som utredningen ansett skall betraktas som tillhandahållande av tjänster. Åtgärder som vidtas inom ramen för verksamhet som uppdragits åt ett privaträttsligt subjekt att utföra omfattas alltså av diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringsförbudets räckvidd

Även inom hälso- och sjukvårdens område omfattar diskrimineringsförbudet såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar. Lagstiftningen inom hälso- och sjukvårdens område skiljer sig exempelvis från lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Lagstiftningen inom hälso- och sjukvården har inte karaktären av rättighetslagstiftning. Utmärkande för hälso- och sjukvården är vidare att det som regel är fråga om faktisk verksamhet i form av att tillhandahålla hälso- och sjukvård.

Inom hälso- och sjukvårdens område gör regeringen bedömningen att diskrimineringsförbudet kan avse sådant som tillgången till vård, dess räckvidd och innehåll samt avgiftsbetalning. Villkoren för att få tillgång till vård skall inte få vara diskriminerande i sig utan kriterierna skall vara lika oberoende av den sökandes etniska tillhörighet, religion eller övertygelse. Vidare skall vården kvalitativt och kvantitativt vara densamma för alla personer oberoende av deras etniska tillhörighet, religion eller övertygelse. Även underlåtenhet att agera kan innebära diskriminering.

Hälso- och sjukvård lämnas utifrån en individuell bedömning i det enskilda fallet. Regeringen anser att denna omständighet inte skall ha någon principiell betydelse för diskrimineringskyddets utformning. För att ta ställning till om diskriminering föreligger i en specifik situation måste en prövning ske om de olika rekvisiten i diskrimineringsbegreppet är uppfyllda (se vidare avsnitt 9). Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) utgår i princip från bosättningsbegreppet och de som inte uppfyller detta grundläggande krav kan inte anses vara i en jämförbar situation.

11.8 Förbud mot repressalier

Regeringens förslag: Den som omfattas av diskrimineringsförbuden inte får utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Socialstyrelsen* har anfört att förslaget är något otydligt. I övrigt har ingen remissinstans yttrat sig i sak i fråga om repressalieförbud utanför arbetslivet.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering skall medlemsstaterna i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda *enskilda* mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden för att se till att principen om likabehandling följs (artikel 8). Arbetslivsdirektivet anger att medlemsstaterna i sina rättsordningar skall införa nödvändiga bestämmelser för att skydda *anställda*

mot uppsägning eller mot annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om likabehandling följs (artikel 11).

Begreppet repressalier

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering består repressalier av ”ogynnsam behandling” eller ”ogynnsamma följder” av klagomål m.m. Regeringen ansluter sig till utredningens uppfattning om att härmed avses handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet.

Regeringen kan konstatera att sådana repressalier inte är diskriminering enligt direktivens systematik. Repressalier har inte samband med någon av diskrimineringsgrunderna utan grundas på att den enskilde anmält eller påtalat missförhållanden som omfattas av diskrimineringsförbuden. Karakteristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder som normalt inte finns när det gäller trakasserier och annan diskriminering. Det vanligaste kan antas vara att den person som själv anser sig ha blivit diskriminerad drabbas av repressalier på grund av att han eller hon påtalat diskriminering. Man kan dock också tänka sig t.ex. att någon annan reagerat mot vad han eller hon uppfattar som diskriminering – exempelvis en patient i sjukvården som anser att en annan patient diskriminerats. Om den patienten ”straffas” på grund av sitt engagemang för någon annan är det fråga om repressalier.

Behovet av lagstiftning

Enligt direktiven skall repressalier förbjudas. I viss mån är repressalieförbudet redan genomfört i svensk rätt, särskilt genom att vissa gärningar är straffbara enligt brottsbalken. Regeringen anser dock inte att det skyddet är tillräckligt. Repressalier kan bestå i handlingar som inte är straffbara. Om exempelvis ett klagomål över en myndighets hantering av ett ärende skulle utlösa ”hämnd- eller straffåtgärder” i form av t.ex. omotiverat utdragen handläggning eller annan bristande service är det inte givet att ett sådant beteende från en tjänsteman skulle utgöra ett straffbart handlande. De straffrättsliga diskrimineringsförbuden förutsätter att de olika objektiva rekvisit som anges i straffbestämmelserna är uppfyllda. Brottet *ofredande* förutsätter vad som i lagtexten benämns som ett ”hänsynslöst beteende” (4 kap. 7 § brottsbalken). Brottet *övergrepp i rättsak* avser i huvudsak ”våld eller hot om våld” och gäller anmälningar och annan medverkan i utredningar endast i förhållande till domstolar och andra myndigheter, inte i förhållande till privaträttsliga subjekt som t.ex. en fackförening (17 kap. 10 §).

Utredningen anser att det vid sidan av brottmålsförfarandet krävs ett annat förfarande för att alla former av repressalier skall omfattas av skyddet. Regeringen delar den uppfattningen och vill tillägga att inte heller den grundlagsfästa objektivitetsprincipen i regeringsformen kan

anses innebära tillräckligt skydd mot repressalier i direktivens mening. Genom ett särskilt repressalieförbud genomförs direktiven på ett tydligt sätt vilket är värdefullt i sig. Det är därför lämpligt att ett uttryckligt repressalieförbud införs i den nya lagen om förbud mot diskriminering (jfr också avsnitt 7.1).

Förbudets räckvidd

Repressalieförbudet bör utformas som ”en spegelbild” av diskrimineringsförbudet. Den som är förbjuden att diskriminera bör vara förbjuden att vidta repressalieåtgärder. Den som skyddas av diskrimineringsförbudet bör skyddas av repressalieförbudet. Det betyder att arbetsökande bör skyddas av repressalieförbudet såvitt gäller den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (se avsnitt 11.2). Den som vill starta eller bedriver näringsverksamhet skyddas gentemot i första hand de myndigheter som handhar frågor om tillstånd, registrering etc. (se avsnitt 11.3). Den som vill utöva ett visst yrke skyddas i de situationer som avses i avsnitt 11.4. Motsvarande resonemang gäller för medlemskap m.m. i organisationer, varor, tjänster och bostäder och socialtjänsten och de andra sociala områdena (se avsnitten 11.5–7).

Anmälan, påtalande och medverkan i en utredning om diskriminering

Direktiven preciserar inte vad som avses med ”klagomål” eller ”förfaranden” respektive ”rättsliga förfaranden”. I skälen till direktiven anges att för att principen om jämlikhet skall kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt rättsligt skydd mot repressalier. Regeringen instämmer i utredningens slutsats att det finns ett utrymme för nationell anpassning av repressalieförbudets utformning.

I 1999 års arbetsrättsliga lagar skyddas en arbetstagare som *anmält* en arbetsgivare. Med ”anmält” menas enligt förarbetena att arbetstagaren använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering prövad och underrett sin fackliga organisation eller någon av ombudsmännen.

Repressalieförbudet i lagen om likabehandling av studenter i högskolan gäller anmälningar på samma sätt som 1999 års lagar. Därutöver gäller förbudet i den lagen även för den som *medverkat i en utredning* enligt lagen. I detta kan enligt förarbetena ligga att personen för egen eller annans räkning påtalat att skolan inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnat uppgifter under en utredning.

Utredningen har föreslagit att repressalieförbudet skall omfatta även mer formlösa klagomål över diskriminering. Att kräva en formell anmälan eller att den enskilde uttryckligen medverkar i en utredning är enligt utredningen att göra regeln onödigt snäv. Det kan förekomma att en person anför klagomål eller på något liknande sätt påtalar en diskriminerande handling för en chef eller annan överordnad. Utredningen anför att även sådana mer formlösa klagomål över diskriminerande behandling kan utlösa repressalier. Utredningen använder här orden *påtalat diskriminering*. Regeringen instämmer i utredningens förslag.

Regeringen föreslår att repressalieförbudet skall utformas så att den som omfattas av diskrimineringsförbuden inte får utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering. Repressalieförbudet riktar sig således mot den som påstås ha diskriminerat.

Anmälan, påtalande eller medverkan i en utredning kan avse kontakter med ombudsmännen, en tillsynsmyndighet, en tjänsteman på den myndighet där diskrimineringen påstås ha skett eller en branschorganisation där en näringsidkare är medlem. Uppräkningen är inte uttömmande.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

11.9 Ogiltighet och skadestånd

11.9.1 Ogiltighet

Regeringens förslag: Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt lagen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den diskriminerade begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har även föreslagit att om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som yttrat sig om påföljderna har gjort det utifrån förhållandena inom arbetslivet.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

Enligt artikel 15 i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 17 i arbetslivsdirektivet skall medlemsstaterna bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelse av nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktivet.

Av artikel 14.b i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 16.b i arbetslivsdirektivet framgår att medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

1999 års lagar, avtalslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan

Vid överträdelse av diskrimineringsförbudet i 1999 års arbetsrättsliga lagar finns bestämmelser om ogiltighet och jämkning av avtal och andra rättshandlingar. Enligt 1999 års lagar är ett avtal ogiltigt i den utsträckning det medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt lagarna. Om en arbetstagarare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på ett sätt som är förbjudet enligt lagarna kan bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att det i övrigt skall gälla, kan avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt. Diskrimineras en arbetstagarare på något sätt som är förbjudet enligt lagarna genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar annan sådan rättshandling kan även rättshandlingen förklaras ogiltig.

Bestämmelserna har ytterst utformats efter förebild från 36 § avtalslagen. Enligt 36 § avtalslagen får avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Om villkoret har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende. Vid prövningen skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet. Reglerna i 36 § avtalslagen tillämpas också i fråga om villkor vid annan rättshandling än avtal. I förarbetena till 36 § avtalslagen anges diskriminering såsom ett typfall där jämkning av avtalsvillkor kan komma i fråga. Som exempel nämns att en part tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens kön, ålder, ras, nationalitet osv.

Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan innehåller däremot inte några regler om ogiltighet. Beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får enligt lagen överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot något av diskrimineringsförbuden eller förbudet mot repressalier. Om Överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan ha inverkat på utgången, skall det överklagade beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning. Denna ordning ansågs inte lämpad för beslut som fattats av enskilda utbildningsanordnare. Regeringen övervägde därför om beslut av en enskild utbildningsanordnare som är i strid mot förbuden i lagen skulle kunna ogiltigförklaras. För *Lagrådet* inställde sig emellertid frågan huru-

vida bestämmelser om möjlighet att genom talan vid allmän domstol utverka ogiltighetsförklaring har tillräckliga skäl för sig. Lagrådet framhöll att ett domstolsavgörande om ogiltighetsförklaring av ett beslut som innebär överträdelse av lagens förbud dock inte avses leda till annan praktisk konsekvens än att utbildningsanordnaren skall företa en ny prövning av ärendet med beaktandet av ogiltighetsförklaringen. Enligt Lagrådets mening kunde mot den bakgrunden ifrågasättas om inte skadeståndspåföljd skulle vara tillräckligt. På de skäl som Lagrådet angav ansåg regeringen att en bestämmelse om ogiltighet kunde utgå.

Uttrycklig ogiltighetsregel

36 § avtalslagen kan säkerligen många gånger tillämpas med resultat att diskriminerande avtal jämkas eller ogiltigförklaras. För att säkerställa att direktivet genomförs på ett riktigt sätt instämmer regeringen i utredningens förslag om att den nya lagen bör ha bestämmelser som uttryckligen ger möjlighet att jämka eller ogiltigförklara diskriminerande avtalsbestämmelser. Bestämmelserna om jämkning och ogiltighet föreslås utformas enligt den modell för jämkning och ogiltighet som används i 1999 års arbetsrättsliga lagar. Förslaget medför att den nya lagen bringas i överensstämmelse med 1999 års arbetsrättsliga lagar, vilket i sin tur kan underlätta den parlamentariska diskrimineringskommitténs arbete med en sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

Innebörden av ogiltighet skall vara att ett avtal eller en bestämmelse i avtalet som förklarats ogiltig inte gäller. Den kan inte med rättslig verkan åberopas av eller mot någon. I likhet med vad som gäller enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar skall det inte vara fråga om automatisk ogiltighet eller ogiltighet av nullitetskaraktär.

En ogiltigförklaring eller jämkning skall kunna ske endast på talan av den enskilde person som förfördelas av regeln. Möjligheten att få ett avtal eller en avtalsbestämmelse ogiltigförklarad eller jämkad gäller om den diskriminerade är part i avtalet. Den som utsätts för diskriminering t.ex. genom att inte få hyra en bostadslägenhet som i stället hyrs ut till annan, har inte möjlighet att få avtalet mellan hyresvärden och hyresgästen ogiltigförklarad. Däremot kan han eller hon ha rätt till skadestånd. Skadestånd behandlas i avsnitt 11.9.2.

Det är avtal och bestämmelser i avtal som omfattas av förbuden enligt förslaget till ny lag mot diskriminering som föreslås kunna jämkas eller ogiltigförklaras. Ett exempel kan vara att en näringsidkare tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuella läggning. Ett exempel med anknytning till etnisk tillhörighet skulle kunna vara om en hyresvärd i sina hyresavtal begär fler månadshyror i förskott eller tar ut en högre hyra av personer som inte har svenskt etniskt ursprung än av personer med svenskt etniskt ursprung.

I likhet med 1999 års lagar bör även en uppsägning av ett avtal eller annan sådan rättshandling kunna ogiltigförklaras.

Organisationer

Som framgår ovan i avsnitt 11.5 föreslås att det skall vara förbjudet för arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer att diskriminera i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Utredningen har föreslagit en särskild ogiltighetsregel för bestämmelser i stadgar eller bestämmelser som tillämpas i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer. Utredningens förslag är att om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Ett beslut om uteslutning ur en facklig organisation har av domstol förklarats sakna verkan (jfr NJA 1977 s. 129). När det gäller medlemskap i denna typ av ideella föreningar följer således av gällande rätt att en stadgebestämmelse som är diskriminerande inte får göras gällande mot medlemmen. Regeringen anser därför att det inte behövs någon uttrycklig regel om ogiltigförklaring av stadgarna såsom utredningen föreslagit. Av rättspraxis följer också redan att ett beslut om uteslutning som fattats på diskriminerande grunder, oavsett vad stadgarna säger, kan förklaras vara utan verkan.

Förslaget till diskrimineringsförbudet beträffande medlemskap m.m. i organisationer omfattar inte enbart medlemmar utan även de som vill bli medlemmar. Utredningen har föreslagit att om den som ansöker om medlemskap i en arbetstagar-, arbetsgivar- eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet genom en bestämmelse i stadgarna eller en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig. Att ogiltigförklara en bestämmelse i stadgarna leder dock inte till att sökanden blir medlem. Inte heller att ogiltigförklara *beslutet* om att vägra medlemskap har någon effekt eftersom inte heller det leder till att sökanden blir medlem. I praxis har domstol i stället förpliktat organisationen vid vite att bevilja sökanden inträde som medlem (jfr NJA 1948 s. 513). På grund av det anförda anser regeringen att det är tveksamt om utredningens förslag i detta avseende är en effektiv sanktion. Den föreningsrättsliga praxis som finns anser regeringen vara tillfyllest. Regeringen lämnar därför inte något förslag om möjlighet för utomstående att ogiltigförklara en organisations stadgar.

Sammanfattningsvis anser regeringen att den föreningsrättsliga praxis som finns ger både medlemmar och den som vill bli medlem rätta till domstolsprövning av om ett beslut om uteslutning eller beslut om nekat medlemskap varit diskriminerande. Någon uttrycklig regel om sådan prövning behövs därför inte.

11.9.2 Skadestånd

Regeringens förslag: Den som bryter mot förbuden mot diskriminering och repressalier i den nya lagen skall betala skadestånd till den som diskriminerats eller utsatts för repressalier för den kränkning som diskrimineringen eller repressalierna innebär. Skadeståndet skall betalas av den som har en arbetstagare i sin tjänst om arbetstagaren i tjänsten bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier i lagen.

Utredningens förslag: Utredningen har föreslagit att den som bryter mot förbudet skall betala allmänt (ideellt) och ekonomiskt skadestånd.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som yttrat sig avseende påföljderna har gjort det utifrån förhållanden inom arbetslivet. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att det inte finns anledning att överväga ekonomiskt skadestånd i utomkontraktuella förhållanden. Nämnden anser att analys saknas. *Länsstyrelsen i Västernorrlands län* har berört förslaget konsekvenser utanför arbetslivet och framhållit att förslaget innebär en utvidgad skadeståndsskyldighet för det allmänna och att konsekvenserna härav inte utretts.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

I artikel 15 i direktivet mot etnisk diskriminering och i artikel 17 i arbetslivsdirektivet uttrycks kravet på sanktioner på följande sätt.

Medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med direktiven och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Ideellt skadestånd

Man skiljer inom skadeståndsrätten mellan ekonomisk och ideell skada. Med ekonomisk skada menas ekonomiska förluster av olika slag, t.ex. kostnader, inkomstförlust och intrång i näringsverksamhet. Den skadelidande skall i princip försättas i samma förmögenhetssituation som den han eller hon befunnit sig i om skadan inte hade inträffat.

Ideell skada utgörs av skador av icke-ekonomisk natur, t.ex. kränkningar av den personliga integriteten samt fysiskt och psykiskt lidande i samband med personskador. En form av ideell skada är kränkning av en persons integritet, dvs. intrång i den "personliga sfären". Det kan vara fråga om verbala och fysiska handlingar med kränkande innebörd som medför psykiskt lidande, obehag m.m. och som påverkar en människas livsföring negativt. Ersättningen kompenserar här inte någon faktisk ekonomisk förlust utan fungerar främst som ett sätt att få upprättelse, men även som en hjälp att kunna inrätta sitt liv efter en traumatisk händelse.

Skadestånd med anledning av kränkning bestäms enligt 5 kap. 6 § skadeståndslagen efter vad som är skäligt med hänsyn till handlingens art och varaktighet. Det skall särskilt beaktas om handlingen haft förnedrande eller skändliga inslag, varit ägnad att framkalla allvarlig rädsla för liv eller hälsa, riktat sig mot någon med särskilda svårigheter att värja sin personliga integritet, inneburit missbruk av ett beroende- eller förtroendeförhållande, eller varit ägnad att väcka allmän uppmärksamhet.

Skadeståndslagen tillämpas om det inte finns särskilda bestämmelser eller avtal som reglerar ansvaret för skada i en viss situation.

Enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan kan ideellt skadestånd utgå för den kränkning som en student eller sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt bestämmelser i lagen.

Enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar kan både ideellt (allmänt) och ekonomiskt skadestånd utgå när en arbetsgivare bryter mot förbudet att diskriminera vid tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet eller när arbetsgivaren säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. När arbetsgivaren däremot bryter mot förbudet mot diskriminering vid beslut i en fråga om anställning eller befordran eller vid uttagande av en arbetstagare till utbildning för befordran kan endast ideellt skadestånd utgå.

Den som drabbas av olaga diskriminering enligt 16 kap. 9 § brottsbalken kan ha rätt till skadestånd både för ideell och för ekonomisk skada.

Utredningen har föreslagit att både ideellt och ekonomiskt skadestånd skall kunna utgå vid överträdelse av förbudet i den nya lagen. Som skäl har utredningen bl.a. anfört att det rimmar illa med den stränga syn på diskriminering som de båda EG-direktiven ger uttryck för om rätten till skadestånd blir snävare än den blivit om förbudet hade genomförts på ett sådant sätt att skadeståndslagen blev tillämplig.

Den nya lagen om förbud mot diskriminering omfattar skilda verksamhetsområden och gäller inom såväl offentlig som privat verksamhet. Någon närmare analys av konsekvenserna av utredningens förslag om ekonomiskt skadestånd har utredningen inte presenterat. Det saknas en analys om det är en lämplig påföljd vad avser alla diskrimineringsförbudet inom de skilda verksamhetsområdena. Vad innebär en rätt till ekonomiskt skadestånd till den som blivit diskriminerad inom t.ex. hälso- och sjukvården eller inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten vid arbetsförmedling?

Regeringen delar bedömningen av Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet att frågan om ekonomiskt skadestånd närmare behöver analyseras och att konsekvenserna av ett sådant förslag närmare behöver belysas. Eftersom direktivet inte kan anses kräva att sådant skadestånd alltid skall kunna utgå bör en sådan ordning inte föreslås nu. Regeringen föreslår således att den som bryter mot någon av de nu föreslagna diskrimineringsförbudet och förbudet mot repressalier skall vara skyldig att ersätta den som diskriminerats eller utsatts för repressalier för den kränkning som diskrimineringen eller repressalierna innebär. Regeringen vill framhålla att brottsbalkens förbud mot olaga diskriminering alltså kommer att gälla vid sidan om den nya lagen och att det av skadeståndslagen följer att ekonomiskt skadestånd kan utgå. Förslaget

påverkar inte heller den eventuella rätt till ersättning som en skadelidande i övrigt kan ha enligt skadeståndslagen. Enligt skadeståndslagen kan t.ex. skada som vållats av stat eller kommun genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning vara ersättningsgill.

Beräkningen av skadeståndet

Vid överträdelse av lagen (1982:80) om anställningsskydd ligger skadeståndsnivåerna allmänt sett väsentligt högre än i mål om skadestånd på grund av brott. Ett arbetsrättsligt skadestånd till en arbetstagare är dock för den anställde skattepliktigt som inkomst av tjänst. Regeringen har i propositionen Ändringar i jämställdhetslagen m.m. (prop. 1999/2000:143 s. 58) framhållit att utvecklingen i Sverige och internationellt mot en ökad medvetenhet om likabehandling som en mänsklig rättighet kan påkalla att synsättet att utgångspunkten när det gäller storleken på allmänt skadestånd inte bör vara den skadeståndspraxis som förekommer i föreningsrätts- och anställningsskyddsmål. Regeringen framhåller i propositionen att det är regeringens bedömning att rättstillämpningen borde leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister. Detta har regeringen också framhållit i propositionen Likabehandling av studenter inom högskolan (prop. 2001/02:27 s. 71 och 72).

Regeringen anser att synsättet även gör sig gällande i fråga om överträdelse av den nya lagen om förbud mot diskriminering. Brott mot diskrimineringslagstiftningen skall därför ses som en allvarlig kränkning. I princip måste gälla att avsiktlig diskriminering leder till högre skadestånd än oavsiktlig. Vid bedömningen av ersättningens storlek bör beaktas om handlingen varit avsiktlig eller oavsiktlig. Det bör betraktas som försvårande om det har funnits en vilja att kränka någon på grund av tillhörigheten till de skyddade grupperna. Hänsyn bör också tas till de ovan uppräknade faktorer som anges i 5 kap. 6 § skadeståndslagen.

Jämkning

I den arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen finns bestämmelser om jämkning av skadeståndet. Enligt dessa bestämmelser kan, om det är skäligt, skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. EG-direktiven kan inte anses lägga hinder i vägen för en sådan relativt allmänt hållen bestämmelse om jämkning. Regeringen anser att en sådan regel erbjuder ett mått av flexibilitet som kan vara lämpligt med tanke på att den nya lagen tar sikte på varierande situationer. Möjligheten till jämkning bör tillämpas restriktivt.

Vem är skadeståndsskyldig?

Förbudet mot diskriminering och repressalier gäller i varierande situationer. Förbuden gäller inom offentlig verksamhet och för privaträttsliga subjekt. Det skulle därför kunna uppstå problem med att avgöra vem som är skadeståndsskyldig.

Förbuden mot privaträttsliga subjekt kan rikta sig mot t.ex. företag som driver privat arbetsförmedling, arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer, yrkesorganisationer, näringsidkare i form av juridiska personer men även enskilda näringsidkare och hälso- och sjukvård i privat regi. Förbud att diskriminera inom offentlig verksamhet riktar sig mot statliga myndigheter t.ex. länsarbetsnämnden (arbetsmarknadspolitiska verksamheten), Socialstyrelsen (behörighet och legitimation), Riksskatteverket (F-skattesedel), Riksförsäkringsverket (socialförsäkring) samt kommuner och landsting (t.ex. socialtjänst samt hälso- och sjukvård). Situationer när ansvar inom offentlig verksamhet kan bli aktuellt är dels när en myndighet fattar beslut eller vidtar åtgärder eller underlåter att vidta åtgärder gentemot en enskild, dels när t.ex. en myndighet är part i ett avtal med en enskild. När det gäller myndigheters beslut är det ofta fråga om myndighetsutövning. Detta är dock inte någon förutsättning för skadeståndsansvar. Det skall inte heller – som i skadeståndslagen – gälla som en begränsning för ansvar att skadan har uppkommit genom fel och försummelse. Ansvar förutsätter dock självfallet att skadan skall ha uppkommit i verksamhet för vilken det allmänna svarar.

Den som faktiskt bryter mot förbudet inom t.ex. den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, socialtjänsten, hälso- och sjukvården eller vid tillhandahållande av varor och tjänster är oftast en anställd. Ansvaret för en icke-diskriminerande hantering inom en verksamhet som drivs av en juridisk person bör dock ligga hos den som ansvarar för verksamheten dvs. det allmänna, bolaget eller föreningen. Regeringen föreslår därför att det i den nya lagen skall framgå att arbetsgivaren skall ersätta skada på grund av att arbetstagaren i tjänsten bryter mot förbuden mot diskriminering. Förslaget innebär att allt som en arbetstagare gör i samband med sina uppgifter och som är diskriminerande enligt den nya lagen blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig för i förhållande till den diskriminerade. Inte ens om arbetstagaren handlar i strid mot arbetsgivarens anvisningar om t.ex. ett icke-diskriminerande bemötande av vårdtagare, arbetsökande eller kunder kan arbetsgivaren undgå skadeståndsansvar i förhållande till den diskriminerade.

Förslaget reglerar arbetsgivarens ansvar i förhållande till den som utsetts för diskriminering. Någon särskild bestämmelse som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren föreslås däremot inte. Det innebär att t.ex. skadeståndslagens regler kan bli tillämpliga i förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förslaget kan få den positiva konsekvensen att en arbetsgivare som vill undvika att bli skadeståndsskyldig aktivt verkar för att de anställda i förhållande till kunder m.fl. har en icke-diskriminerande attityd.

11.10 Tillsyn

Regeringens förslag: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning utövar tillsyn över lagens efterlevnad. Ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av diskrimineringsförbuden att frivilligt följa lagen.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har därutöver föreslagit att de som omfattas av diskrimineringsförbuden är skyldiga att på uppmaning av någon av ombudsmännen lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmännens tillsyn vid äventyr av vite. Vidare har utredningen föreslagit att ombudsmännens beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

Remissinstanserna: Nämnden mot diskriminering och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) ansluter sig till utredningens förslag. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Handikappombudsmannen har inte invänt mot förslaget. Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Västra Götalands län och Länsstyrelsen i Östergötland föreslår att länsstyrelserna får ansvaret för tillsynen över de nya lagarna. DO föreslår att det införs en uttrycklig rätt för ombudsmännen att ta del av de handlingar som kan vara av betydelse för tillsynsfunktionen samt att ombudsmannen bereds rätt att tillträda lokalerna hos den som anmälts. Nämnden mot diskriminering framhåller att följdändringar kan bli nödvändiga i nämndens instruktion om lagförslagen genomförs. Enligt nämndens mening kan det möjligen också finnas anledning att se över nämndens sammansättning med tanke på de nya områden som kommer att täckas av den nya lagstiftningen.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktivet

Direktivet mot etnisk diskriminering har i artikel 13 en bestämmelse om ”organ för främjande av likabehandling”. Enligt artikeln skall medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etniskt ursprung. Medlemsstaterna skall säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering och att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering. Någon motsvarande artikel finns inte i arbetslivsdirektivet som bl.a. omfattar diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder.

Ombudsmännen utövar tillsynen

Tillsynen över de arbetsrättsliga lagarna och lagen om likabehandling av studenter inom högskolan utövas av bl.a. Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Enligt utredningens bedömning uppfyller DO kraven på ”oberoende ställning” och behörighet att fullgöra de uppgifter som anges i artikel 13 i direktivet mot etnisk diskriminering. Utredningen har föreslagit att DO, HO och HomO skall utöva tillsynen över de nya lagarna.

Beträffande DO:s ”oberoende ställning” har utredningen särskilt framhållit bl.a. att DO är en självständig myndighet med anställda och egen budget. Myndigheten bestämmer sin organisation och meddelar i sin arbetsordning eller i särskilda beslut de bestämmelser om myndighetens organisation och formerna för myndighetens verksamhet som behövs. Enligt artikel 13 skall ”organ för främjande av likabehandling” utses av medlemsstaterna. Så är fallet beträffande DO som utses av regeringen. Utredningen anser därför att den omständigheten att DO anställs av regeringen för en bestämd tid inte kan innebära att ombudsmannen skulle vara styrd av eller underställd regeringen på ett sätt som gör att myndigheten inte skulle anses vara oberoende. Vidare har utredningen framhållit att DO:s uppgifter till stor del bestämts i lag vilket innebär att regeringen inte kan genomföra förändringar av DO:s ställning eller arbetsuppgifter utan att underställa saken riksdagens prövning. Regeringen delar utredningens bedömning. Utöver vad utredningen framfört om DO:s oberoende ställning kan framhållas att enligt regeringsformen får ingen myndighet bestämma hur en förvaltningsmyndighet skall i särskilt fall besluta i ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild.

DO skall enligt lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering verka för att etnisk diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet. DO skall enligt lagen utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet i enlighet med bestämmelserna i den lagen. Detta framgår också av förordningen (1988:895) med instruktion för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen har HO till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall enligt lagen vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. Enligt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder skall HO se till att lagen följs och äger även rätt att för en enskild arbetssökande eller arbetstagare föra talan i tvister angående tillämpningen av den lagen. Detta anges också i förordningen (1994:949) med instruktion för Handikappombudsmannen.

Av förordningen (1999:170) med instruktion för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning följer att HomO har de uppgifter som anges i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och att ombudsmannen också skall verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekommer på andra områden av samhällslivet.

Mot bakgrund av att ombudsmännen redan i dag skall verka för att diskriminering inte skall förekomma inom andra samhällsområden än arbetslivet, och för att dra nytta av den kompetens som redan finns hos ombudsmännen och att använda de erfarenheter som vunnits i deras hittillsvarande arbete, föreslår regeringen att tillsynen över den nya lagen med förbud mot diskriminering skall utövas av ombudsmännen inom sitt

respektive ansvarsområde. Ovan nämnda författningar bör därför ändras så att det framgår att respektive ombudsman även har tillsynsansvar över den nya lagen.

Om den som anser sig vara diskriminerad vänder sig till en ombudsman och ärendet huvudsakligen rör en annan ombudsmans ansvarsområde, skall ärendet överlämnas till rätt ombudsman. Det är viktigt att den diskriminerade inte lider någon rättsförlust, om han eller hon vänder sig till "fel" ombudsman.

Enligt regeringens uppfattning skall i likhet med 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter inom högskolan DO, HomO och HO kunna föra en talan i tvister enligt lagen för en enskild. Förslaget härom behandlas nedan i avsnittet 11.11.1 Rättegången i tvistemål.

Ombudsmännen skall svara för tillsynen inom respektive ansvarsområde. I enlighet med 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter inom högskolan föreslås att ombudsmännen främst skall sträva efter att förmå den som omfattas av den nya lagen att frivilligt följa föreskrifterna i den föreslagna lagen.

Uppgiftsskyldighet m.m.

Utredningen har föreslagit att den som omfattas av den nya lagen skall vara skyldig att på uppmaning av ombudsmännen lämna de uppgifter om förhållandena som kan vara av betydelse för tillsynen. Utredningen har också föreslagit att den som inte rättar sig efter en uppmaning om att lämna uppgifter får av ombudsmännen föreläggas att fullgöra sin skyldighet. Vidare föreslås att ombudsmännens beslut om vitesföreläggande får överklagas till Nämnden mot diskriminering och att nämndens beslut inte får överklagas. Motsvarande gäller enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar.

Lagen föreslås inte innehålla någon skyldighet om att generellt verka för eller vidta aktiva åtgärder för likabehandling. Ombudsmannens främsta uppgift blir därför att bistå den som anser sig ha blivit diskriminerad i en eventuell tvist. Den nya lagen om förbud mot diskriminering omfattar skilda verksamhetsområden och gäller inom såväl offentlig som privat verksamhet. Det finns inte någon analys av vad det är för uppgifter som skall lämnas och konsekvenserna av förslaget eller hur denna uppgiftsskyldighet förhåller sig till andra tillsynsorgan. Ett förslag där Nämnden mot diskriminering har att pröva ett överklagande om vitesföreläggande medför också att nämndens sammansättning måste ändras. Frågan om nämndens roll skall behandlas av Diskrimineringskommittén. Med beaktande av det anförda anser regeringen att frågan om uppgiftsskyldighet bör anstå i avvaktan på den parlamentariska Diskrimineringskommitténs förslag. EG-direktiven kräver inte heller att det införs någon uppgiftsskyldighet.

DO har i sitt remissyttrande föreslagit att ombudsmannen bereds rätt att tillträda lokalerna hos den som anmälts på motsvarande sätt som gäller enligt jämställdhetslagen (1991:433). Till skillnad från jämställdhetslagen innehåller 1999 års arbetsrättsliga lagar inte någon bestämmelse om rätt för ombudsmännen att tillträda lokaler. Utredningen har heller inte lämnat något förslag om en sådan rätt. Diskrimineringskommittén har till uppgift att överväga en samordning eller sammanslag-

ning av någon eller några av ombudsmännen och lämna förslag på hur tillsynen och efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen skall utformas. Regeringen anser frågan om ombudsmännens rätt att tillträda lokaler också bör utredas närmare innan förslag lämnas. Det får anses ligga i den parlamentariska kommitténs uppdrag att överväga frågan. Regeringen lämnar därför inte något förslag om rätt för ombudsmännen att tillträda lokaler.

11.11 Rättegången

11.11.1 Rättegången i tvistemål

Regeringens förslag: Mål om tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen eller Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning får som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Handikappombudsmannen (HO), Handikappförbunden, Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige (SIOS), Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) och Katolska Biskopsämbetet* anser att talerätt för intresseorganisationerna bör införas. En majoritet av dessa remissinstanser jämte Solna tingsrätt anser att eller ifrågasätter om direktivet kräver en reglering beträffande talerätt för intresseorganisationer. HomO och DO anser att förtydliganden bör göras avseende rättshjälpslagen och rättegångsbalkens regler om prövningstillstånd. HomO, HO och *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* anser att samma preskriptionsregel om två år skall gälla i alla diskrimineringsmål.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

I skäl 19 till direktivet mot etnisk diskriminering och skäl 29 till arbetslivsdirektivet anges att personer som har diskriminerats på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. I artikel 7.1 i direktivet mot etnisk diskriminering och den likalydande artikeln 9.1 i arbetslivsdirektivet anges följande. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

Dispositiva tvistemål

Som framkommit ovan under avsnitt 7.2 föreslås att den nya lagen, som omfattar olika områden inom privat och offentlig verksamhet, skall vara av civilrättslig karaktär. De sanktioner som föreslås är ogiltighet och skadestånd. Av detta följer att vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall tillämpas.

En enhetlig ordning enligt den nya lagen leder dock i vissa fall till en icke enhetlig tillämpning i andra avseende. Till exempel kommer enligt den nya lagen diskriminerande villkor i ett avtal om hyra av bostad att prövas av allmän domstol som kan jämka eller förklara avtalet ogiltigt. Enligt 12 kap. 54 § jordabalken skall tvister om ändring av hyresvillkor prövas av hyresnämnden. Att talan förs vid olika domstolar är olyckligt. I fråga om jämkning av hyresvillkor för bostadslägenhet gäller dock redan i dag att frågor om jämkning av sådana hyresvillkor enligt 36 § avtalslagen förs vid allmän domstol.

Regeringen bedömer att fördelen med att åstadkomma en enhetlig utformning av den nya lagen som i minsta mån föregriper den parlamentariska diskrimineringskommitténs arbete är större i förhållande till nackdelen med att den nya lagen kan leda till icke enhetlig tillämpning i visst hänseende. Regeringen föreslår därför att en tvist enligt den nya lagen skall handläggas som ett dispositivt tvistemål.

Förslaget innebär att mål enligt den nya lagen om förbud mot diskriminering tas upp vid tingsrätten som första domstol. Tingsrättens dom kan sedan överklagas till hovrätten och ytterst till Högsta domstolen. Reglerna om prövningstillstånd blir därmed också tillämpliga.

Direktiven nämner särskilt att möjlighet till förlikning skall finnas om medlemsstaterna finner det lämpligt. Förfarandet i dispositiva tvistemål är till sin natur sådant att förlikningar mellan parterna är möjlig. Vidare finns i 1 § lagen (1999:116) om skiljeförfarande en möjlighet till förlikning.

Ombudsmännens rätt att föra talan

Enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan har ombudsmännen rätt att föra skadeståndstalan för en student eller en sökande. Det ankommer på ombudsmännen att bestämma om en ombudsmans biträde är behövligt och lämpligt. En students eller en sökandes samtycke är dock en förutsättning för att en ombudsman skall kunna föra en talan. Om en ombudsman för en talan för en students eller en sökandes räkning, blir ombudsmannen part i rättegången. En student eller en sökande skall då behandlas som part i rättegången i fråga om jävsförhållanden, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen, trots att det är ombudsmannen som har den egentliga partsställningen.

Både 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan har bestämmelser om hur den enskilde skall behandlas när någon av ombudsmännen formellt är part. Detta tar sikte på frågor om jäv, den enskildes personliga inställelse inför domstolen, att

han eller hon skall höras under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

Ombudsmännens sakkunniga bistånd till den enskilde är en etablerad ordning i diskrimineringstvister. Regeringen föreslår att den nya lagens bestämmelse om talerätt utformas på samma sätt som redan gäller vid diskrimineringstvister på högskolans områden. Det innebär att DO, HO och HomO har rätt att föra talan för den som anser sig ha blivit diskriminerad enligt lagen. Vidare innebär det att samma regler gäller om hur den som ombudsmannen för talan för skall behandlas under rättegången. Det ankommer på ombudsmännen att bestämma om ett biträde är behövligt eller lämpligt.

Intresseorganisationers rätt att föra talan

I artikel 7.2 i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 9.2 i arbetslivsdirektivet anges följande. Medlemsstaterna skall säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs får, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

Artiklarna korresponderar med skäl 19 respektive 29 i direktivens ingresser. Där sägs att personer som har diskriminerats på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd skall tillhandahållas bör enligt vad som där uttalas föreningar eller juridiska personer ges befogenhet att, på det sätt medlemsstaterna bestämmer, engagera sig, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.

Man kan här tänka sig att t.ex. invandrarorganisationer, trossamfund, organisationer för funktionshindrade eller Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) skulle kunna ges rätt att företräda en enskild i domstol.

Den svenska processrätten medger som huvudregel inte att organisationer intar partsställning vid sidan av den egentliga parten i en process. Undantag finns i fråga om arbetstvister där arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har talerätt. Undantag finns även enligt lagen (2002:599) om grupprättegång. Lagen om grupprättegång trädde i kraft den 1 januari 2003. Med grupptalan avses en talan som en kärande för, som företrädare för flera personer med rättsverkningar för dem, trots att de inte är parter i målet. Grupptalan kan väckas som bl.a. en organisationstalan. En organisationstalan får väckas av en ideell förening som i enlighet med sina stadgar tillvaratar konsument- eller löntagarintressen i tvister mellan konsumenter och en näringsidkare om någon vara, tjänst eller annan nytthet som näringsidkaren erbjuder till konsumenter. Med konsumenter avses fysiska personer som handlat huvudsakligen för ändamål som faller utanför näringsverksamhet. Med näringsidkare avses en fysisk eller juridisk person som handlat för ändamål som har samband med den egna

näringsverksamheten. En organisationstalan får omfatta även en tvist av annat slag, om det medför betydande fördelar med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter att tvisterna handläggs gemensamt.

Organisationer kan emellertid inte uppträda som ombud i rättegångar. Endast fysiska personer kan vara rättegångsombud. Det finns dock inga krav i rättegångsbalken på att ett rättegångsombud skall vara advokat. Den företrädare för en organisation som skulle föra talan om organisationen själv var part kan därför normalt uppträda som ombud för medlemmen i rätten.

Flera remissinstanser anser att direktiven kräver en reglering angående talerätt för organisationer. Regeringen delar inte denna bedömning. Direktiven föreskriver att medlemsstaterna skall säkerställa att organisationer på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, får engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns. Detta kan inte uppfattas som att det obetingat fordras en egen talerätt för organisationen efter mönster av vad som gäller för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i Arbetsdomstolen. Enligt regeringens mening räcker det att det är medlemmen som är part i rättegången och att organisationen har de möjligheter som redan finns att engagera sig i förfarandet för att stödja sin medlem. Det kan också nämnas att lagen om grupprättegång ger ett visst utrymme för organisationer att föra talan i fråga om diskriminering vid bl.a. tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

11.11.2 Rättegångskostnader

Regeringens förslag: I mål som handläggs enligt den nya lagen om förbud mot diskriminering får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorat målet och hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när någon av ombudsmännen som part för talan.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* och *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* anser att förtydliganden bör göras avseende rättshjälpslagen och rättegångsbalkens regler om prövningstillstånd. *Sveriges Advokatsamfund* efterfrågar förslag till hur den enskilde skall finansiera en process.

Skälen för regeringens förslag: Enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken skall den som förlorar ett mål ersätta motparten hans eller hennes rättegångskostnad. Den som tappar målet får dessutom stå för sina egna kostnader i målet. I rättegångsbalken finns dock några bestämmelser om rättegångskostnader som i viss mån gör avsteg från huvudregeln om förlorande parts kostnadsansvar. Bestämmelsen i 18 kap. 3 § innebär att när den vinnande parten har föranlett onödig rättegång skall han ersätta motparten hans rättegångskostnad eller, om omständigheterna föranleder det eller den omständighet varav utgången berodde inte före rättegången var känd eller borde vara känd för den tappande parten, vardera parten bära sin kostnad. I 18 kap. 4 § rätte-

gångsbalken finns bestämmelser om att vardera parten kan få bära sin kostnad eller tilläggas jämkad ersättning. Bestämmelsen anger bl.a. att om det i samma mål finns flera yrkanden och vinner parterna ömsom skall vardera parten bära sin kostnad eller jämkad ersättning tilläggas endera. Detsamma skall gälla om parts yrkande bifalls endast till en del.

I 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och 17 § lagen om likabehandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att rätten kan förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad om den part som förlorar målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

En strikt tillämpning av rättegångsbalkens huvudregel om att den som förlorar ett mål skall ersätta motpartens rättegångskostnader kan medföra att en person som anser sig ha blivit diskriminerad avstår från att inleda en rättegång på grund av den ekonomiska risken att betala motpartens rättegångskostnad. Den som anser sig ha blivit diskriminerad kan dessutom ha skälig anledning att få tvisten prövad. En sådan anledning kan t.ex. finnas när omständigheterna varit sådana att talan varit befogad. Utgången kan ha berott på omständigheter som från början var okända för den förlorande parten. Rättsläget kan också ha varit mycket svårbedömt. Visserligen finns bestämmelsen i 18 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken som innebär att parterna kan komma att svara för sina egna kostnader, om den omständigheten varav utgången berodde inte var känd för den förlorade parten och han inte heller bort känna till den. Denna allmänt tillämpliga bestämmelse täcker dock inte alla situationer som åsyftats med den föreslagna regeln. Mot bakgrund av detta och med beaktande av att det är en fördel om den nya lagen där så är möjligt och lämpligt överensstämmer med den befintliga diskrimineringslagstiftningen anser regeringen att den nya lagen bör tillföras en regel som i huvudsak motsvarar den som finns i arbetstvistlagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Den nya lagen om förbud mot diskriminering omfattar skilda verksamhetsområden och gäller inom offentlig och privat verksamhet. En bestämmelse om att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad kan i vissa fall leda till resultat som i det enskilda fallet kan framstå som oskäliga eller betungande. Så kan vara fallet om t.ex. DO i ett mål förlorat och motparten, som är ett mindre företag, får betala sina egna rättegångskostnader. För företaget kan kostnaden att bära sina egna rättegångskostnader medföra betydande ekonomiska konsekvenser. Även om målet principiellt är intressant kan det för företaget upplevas som oskäligt när det dessutom får bekräftat att det inte diskriminerats. Eftersom det är en myndighet som förlorat målet är skälet till att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad inte lika starkt som då en enskild person själv för talan. Regeringen anser därför att bestämmelsen om att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad inte bör gälla när någon av ombudsmännen som part förlorar en talan i ett mål, trots att ombudsmännen hade skälig anledning att få talan prövad och målet är av stort intresse.

Regeringen föreslår därför att domstolen skall kunna bestämma att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorat målet och hade

skäl原因 anledning att få tvisten prövad men att detta inte gäller om någon av ombudsmännen för talan.

Det kan tilläggas att i de fall en ombudsman med stöd av arbetstvistlagen eller lagen om likabehandling av studenter i högskolan för den enskildes talan drabbas inte den enskilde av några rättegångskostnader om målet förloras. Eftersom ombudsmannen är part svarar ombudsmannen för kostnaderna. Detsamma skall gälla enligt den nya lagen.

11.11.3 Preskription m.m.

Regeringens förslag: Talan skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

En talan som förs av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen eller Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Av artikel 7.3 i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 9.3 i arbetslivsdirektivet framgår att medlemsstaterna har en möjlighet att behålla de nationella preskriptionsregler som finns.

I lagen om likabehandling av studenter i högskolan gäller att en talan i mål om skadestånd enligt lagen skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad. Även i fråga om preskriptionsbestämmelser är det lämpligt att söka ledning i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. De skäl som anges och den avvägning som görs i regeringens proposition Likabehandling av studenter i högskolan (prop. 2001/02:27 s. 83) är tillämpliga även beträffande den nya lagen om förbud mot diskriminering. Där framhålls följande. Den tid inom vilken en talan måste väckas inte får vara för snäv med risk för att studenten eller en sökande riskerar lida någon rättsförlust. En student eller en sökande måste få möjlighet att överväga om en talan skall väckas eller inte. Sökanden måste kunna kontakta någon av ombudsmännen eller annan sakkunnig på området. Vidare måste en ombudsman eller annan som bistår den enskilde få tillräcklig tid på sig att utreda saken och ta ställning till förutsättningen att väcka talan i domstol. En rimlig tid bedöms vara två år.

Regeringen föreslår därför att den tidsfrist inom vilken en talan skall väckas skall vara två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. En ombudsman som för talan måste väcka talan inom samma tid. Denna tidsfrist motsvarar huvudregeln i lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Diskrimineringsförbudet enligt den nya lagen omfattar även underlåtenhet att agera eller fatta ett beslut. När det gäller underlåtenhet räknas preskriptionsfristen från den tidpunkt en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I de fall det inte föreligger en *skyldighet* att fullgöra något kan inte

preskriptionsfristen börja löpa förrän den som diskriminerar muntligen eller skriftligen manifesterar sitt ställningstagande. Det ligger därmed i den diskriminerandes intresse att klargöra sitt ställningstagande, annars kommer inte någon preskriptionsfrist att börja löpa.

I lagen om likabehandling av studenter i högskolan finns en bestämmelse om att en talan som förs av en ombudsman skall behandlas som om talan hade förts av studenten eller sökanden själv. Av förarbetena till lagen (prop. 2001/02:27 s. 100) framgår att bestämmelsen innebär att en student eller sökande för vilken en ombudsman för talan omfattas av en doms rättskraft. Bestämmelsen innebär också att den enskilde själv kan överklaga en tingsrättsdom om inte ombudsmannen gör det. En motsvarande bestämmelse föreslås i den nya lagen om förbud mot diskriminering.

11.11.4 Sekretess

Regeringens förslag: Sekretess i mål enligt den nya lagen gäller hos domstolarna, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *Sveriges Förenade Gaystudenter* har framhållit att en anmälan om diskriminering till ombudsmännen utgör en offentlig handling vilket medför att de som inte är helt öppna i fråga om sin sexuella läggning är tveksamma till att göra en anmälan. Organisationen vill därför att frågan om sekretess utreds. I övrigt har ingen remissinstans invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Rättegången i mål rörande tillämpningen av den nya lagen skall enligt vad som är huvudregeln vara offentliga. Sekretess enligt 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) gäller hos domstol i mål om bl.a. tillämpningen av 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Samma behov av sekretess bör gälla enligt den föreslagna nya lagen som till sin utformning och karaktär är lik 1999 års diskrimineringslagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Det föreslås därför att 9 kap. 20 § sekretesslagen ändras så att en motsvarande sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpningen av den nya lagen om förbud mot diskriminering.

Motsvarande sekretess gäller också enligt 9 kap. 21 § sekretesslagen hos bl.a. DO, HO och HomO i ärenden enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Eftersom tillsynen enligt den föreslagna lagen skall utövas av ombudsmännen och ombudsmännen ges en processförande roll, föreslås att bestämmelsen i

sekretesslagen ändras så att sekretess gäller även i ärenden hos ombudsmännen enligt den nya lagen om förbud mot diskriminering.

Med anledning av vad Sveriges Förenade Gaystudenter anfört om utredning av sekretesskyddet vill regeringen upplysa om att den parlamentariska Diskrimineringskommittén har i uppdrag att överväga hur sekretesskyddet hos ombudsmännen skall utformas (jfr avsnitt 6.3).

12 Ändringar i 1999 års lagar

12.1 Behovet av lagändringar

De båda EG-direktiven innehåller regler om förbud mot diskriminering av arbetstagare och arbetssökande. Av artikel 3.1 a i respektive direktiv framgår att direktiven omfattar

- villkor för tillträde till anställning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran, och

- anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

Genom 1999 års arbetsrättsliga lagar – dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning – finns redan en reglering som överensstämmer med innehållet i direktiven i dessa avseenden. Några åtgärder för att genomföra direktiven i dessa delar behöver därför inte vidtas.

Det finns dock anledning att vidta andra ändringar i de gällande arbetsrättsliga lagarna. De båda direktiven utgår från en terminologi och systematik och räckvidd av diskrimineringsförbuden som i några avseenden avviker från vad som gällt hittills. Genomförandet av direktiven så vitt avser relationen arbetsgivare-arbetstagare innebär därför att 1999 års lagar bör ändras i några avseenden.

EG-direktiven reglerar vidare vissa utbildningssituationer som kan omfatta arbetssökande och arbetstagare samt situationer då särbehandling kan vara tillåten. Även dessa frågor bör leda till lagstiftningsåtgärder.

Regeringens förslag till ändringar när det gäller definitioner av diskrimineringsgrunderna och diskrimineringsbegreppet framgår av avsnitt 8 och 9. Av avsnitt 8.3 framgår att 1999 års lag mot etnisk diskriminering föreslås byta namn till ”lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse”. Förslag till uttryckliga förbudsregler i fråga om trakasserier och instruktioner att diskriminera behandlas i avsnitt 9. Bevisfrågor behandlas i avsnitt 10.

I detta avsnitt föreslår regeringen ändringar i fråga om

- när förbuden gäller (avsnitt 12.2),
- undantag från förbudet mot direkt diskriminering (avsnitt 12.3),
- repressalier (avsnitt 12.4),

– arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier (avsnitt 12.5),

– tillsyn (avsnitt 12.6),

I avsnitt 12.7 behandlar regeringen frågor om skadestånd, uppgifter om meriter och stöd- och anpassningsåtgärder.

12.2 När förbuden gäller

Regeringens förslag: Diskrimineringsförbuden i 1999 års lagar – dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning – gäller även när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör utbildning, yrkesvägledning eller yrkespraktik.

Lagarnas tillämpningsområde utsträcks på så sätt att diskrimineringsförbuden gäller till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit också *dels* att diskrimineringsförbuden skall gälla även för inlånad eller inhyrd personal, *dels* att förbudet i fråga om trakasserier skall gälla även mellan arbetstagare och mellan arbetstagare och andra som arbetar eller utbildas på en arbetsplats. Utredningen har vidare föreslagit en annan lagteknisk disposition av förbuden.

Remissinstanserna: De flesta har godtagit utredningens förslag eller lämnat det utan invändningar.

Flera har yttrat sig särskilt om trakasserier mellan arbetstagare. *Riksskatteverket*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)*, *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* är positiva till ett förbud som gäller mellan arbetstagare. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Arbetsmiljöverket* avstyrker förslaget. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* vill att frågan utreds ytterligare.

Bakgrund: 1999 års lagar – dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning – anger vilka förfaranden som träffas av diskrimineringsförbuden under rubriken När förbuden gäller. De faktiska situationer där förbuden gäller är när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

4. leder och fördelar arbetet eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagarare.

Regeln är likalydande i de tre lagarna.

Skälen för regeringens förslag

Utbildning

Enligt både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet är diskriminering förbjuden i fråga om ”tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning” (artikel 3.1 b). Därutöver är diskriminering i fråga om ”utbildning” förbjuden enligt direktivet mot etnisk diskriminering (artikel 3.1 g).

Yrkesutbildning kan som utredningen redogjort för förekomma inom det reguljära utbildningsväsendet och inom arbetsmarknadspolitiken, men också i en anställning. Här behandlas endast utbildning inom ramen för en anställning. Utbildning inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten behandlas i avsnitt 11.2 och annan utbildning i avsnitt 7.3.

Diskrimineringsförbuden i 1999 års lagar tar uttryckligen sikte endast på när arbetsgivaren tar ut en arbetstagarare till ”utbildning för befordran”. Motsatsvis skulle alltså inte utbildning som har andra ändamål än befordran omfattas. Ett beslut eller annat handlande som rör en arbetstagarares möjligheter att ta del av utbildning kan emellertid anses utgöra ett led i arbetsgivarens arbetsledning. Arbetsgivarens åtgärder i fråga om utbildning omfattas i så fall av det diskrimineringsförbud som finns i 1999 års lagar. För att på ett tydligt sätt genomföra ett skydd för all utbildning en arbetsgivare erbjuder de anställda är det dock lämpligt att diskrimineringsförbuden specifikt anger att diskriminering inte är tillåten i fråga om utbildning. Att göra en gränsdragning mellan förbudet som uttryckligen gäller utbildning och det som gäller arbetsledning är inte nödvändigt.

Direktivet mot etnisk diskriminering har som nämnts ett mer omfattande tillämpningsområde än arbetslivsdirektivet. Regleringen kan uppfattas som att det därmed enligt EG-direktiven finns ett utrymme för att låta diskrimineringskyddet för diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder och sexuell läggning vara mindre omfattande än för etnisk tillhörighet. En sådan lösning är enligt regeringens mening inte önskvärd. Det finns inga sakligt godtagbara skäl för att skyddet i de svenska lagarna i fråga om arbetstagarares utbildning skall vara olika för de olika diskrimineringsgrunderna. Tvärtom är regeringens utgångspunkt att skyddet mot diskriminering skall vara så lika som möjligt för de olika diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsförbudet bör alltså gälla lika oavsett diskrimineringsgrund.

Det finns vidare ingen anledning att göra skillnad mellan yrkesutbildning och annan utbildning. Förbudet bör omfatta alla former av utbildning som en arbetsgivare erbjuder eller tillhandahåller sina anställda eller bekostar eller på annat sätt medverkar till att de får del av. Det bör gälla både yrkesutbildning och annan utbildning. Utbildning som kan kallas ”verksamhetsspecifik” i den meningen att den har inriktning på den verksamhet där arbetstagararen är verksam bör omfattas av förbudet. Även

annan, mer allmänt hållen utbildning som inte direkt syftar till specialisering av yrkeskunskaper eller höjd yrkesskicklighet som är omedelbart relevant för den anställning som arbetstagaren har eller kan få hos arbetsgivaren bör omfattas. Även en arbetsgivares beslut och andra åtgärder som innebär att en arbetstagare skall få delta i utbildning inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bör omfattas. Här kan nämnas arbetsmarknadsutbildning och verksamhet enligt förordningen (2001:626) om utbildning av anställda. Även s.k. uppdragsutbildning bör omfattas (jfr lagen (1991:1109) om uppdragsutbildning i vissa fall).

Innebörden av förbudet blir att alla arbetstagare – oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder – skall ha lika möjligheter att ta del av utbildning som arbetsgivaren generellt tillhandhåller eller bekostar. Förbudet innebär däremot givetvis inte att arbetsgivare åläggs en skyldighet att anordna eller bekosta utbildning för de anställda.

Enligt direktiven skall förbudet mot diskriminering i fråga om yrkesutbildning gälla *tillträde* till utbildningen. Den ordalydelsen tyder närmast på att förbudet skulle syfta endast på rätten eller möjligheten att bli antagen eller att påbörja utbildningen. I ett sådant sammanhang kan diskrimineringen tänkas bestå i ett diskriminerande urval av vem eller vilka som skall få ta del av utbildning – exempelvis att personer med svensk etnisk tillhörighet premieras på andras bekostnad. Diskrimineringsförbudet bör därför gälla när arbetsgivaren beslutar om utbildning, dvs. urval eller antagning till utbildning.

Enligt regeringens mening bör emellertid diskrimineringsförbudet omfatta även åtgärder i skedet efter antagningen. Det innebär att förbudet bör omfatta även beslut och andra åtgärder under utbildningens gång, ledighet från de ordinarie arbetsuppgifterna för den som skall utbildas, ekonomisk ersättning i den mån sådan förekommer och liknande frågor. Även ett beslut eller annat handlande från en arbetsgivare som de facto innebär att någon tvingas avbryta en påbörjad utbildning bör innefattas. Det skall alltså finnas en rätt att påbörja, delta i och fullfölja en utbildning utan att diskrimineras.

Även hur den som tar del av utbildningen bemöts av arbetsgivaren eller arbetsgivarrepresentanter bör omfattas. Trakasserier under utbildningen omfattas alltså av diskrimineringsförbudet.

Omskolning

Av artikel 3.1 b i direktiven framgår att diskriminering är förbjuden i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av omskolning.

Som utredningen konstaterat finns det ingen definition av ”omskolning” i direktiven. Utredningen anger vidare följande. I Sverige brukar omskolning användas som beskrivning av utbildning från ett yrkesområde till ett annat, ofta för äldre arbetstagare eller för arbetstagare i branscher med hög arbetslöshet eller som präglas av s.k. strukturomvandling. I arbetet inom ramen för den Europeiska socialfonden (ESF) talas om ”yrkesmässig nyinriktning”. I vissa kollektivavtal ses omskolning som en sorts vidareutbildning, t.ex. inför hotande uppsägningar. Omskolning handlar enligt utredningen om utbildning för att kunna byta arbete, arbetsuppgifter eller yrkesinriktning. I allmänhet går

det knappast att urskilja någon egentlig skiljelinje mellan omskolning och yrkesutbildning. Det finns inte heller något behov av att närmare definiera dessa olika former av utbildning. Det gäller den utbildning som den enskilde själv tar initiativet till, utbildning som en arbetsgivare svarar för och utbildning som länsarbetsnämnden erbjuder. Omskolning kan äga rum t.ex. på en arbetsplats, inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen eller som arbetsmarknadsutbildning.

Ingen remissinstans har invänt mot utredningens resonemang. Även regeringen ansluter sig därtill. Det direktiven betecknar som omskolning är naturligt att hänföra till yrkesutbildning och annan utbildning. Det är därmed inte nödvändigt att uttryckligen – dvs. med ordet omskolning – förbjuda diskriminering på detta område. Att diskrimineringsförbud skall gälla följer av de bestämmelser regeringen föreslår i fråga om utbildning och i övrigt.

Yrkesvägledning

Enligt de båda EG-direktiven är diskriminering förbjuden i fråga om tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning (artikel 3.1 b). Direktiven lämnar öppet vad som närmare skall förstås med yrkesvägledning. Utredningen definierar yrkesvägledning som information och stöd inför val av utbildning och arbete. Enligt utredningen handlar förbudet mot diskriminering i fråga om tillträde till yrkesvägledning om rätten att kunna få tillgång till information och stöd för att kunna välja utbildning och arbete utan att bli diskriminerad. Utredningen anför att yrkesvägledning förekommer i huvudsak inom ramen för utbildningsväsendet och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, men också t.ex. inom ramen för verksamhet som bedrivs av tjänsteföretag och hos arbetstagarorganisationer, yrkesorganisationer, i anställningsförhållanden och hos TRR Trygghetsrådet. När det gäller anställningsförhållanden – som är vad som rör 1999 års lagar – anger utredningen att yrkesvägledning kan förekomma som en förmån som arbetsgivaren tillhandahåller de anställda. Som exempel anges att anställda inom Regeringskansliet erbjuds karriärplanering individuellt eller i grupp.

I 1999 års lagar saknas ett uttryckligt skydd för diskriminering i fråga om yrkesvägledning, även om förbudet mot diskriminerande arbetsledning i vissa fall bör kunna åberopas. När det gäller yrkesvägledning i anställningsförhållanden bör därför som utredningen funnit ett uttryckligt förbud införas i lagarna. Vägledning inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten behandlas i avsnitt 11.2. Vägledning som en medlemsförmån behandlas i avsnitt 11.5.

Enligt direktiven skall förbudet mot diskriminering vid yrkesvägledning gälla i fråga om *tillträde* till yrkesvägledningen. Detta kan läsas som att skyddet skulle omfatta endast rätten att påbörja yrkesvägledning. Enligt regeringens mening finns det dock skäl för att skyddet – på samma sätt som i fråga om utbildning – skall omfatta även skedet efter själva uttagningen till yrkesvägledning. Det sakliga behovet av ett diskrimineringsförbud får antas bestå även efter att någon tagits ut till yrkesvägledningen. Ett beslut, faktiskt handlande eller underlåtenhet som innebär att den enskilde måste avbryta påbörjad yrkesvägledning bör kunna prövas enligt diskrimineringsförbudet. Regeringen föreslår alltså att

skyddet skall gälla när den enskilde söker sig till, påbörjar, deltar i och fullföljer yrkesvägledning. Även hur den som tar del av vägledningen bemöts av arbetsgivaren eller arbetsgivarrepresentanter omfattas. Trakasserier omfattas alltså av diskrimineringsförbudet.

Yrkespraktik

De båda EG-direktiven (artikel 3.1 b) anger att diskrimineringsförbud skall gälla i fråga om yrkespraktik, men lämnar öppet vad som närmare skall förstås med yrkespraktik. Utredningen har definierat yrkespraktik som praktisk utbildning på en arbetsplats eller lärande under arbete eller arbetsliknande former. Enligt utredningen förekommer yrkespraktik i huvudsak inom ramen för utbildningsväsendet, i anställningsförhållanden och inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Regeringen behandlar yrkespraktik inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten i avsnitt 11.2. Utbildningsväsendet behandlas i avsnitt 7.3.

I fråga om yrkespraktik *i anställningsförhållanden* betraktas enligt utredningen lärlingar, praktikanter, aspiranter och liknande kategorier vanligen som arbetstagare. Detta gäller t.ex. för praktikarbete enligt 5 § 2 anställningsskyddslagen och praktik- eller lärlingsförhållanden som förekommer inom ramen för kollektivavtal. Som yrkespraktik kan också betraktas lärlingsutbildning där en anställning som syftar till yrkesutbildning förenas med studier av vissa ämnen i gymnasieskolan (jfr 5 kap. 4 b § skollagen). Dessa praktikanter eller lärlingar är således anställda och fullgör praktiken som ett led i anställningen.

För arbetstagare som fullgör yrkespraktik som ett led i anställningen gäller diskrimineringsförbuden i 1999 års lagar. Närmare bestämt kan diskrimineringsförbuden som gäller tillämpning av anställningsvillkor eller arbetsledning åberopas. Inga ytterligare åtgärder för att genomföra direktiven är därför nödvändiga i den delen. Det är likvärt, för att direktiven skall genomföras på ett tydligt sätt, lämpligt att diskrimineringsförbudet i fråga om yrkespraktik i ett anställningsförhållande särskilt framgår av lagtexten. Detta innebär dock inte någon skillnad i sak gentemot vad som gäller i dag.

För den som *utan att vara arbetstagare* får yrkespraktik finns i dag inget särskilt diskrimineringskydd. Den personkrets som här avses är främst elever och studenter som praktiserar på en arbetsplats under utbildningen. Dessa personer befinner sig i en situation som i många stycken är att jämställa med arbetstagares förhållanden, men de kan inte åberopa det skydd som gäller för arbetstagare gentemot den arbetsgivare som tillhandahåller praktikplatsen. En student som får praktik på en arbetsplats står under arbetsgivarens ledning och tillsyn. Det är arbetsgivaren som bestämmer över arbetsvillkoren. Ett uttryckligt diskrimineringsförbud är enligt regeringens mening nödvändigt för att genomföra EG-direktiven i den delen. Det är naturligt att diskrimineringsförbudet placeras i 1999 års lagar. Regeringen föreslår att tillämpningsområdet för 1999 års lagar utökas på så sätt att det uttryckliga diskrimineringsförbudet avseende yrkespraktik skall gälla även till skydd för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Detta innebär även att skadeståndssanktionen kan åberopas av en praktikant som diskriminerats.

Diskrimineringsförbud som gäller det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik behandlas i avsnitt 11.2.

Enligt direktiven skall förbudet mot diskriminering vid yrkespraktik gälla i fråga om *tillträde* till yrkespraktiken. Detta kan läsas som att skyddet skulle omfatta endast rätten att påbörja yrkespraktik. Det sakliga behovet av ett diskrimineringskydd får dock antas bestå även efter att någon tagits ut till eller påbörjat yrkespraktik. Enligt regeringens mening finns det därför skäl för att skyddet – på samma sätt som i fråga om utbildning och yrkesvägledning, se ovan – omfattar även skedet efter själva uttagningen till praktiken. Regeringen föreslår alltså att skyddet skall gälla när en person söker sig till, påbörjar, deltar i och fullföljer yrkespraktik. Även ett beslut som innebär att den enskilde måste avbryta påbörjad yrkespraktik bör omfattas av regeln. Också hur den som tar del av praktiken bemöts av den som ansvarar för arbetsplatsen – ”arbetsgivaren” – eller dennes representanter omfattas. Trakasserier omfattas alltså av diskrimineringsförbudet.

I sammanhanget bör praktisk arbetslivsorientering i grundskolan, s.k. PRAO, beröras. Utredningen konstaterar att denna verksamhet numera inte är författningsreglerad. Kravet på samverkan mellan skola och arbetsliv är så vitt avser grundskolan numera reglerat endast i läroplanen för det obligatoriska skolväsendet m.m. (Lpo 94). Av denna framgår att rektor har ett särskilt ansvar för att samverkan mellan skolan och arbetslivet utanför skolan utvecklas så att eleverna får konkreta erfarenheter av betydelse för deras val av fortsatt utbildning och yrkesinriktning. Det är naturligtvis viktigt att trakasserier och annan diskriminering inte förekommer i dessa förhållanden. Enligt regeringens mening är emellertid PRAO inte att betrakta som yrkespraktik i den mening som här avses. PRAO får ses som en orientering och som en möjlighet för skolungdom att få en inblick i arbetslivet. Kopplingen till arbetslivet i betydelsen förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är inte så nära och stark att diskrimineringsförbuden i 1999 års lagar bör omfatta PRAO. Det samma gäller för s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394). Med arbetsplatsförlagd utbildning avses kursplanestyrd utbildning på ett program i gymnasieskolan som genomförs på en arbetsplats utanför skolan.

Den ändring av 1999 års lagar som är påkallad är således att diskrimineringsförbudet bör gälla till förmån för – förutom arbetssökande och arbetstagare – även den som söker eller genomgår yrkespraktik på en arbetsplats utan att vara anställd där.

Inhyrd eller inlånad personal

Utredningen har föreslagit skydd mot diskriminering i form av trakasserier och instruktioner att diskriminera som drabbar den som utför arbete i egenskap av inhyrd eller inlånad arbetskraft på en arbetsplats utan att vara anställd där. Utredningen syftar här på personer som lånas in från en annan arbetsgivare för en tid eller som är anställda hos bemanningsföretag och fullgör ofta tidsbegränsade uppdrag hos någon annan, dvs. hos ett kundföretag.

Regeringen anser att det kan diskuteras om EG-direktiven kräver ett skydd mot diskriminering för dessa kategorier arbetspresterande personer. Regeringens slutsats är att ett sådant skydd inte följer av EG-direktiven. Oavsett den rättsliga analysen av EG-rätten i denna del kan det dock i och för sig finnas skäl som talar för att ett utvidgat skydd mot diskriminering bör omfatta även inlånad eller inhyrd personal. Anställning i ett bemanningsföretag kännetecknas av en trepartsrelation. Parter är den anställde, hans eller hennes arbetsgivare (dvs. bemanningsföretaget) och den hos vilken ett uppdrag utförs (dvs. kundföretaget). Kundföretaget svarar för den dagliga arbetsledningen för den inhyrde arbetstagaren på samma sätt som för de anställda. Den som fullgör ett uppdrag hos ett kundföretag utför regelmässigt sina uppgifter sida vid sida med dem som är arbetstagare på arbetsplatsen. Hans eller hennes arbetsvillkor styrs många gånger i praktiken helt av den som ansvarar för arbetsplatsen. Det kan alltså ligga nära till hands att i vissa avseenden se den som lånar eller hyr in arbetskraften som "reell arbetsgivare" även för den vars arbetsgivare formellt är ett bemanningsföretag. Detta talar i och för sig för att ett diskrimineringsförbud för inhyraren eller inlånaren kan vara befogat även om det inte följer av EG-direktiven.

Inom EG pågår ett arbete med ett nytt EG-direktiv som syftar just till att skapa ett skydd mot diskriminering för personal i bemanningsföretag. Kommissionen lade i mars 2002 fram förslag till Europarlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs av bemanningsföretag (KOM (2002) 149 slutlig). Förslaget innehåller en icke-diskrimineringsprincip. Enligt förslaget skall en uthyrd arbetstagare inte få behandlas på ett mindre förmånligt sätt när det gäller grundläggande arbetsvillkor än anställda med identiskt eller likartat arbete i kundföretaget, såvida inte en särbehandling är motiverad av objektiva skäl. De grundläggande arbetsvillkor som avses relaterar till arbetstid, semester, lön, arbete som utförs av gravida och ammande kvinnor liksom barn och ungdomar samt åtgärder som syftar till att förhindra diskriminering. Lagstiftningsarbetet i EG har påbörjats och kan antas komma att avslutas under år 2003.

Några viktiga frågor i sammanhanget som kräver noggranna överväganden är hur ett diskrimineringsförbud skall relateras till den trepartsrelation som kännetecknar anställningar hos bemanningsföretag. En annan fråga gäller kollektivavtalens ställning i den rättsliga regleringen. Dessa och andra frågor kräver ytterligare överväganden som bör göras samlat när det EG-rättsliga lagstiftningsarbetet är klart. Regeringen vill därför för närvarande avvakta med förslag som gäller inlånad eller inhyrd personal.

Regeringen vill i sammanhanget peka på det förhållandet att om bemanningsföretaget diskriminerar den anställde är diskrimineringsförbuden i 1999 års lagar tillämpliga. Frågor om lön och andra anställningsvillkor bestäms av bemanningsföretaget/arbetsgivaren. Det gäller också beslut om anställning, befordran, utbildning, uppsägning eller avskedande och liknande. Det finns alltså redan genom 1999 års lagar i sin nuvarande lydelse ett starkt skydd mot diskriminering av anställda i bemanningsföretag. Dessutom kan diskriminerande handlingar – från personer i bemanningsföretaget eller kundföretaget – vara straffbara

enligt brottsbalken som t.ex. olaga diskriminering, ofredande och för-olämpning.

Som framgår av avsnitt 12.5 föreslår regeringen vidare att arbetsgivarens åtgärds- och utredningsskyldighet skall gälla även när en arbetsgivare får kännedom om att inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller repressalier.

Arbetsgivares trakasserier av arbetssökande och arbetstagare

EG-direktiven definierar trakasserier som diskriminering. Förbudet mot diskriminerande trakasserier från arbetsgivaren bör som utredningen föreslagit komma till tydligt uttryck i lagarna. Regeringen behandlar definitionen av trakasserier, behovet av ett uttryckligt förbud mot arbetsgivares trakasserier och frågan om vilket bemötande som bör anses utgöra trakasserier närmare i avsnitt 9.4.

Trakasserier mellan arbetstagare m.m.

Utredningen har föreslagit att förbudet mot diskriminerande trakasserier i arbetslivet skall gälla, förutom arbetsgivares trakasserier av arbetssökande och arbetstagare, även arbetstagares trakasserier av andra arbetstagare eller andra som arbetar eller utbildas på en arbetsplats, och vice versa.

Remissopinionen är blandad i frågan om trakasseriförbudet skall gälla även mellan arbetstagare. En första fråga är vad EG-direktiven kräver, rättsligt sett. *DO* och *Svenskt Näringsliv* anser att direktiven kräver en regel avseende arbetstagare som diskriminerar andra arbetstagare. *Svenskt Näringsliv* framhåller att direktiven i huvudsak inte anger vem som är förbudens adressat. Föreningen anser att detta innebär att envar omfattas av förbuden inom dess tillämpningsområden, således även arbetstagare. *HomO* pekar på att direktiven inte har någon begränsning som gäller vem som skall vara förbjuden att diskriminera genom trakasserier och menar att direktiven bör ges en vid tolkning.

LO anför att direktiven inte synes ålägga en medlemsstat att införa ett ansvar för den enskilde arbetstagaren och avstyrker i första hand förslaget. *JämO* avstyrker utredningens förslag och menar att förslagets konsekvenser inte är utredda. Enligt *Arbetsmiljöverket* har utredningens förslag inte sin motsvarighet i EG-direktiven. *TCO* menar att förslaget behöver genomgå en genomgripande analys i Diskrimineringskommittén innan slutlig ställning kan tas till om det skall godtas eller förkastas.

Regeringen gör följande bedömning.

Regeringen behandlar först frågan om EG-direktiven rättsligt sett kräver att diskrimineringsförbudet omfattar trakasserier mellan arbetstagare och mellan andra som utför arbete på en arbetsplats utan att vara anställda där. Direktivens diskrimineringsförbud gäller inom det tillämpningsområde som anges i artikel 3 i respektive direktiv. Där framgår att direktiven skall tillämpas *på alla personer* i fråga om – så vitt nu är av intresse – dels *villkor för tillträde till anställning*, dels *anställnings- och arbetsvillkor*. Innebörden av att direktiven skall tillämpas på alla personer får i detta sammanhang sägas vara att det inte skall vara möjligt att

undanta vissa arbetssökande eller anställda från skyddet. Att t.ex. göra undantag för arbetstagare i företagsledande ställning eller deltid-arbetande eller den vars anställning finansieras med anställningsstöd skulle inte vara förenligt med kravet att ”alla personer skall skyddas” av diskrimineringsförbudet. Detta innebär dock inte att alla skyddas i alla situationer. Det faktum att direktiven särskilt pekar ut *villkor för tillträde till anställning* och *anställnings- och arbetsvillkor* som tillämpningsområdet innebär enligt regeringens mening att det är i dessa – och bara dessa – avseenden som direktiven ålägger medlemsstaterna en skyldighet att skydda alla personer mot diskriminering.

När det gäller ”villkor för tillträde till anställning” har utredningen anförts att därmed bör förstås rätten att kunna söka och få ett arbete utan att diskrimineras. Det synsättet har stöd i direktivtexten som anger att urvalskriterier och krav för anställning eller befordran inte får vara diskriminerande. Enligt regeringens mening är det klart att rätten att kunna söka och få ett arbete, eller en befordran, utan att diskrimineras kan göras gällande endast mot arbetsgivare – inte mot arbetskamrater. Andra arbetstagare förfogar varken rättsligt eller faktiskt över den enskildes möjligheter att kunna söka och få ett arbete utan att diskrimineras. När det sedan gäller en arbetstagares ”anställnings- och arbetsvillkor” är det tydligt att inte heller dessa bestäms av andra arbetstagare. Villkoren följer i princip av författningar eller avtal eller bestäms av arbetsgivaren – inte av andra arbetstagare eller andra som finns på arbetsplatsen.

Innebörden av det som nu sagts är att EG-direktiven inte kan anses kräva diskrimineringsförbud som omfattar trakasserier mellan arbetstagare eller mellan arbetstagare och andra som utför arbete på arbetsplatsen utan att vara anställda eller mellan sådana ”utomstående personer” inbördes. Regeringens slutsats är alltså att det rättsligt sett inte är nödvändigt att införa ett sådant förbud som utredningen föreslagit.

Det är en annan fråga om det – oberoende av EG-rättens innehåll – ändå finns skäl att införa ett förbud mot trakasserier arbetstagare emellan i svensk rätt. SACO, som anser att så är fallet, har anförts att styrkan med utredningens förslag är att den enskilde individen i större utsträckning än tidigare görs ansvarig för sina egna handlingar. En ökad tydlighet om rätt och fel är viktigt, bl.a. eftersom det inte får råda några tvivel om att det är vars och ens ansvar att inte diskriminera eller trakassera, menar organisationen.

Regeringen delar i och för sig uppfattningen om individens ansvar men anser att övervägande lämplighetsskäl talar mot att trakasserier mellan arbetstagare förbjuds i de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna som reglerar arbetsgivarens ansvar. En första synpunkt är att det i första hand är arbetsgivarens ansvar att se till att trakasserier inte förekommer. Arbetsmiljöverket har framfört farhågor om att utredningens förslag skulle kunna påverka arbetsgivarens ansvar. Som verket påpekat innebär arbetsmiljölagsstiftningen att arbetsgivaren har ansvaret för att förebygga, utreda och vidta åtgärder mot kränkningar. Orsakerna till brister skall sökas i arbetsmiljöförhållandena. Ett förbud som gäller mellan arbetstagare skulle inte vara förenligt med detta etablerade synsätt. 1999 års lagar i sin nuvarande lydelse innebär att arbetsgivaren är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Varken utredningen eller någon

av remissinstanserna har föreslagit ändringar i den skyldigheten. De åtgärder som en arbetsgivare vidtar inom ramen för utrednings- och åtgärdsskyldigheten kan antas vara den mest effektiva metoden att få trakasserier att upphöra. Förekomsten av den skyldigheten är i själva verket ett starkt argument mot att låta trakasseriförbudet omfatta förhållandet arbetstagare emellan.

Trakasserier så som de definieras i EG-direktiven och som de beskrivs i förarbetena till 1999 års lagar är handlingar som många gånger utgör brott. Sanktioner mot trakasserier arbetstagare emellan finns alltså genom den straffrättsliga regleringen. Part i ett sådant mål är staten genom åklagaren. Skadestånd på grund av brott kan utgå enligt skadeståndslagen. Att därutöver införa ytterligare civilrättsligt ansvar kan ifrågasättas. Enligt regeringens mening är det inte med ett mer allmänt betraktelsesätt önskvärt att arbetskamrater tvistar mot varandra i domstol. Som LO påpekat är det en främmande tanke att arbetskamrater vid domstol skall driva tvister mot varandra. En sådan ordning kan antas riskera att bidra till en försämrad arbetsmiljö och i många fall fördjupa konflikter mellan arbetskamrater.

Flera aspekter av ett sådant förbud som utredningen föreslagit kräver därutöver ytterligare överväganden. Relationen till den grundlagsfästa yttrandefriheten och arbetsgivares ansvar för arbetstagares skadevällande handlingar (principalansvaret) bör analyseras närmare. Detsamma gäller ombudsmännens tillsyn. I utredningen behandlas inte konsekvenserna för de enskilda arbetstagarna – anmälare respektive anmäld – eller för ombudsmännens ansvar för utredning och övriga rättsliga åtgärder. Ombudsmännen skulle enligt förslaget få till uppgift att utreda och i praktiken ta ställning i skuldfrågan när en enskild arbetstagare anmäler en arbetskamrat för trakasserier. Detta vore, som JämO påpekat, ett nytt element i ombudsmännens ansvarsområde. I utredningen analyseras inte om det finns behov av särskilda regler för att garantera ett rättssäkert utredningsförfarande för båda arbetstagarna.

Sammanfattningsvis anser regeringen att ett förbud mot arbetstagares trakasserier av andra arbetstagare inte nu skall införas i 1999 års lagar. Detsamma gäller trakasserier mellan andra som utför arbete på en arbetsplats utan att vara anställda där.

Instruktioner att diskriminera

EG-direktiven definierar instruktioner att diskriminera som diskriminering. Förbudet mot sådana instruktioner från arbetsgivare bör som utredningen föreslagit komma till tydligt uttryck i lagarna. Regeringen behandlar definitionen och förslaget till ett uttryckligt förbud mot arbetsgivares instruktioner i avsnitt 9.5.

12.3 Undantag från diskrimineringsförbuden

Regeringens förslag: Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller visst funktionshinder är absolut nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagarna.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens i fråga om att undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagarna. Utredningen har dock ansett att uttryckliga undantag från diskrimineringsförbudet inte behövs.

Remissinstanserna: De flesta har lämnat utredningens förslag utan invändningar. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)* stödjer utredningens resonemang och förslag fullt ut. Andra, som t.ex. *Svenska Advokatsamfundet*, *Katolska biskopsämbetet* och *Föreningen Svenskt Näringsliv*, anser dock att lagarna bör ha uttryckliga undantagsbestämmelser som anger när hänsynstaganden till diskrimineringsgrunderna är tillåtna. *Sveriges Kristna Råd* har anfört kritik mot utredningens resonemang när det gäller anställningar i kyrkor och trossamfund.

Bakgrund

Enligt 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering gäller inte förbudet mot direkt diskriminering ”om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet.” Motsvarande bestämmelser finns i de lagar som gäller för funktionshinder och sexuell läggning. Avsikten med undantaget är enligt förarbetena att inte hindra arbetsgivare från att ta hänsyn till väsentliga samhällsliga, sociala och ideella intressen som jämställdhet mellan kvinnor och män, främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade, rikets säkerhet m.m. Det kan enligt förarbetena också handla om tillämpning av regler om omplacering och återanställning (jfr prop. 1997/98: 180 s 30).

Skälen för regeringens förslag

EG-direktiven

De båda EG-direktiven medger undantag från förbudet mot diskriminering för verkliga och avgörande yrkeskrav (artikel 4). Medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling är tillåten om den föranleds av en egen-

skap som utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt. I arbetslivsdirektivet finns därutöver en särskild undantagsmöjlighet för yrkesmässig verksamhet inom kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer, vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse (artikel 4.2).

Undantagsmöjligheten får anses syfta på undantag från förbudet mot direkt diskriminering.

Ett uttryckligt undantag

Utredningen har föreslagit att undantaget för ideellt eller annat särskilt intresse slopas och att det inte ersätts av något annat uttryckligt undantag. Enligt utredningen tar det hittills gällande undantaget sikte på ett brett spektrum av samhällseliga, sociala och ideella intressen som inte alltid rymms inom direktivens snäva undantag för verkliga och avgörande yrkeskrav. Undantaget i 1999 års lagar bygger enligt utredningen sammanfattningsvis på ett diffust tänkande och är alltför oprecist för att rymmas inom ramen för EG-direktivens snävt formulerade undantagsbestämmelser.

Bland remissinstanserna har särskilt DO och HomO uttryckt stöd för uppfattningen att det inte finns något utrymme enligt EG-direktiven för att behålla undantaget för ideellt eller annat särskilt intresse.

Regeringen konstaterar att skyddet mot särbehandling inte är absolut, vare sig i EG-direktiven eller i 1999 års lagar i nuvarande lydelse. En sådan ordning är enligt regeringens mening nödvändig. Vissa egenskaper kan i vissa fall vara nödvändiga för att ett arbete skall kunna utföras med det resultat som är nödvändigt eller tillfredsställande. När någon t.ex. skall spela en viss roll i en teaterpjäs eller film kan det vara nödvändigt att han eller hon har exempelvis en viss hudfärg. Utredningen hänför sådana situationer när personliga egenskaper utgör sakliga förutsättningar för arbetet till frågan om "jämförbar situation". Utredningen anser att en arbetssökande som inte får en anställning av sådana skäl inte "missgynnas i en jämförbar situation" och att det därför följer av diskrimineringsbegreppets konstruktion att det inte är fråga om diskriminering. Ett annat exempel är en att en präst i svenska kyrkan bör vara kristen och att en imam bör vara muslim. Om den som inte har de efterfrågade egenskaperna nekats en anställning kan han eller hon enligt utredningen inte anses vara i en situation som är jämförbar med den som har de önskade egenskaperna.

Regeringen kan konstatera att vad som skall menas med jämförbar situation, sakliga förutsättningar för ett arbete och undantag för verkliga och avgörande yrkeskrav gränsar till eller kanske rent av överlappar varandra. I t.ex. fallet med den som skall arbeta som skådespelare kan man se saken på alla sätten. Det blir mest en fråga om att beskriva förhållandena på det sätt som man finner naturligtast (jfr redan prop. 1978/79:175 s. 125 och bet. 1998/99:AU4 s. 51). Resonemanget är emellertid inte alldeles lätt att följa för den som inte noga analyserat begreppet diskriminering och dess olika beståndsdelar eller rekvisit. Det är därför önskvärt att reglerna och rättsläget förenklas. En sådan förenkling är att införa en undantagsregel som – utan att gå omvägen om "jämförbar

situation” – anger i vilka fall en arbetsgivare tillåts ta hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Som regeringen anförde vid tillkomsten av 1999 års lag mot etnisk diskriminering bör det framgå direkt av lagen vilket utrymme för undantag från förbudet mot direkt diskriminering som skall finnas (jfr prop. 1997/98:177 s. 27). På detta sätt ansluter sig Sverige också till EG-direktivens modell där möjligheten till undantag från förbudet anges särskilt. Det kan på sikt vara av värde att Sverige följer direktivens modell, t.ex. inför en framtida prövning inför EG-domstolen. Det kan också antas underlätta jämförelser av olika medlemsstaters lagar mot diskriminering.

Flera remissinstanser har efterlyst en sådan mera lättförståelig eller ”pedagogisk” lagteknisk ansats. Advokatsamfundet menar att uttryckliga undantag fyller ett förtydligande syfte och minskar risken för att rättssystemet belastas med onödiga tvister samtidigt som förutsebarheten för den enskilde ökar. Även Svenskt Näringsliv anser att undantagen bör skrivas in i de svenska lagarna, om inte annat så för tydlighetens skull. *Svenska Kommunförbundet* anför som sin mening att möjligheten att åberopa sakliga skäl som undantag från förbudet mot direkt diskriminering inte kommit tillräckligt tydligt till uttryck i förslaget. Även Katolska biskopsämbetet förespråkar att undantaget anges uttryckligt. Ämbetet pekar på att en sådan regel kan ha en pedagogisk och konfliktbegränsande funktion.

Regeringen anser således att behovet av avsteg från en strikt lika-behandlingsprincip tillgodoses bäst genom ett uttryckligt undantag från förbudet mot direkt diskriminering. Regeringen delar utredningens uppfattning om att undantaget för ideellt eller annat särskilt intresse inte bör behållas i sin nuvarande form. Det är osäkert om EG-direktiven medger ett så pass oprecist undantag som 1999 års lagar har enligt nuvarande lydelse.

Regeringen vill avslutningsvis i denna del peka på följande. Om hänsyn till rikets säkerhet, intresset att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller arbetstillfällen för personer med funktionshinder eller liknande skulle föranleda en arbetsgivare att inte anställa eller befordra någon är orsaken till beslutet inte hänsynstagande till etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Här finns alltså inte orsakssambandet mellan beslutet och den skyddade diskrimineringsgrunden. Fråga är därmed inte om diskriminering. Följaktligen behövs i dessa fall inget undantag från förbudet. Detsamma gäller när en arbetsgivare tillämpar regler om omplacering och återanställning.

Undantagets utformning

Undantaget bör motsvara EG-direktivens bestämmelser om undantag för ”verkliga och avgörande yrkeskrav”. Det är givet att tillämpningsområdet för undantaget måste vara snävt. Det bör för det första tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Övriga faktiska situationer, som t.ex. i fråga om lönesättning, täcks inte av direktivens undantagsmöjlighet. EG-regeln är vidare utformad så att undantaget för anställningar, befordran och utbildning för befordran skall tolkas restriktivt. Här kan nämnas vad EG-kommissionen anförde när förslaget

till direktivet mot etnisk diskriminering lades fram. Kommissionen ansåg att uttrycket ”verkligt och avgörande yrkeskrav” bör tolkas restriktivt och omfatta enbart de yrkeskvalifikationer som är absolut nödvändiga för att utöva yrkesverksamheten. Som exempel på när undantaget kan användas angav kommissionen teaterföreställningar där det krävs att skådespelare har en viss etnisk tillhörighet för att föreställningen skall bli äkta. Ett annat exempel var verksamheter som tillhandahåller personliga tjänster åt personer ur en viss etnisk grupp för att främja deras sociala välfärd. Om dessa tjänster bäst kan utföras av någon som tillhör samma etniska grupp skall särbehandling enligt kommissionen vara tillåten.

Regeringen anser att de exempel som kommissionen angett är situationer där undantagsregeln skall kunna användas. Även om uppräkningsen inte är uttömmande är det svårt att se att bestämmelsen skulle kunna tillämpas i särskilt många fler fall.

Ett specialfall är organisationer som med hänsyn till verksamhetens ändamål och speciella förutsättningar bör kunna ges en särskild möjlighet att väga in etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder i ett anställningsbeslut. Det är här fråga om verksamheter som bygger på religiösa, ideologiska eller värderingsmässiga grunder. Det kan vara rimligt att en arbetstagare vars funktion eller arbetsuppgifter har nära samband med verksamhetens kärna, delar organisationens eller verksamhetens åskådning eller grundläggande värderingar. Det kan vara en fråga om att värna en verksamhets legitimitet och integritet i förhållande till medlemmar och i förhållande till utomstående. För organisationer som verkar för ett visst ändamål kan det för trovärdigheten vara väsentligt att personer som representerar organisationen har en särskild tillhörighet till den. Religiösa sammanslutningar bör kunna kräva att den som skall arbeta i funktioner som berör själva religionsutövningen eller som skall företräda verksamheten gentemot allmänheten eller medlemmar skall bekänna sig till den tro eller religion som utövas. Trossamfund skall, som utredningen uttryckt saken, alltså inte behöva ställas inför dilemmat att för sådana uppgifter behöva anställa någon som bekänner sig till en annan tro. Ett annat exempel, som ansluter till Katolska biskopsämbetets yttrande, är att en kyrka eller motsvarande vid anställning av en präst eller någon som skall arbeta med själavård eller annan kyrklig verksamhet i en viss invandrargrupp, bör kunna ställa krav på att personen i fråga har samma religion som dem han eller hon skall möta i arbetet. Likaledes bör en ideell organisation för homosexuella eller för personer med funktionshinder kunna ställa krav på att den som företräder organisationen själv är homosexuell respektive har ett funktionshinder. Detsamma gäller invandrarföreningar och organisationer som verkar för en viss etnisk grupps intressen eller mera allmänt för invandrares intressen.

Den undantagsmöjlighet som regeringen föreslår tar sikte på anställningar av personer som företräder en verksamhet eller är ”synliga” i förhållande till medlemmar eller utåt mot allmänheten. En arbetsgivare bör inte kunna åberopa undantagsmöjligheten till stöd för krav på att alla anställda – oavsett arbetsuppgifter – skall ha den etniska tillhörighet, den religion eller övertygelse, den sexuella läggning eller det funktionshinder som organisationen verkar för eller vill associeras med.

Arbetsgivaren skall ha starka skäl för att få tillämpa undantagsregeln. Det måste stå klart att det verkligen varit de krav som arbetet ställer, eller det sammanhang där arbetet utförs, som varit styrande i det enskilda fallet. Förbudet mot direkt diskriminering bör således inte gälla vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder är absolut nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

12.4 Repressalier

Regeringens förslag: Förbudet mot repressalier utsträcks till att omfatta skydd även för den som fullgör yrkespraktik på en arbetsplats och inhyrd eller inlånad personal. Förbudet gäller när den som kan åberopa förbudet anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att skyddet mot repressalier skall omfatta även t.ex. släktingar och andra som inte har någon egen anknytning till arbetsplatsen.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* avstyrker utredningens förslag i de delar det går utöver skydd för arbetstagare. Ingen annan har yttrat sig särskilt i denna del.

Bakgrund: Enligt 1999 års lagar gäller att arbetsgivare inte får utsätta arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering. Med ”anmält” menas att arbetstagaren använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering prövad, underrettat sin fackliga organisation eller någon av ombudsmännen. Arbetsökande omfattas inte av förbudet.

Förbudet omfattar sådana åtgärder som tar sig uttryck i ett handlande eller en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som är till nackdel för arbetstagaren, om anledningen till trakasserier är att arbetstagaren har gjort en anmälan om diskriminering till sin fackliga organisation eller till en av ombudsmännen. Det förbjudna förfarandet innefattar sådana situationer där den anställdes villkor eller förhållanden faktiskt försämrats i förhållande till vad som annars skulle ha varit fallet. Det kan vara fråga om försämrade arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner och liknande åtgärder vidtagna i syfte att ”straffa”.

Enligt lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan får en högskola inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen. Den lagen omfattar alltså sökande. Att någon ”medverkat i en utredning enligt lagen” avser att personen för egen eller annans räkning påtalat att högskolan inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnar uppgifter under utredningen.

Skälen för regeringens förslag: Båda EG-direktiven innehåller regler om skydd mot repressalier. I arbetslivsdirektivet sägs att *anställda* skall

skyddas mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att principen om likabehandling följs (artikel 11). Andra än anställda omfattas således inte av arbetslivsdirektivets repressalieförbud. Enligt direktivet mot etnisk diskriminering skall medlemsstaterna införa nödvändiga bestämmelser för att skydda *enskilda* mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden för att se till att principen om likabehandling följs (artikel 9).

Repressalier är inte en form av diskriminering

Enligt direktiven är repressalier inte diskriminering, men regeringen konstaterar att det finns ett nära samband mellan särskilt trakasserier och repressalier. En skillnad är dock viktig. Trakasserier har samband med diskrimineringsgrunden som sådan, t.ex. någons etniska tillhörighet. Repressalier grundas inte på diskrimineringsgrunden som sådan utan på att den enskilde utnyttjat sin rätt att påtala missförhållanden. Det vanligaste kan antas vara att den person som själv anser sig ha blivit diskriminerad drabbas av repressalier på grund av att han eller hon påtalat saken. Man kan dock också tänka sig t.ex. att en heterosexuell arbetstagare påtalar att en homosexuell arbetskamrat särbehandlas negativt. Om den arbetstagaren "straffas" på grund av sitt engagemang för sin arbetskamrat har repressalieförbudet överträtts. Karakteristiskt för repressalier är just detta drag av bestraffningsåtgärder som normalt inte finns när det gäller trakasserier och annan diskriminering.

Förbudets räckvidd

Arbetslivsdirektivets förbud mot repressalier gäller till förmån för "anställda" medan skyddet i direktivet mot etnisk diskriminering tar sikte på "enskilda". Utredningen har föreslagit att skyddet i arbetslivet skall omfatta fler än anställda. Utredningen anför följande. Om syftet med förbudet skall uppnås på ett effektivt sätt bör inte bara den som själv har utsatts för diskriminering eller som själv gjort en anmälan eller framfört klagomål skyddas av förbudet. Även den som för annans räkning har agerat för att tillvarata hans eller hennes rättigheter bör innefattas i den skyddade personkretsen. Det bör inte vara ett krav att den som agerat själv har en anknytning till den berörda verksamheten. Exempelvis bör även en förälder eller en kamrat som anmäler diskriminering skyddas av förbuden.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har invänt mot resonemanget och anført att den svenska lagstiftningen bör följa arbetslivsdirektivets naturliga ram och inte inkludera föräldrar, kamrater eller andra tredje män som enligt nämnden mycket väl kan ha andra motiv för att agera gentemot en arbetsgivare än dem som vid första påseende synes vara de tongivande.

Regeringen gör följande bedömning. Anställda omfattas av det gällande förbudet mot repressalier i 1999 års lagar. Arbetskamrater till en arbetstagare som diskriminerats utesluts inte av den av nuvarande

regleringen. För arbetstagare behövs därför inga åtgärder för att genomföra direktivet.

Arbetsökande omfattas inte av förbudet. Arbetsökande kan drabbas av *trakasserier*, och omfattas av det föreslagna diskrimineringsförbudet i den delen, men det finns enligt regeringens mening nu inte behov av att utsträcka förbudet mot repressalier även till arbetsökande. I den mån en person som är anställd söker ett annat arbete hos sin arbetsgivare omfattas denne ”internt arbetsökande” av skyddet mot repressalier i sin egenskap av arbetstagare redan enligt gällande lydelse av 1999 års lagar.

Det kan antas kunna förekomma att inhyrd eller inlånad personal eller praktikanter som finns på en arbetsplats utan att vara anställda där kommer i situationer där ett skydd mot repressalier kan vara värdefullt. Regeringen föreslår därför att 1999 års lagar utformas så att förbudet mot repressalier omfattar även dessa personer. Däremot finns det nu inte anledning att utforma förbudet så att det omfattar utomstående, t.ex. föräldrar till arbetstagare eller andra tredje män. Tvister enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar handläggs som arbetstvister och lagarna bör inte utsträckas till att avse andra än arbetstagare och andra arbetspresterande.

Skyddet bör alltså som hittills gälla till förmån för arbetstagare och därutöver även för inhyrd eller inlånad personal och praktikanter som inte är att betrakta som arbetstagare.

Anmälan om och påtalande av diskriminering samt medverkan i en utredning enligt lagen

Direktiven preciserar inte vilka ”klagomål” eller rättsliga ”förfaranden” som den enskilde skall ha rätt att driva utan att straffas genom repressalier. Det får därmed sägas finnas ett utrymme för nationell anpassning på denna punkt.

1999 års lagar skyddar en arbetstagare som *anmält* en arbetsgivare. Med ”anmält” menas enligt förarbetena att arbetstagaren använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering prövad och underrättat sin fackliga organisation eller någon av ombudsmännen.

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan gäller anmälningar på samma sätt som 1999 års lagar. Därutöver gäller den lagen även för den som *medverkat i en utredning* enligt lagen. I detta kan enligt förarbetena ligga att personen för egen eller annans räkning påtalat att skolan inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnat uppgifter under en utredning.

Utredningen har föreslagit att repressalieförbudet även i de nya lagarna skall gälla den som på detta sätt medverkar i en utredning om diskriminering. Därutöver menar utredningen att förbudet bör utvecklas på så sätt att det omfattar även mer formlösa klagomål över diskriminering. Att kräva en formell anmälan eller att den enskilde uttryckligen medverkar i en utredning är enligt utredningen att göra regeln onödigt snäv. Det kan förekomma att en person anför klagomål eller på något liknande sätt påtalar en diskriminerande handling för en chef eller annan. Utredningen anför att även sådana mer formlösa klagomål över diskriminerande behandling kan utlösa repressalier. Utredningen använder här orden *påtalat diskriminering*. Regeringen instämmer i utredningens förslag. Regeringen föreslår därför att skyddet mot repressalier skall gälla då en

arbetstagare, inhyrd eller inlånad personal eller en praktikant som inte är att betrakta som arbetstagare gjort en anmälan om eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen. Att ”medverka i en utredning enligt lagen” kan avse att någon för egen eller annans räkning påtalar att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon medverkar i en sådan utredning.

Anmälan eller påtalandet av diskriminering kan ha gjorts till någon av ombudsmännen, till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare, till en arbetsgivarrepresentant eller bestå i en anmälan om brott. Uppräkningen är inte uttömmande.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

12.5 Skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

<p>Regeringens förslag: Arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier utsträcks till att omfatta även de fall att någon som fullgör yrkespraktik på en arbetsplats utan att vara anställd eller inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt.</p>

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 1999 års lagar skall den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare agera för att få trakasserierna att upphöra. Arbetsgivaren skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Dessa bestämmelser tar sikte på trakasserier arbetstagare emellan, inte på trakasserier från arbetsgivaren. Även personer i arbetsledande ställning är dock arbetstagare hos arbetsgivaren om arbetsgivaren t.ex. är ett bolag. Därmed träder bestämmelsen om utredningsskyldighet i funktion också när trakasserier utförs av personer i arbetsledande ställning.

Utredningen har föreslagit att denna utrednings- och åtgärdsskyldighet utsträcks till att gälla även i förhållande till andra än anställda. Om inhyrd eller inlånad arbetskraft, såsom personal från bemanningsföretag, eller studerande som t.ex. fullgör praktik på arbetsplatsen anser sig ha trakasserats, skall enligt utredningens förslag den som svarar för arbetsplatsen – ”arbetsgivaren” – ingripa på samma sätt som om en arbetstagare trakasserats.

Regeringen instämmer i utredningens uppfattning. Regeringen föreslår därför att arbetsgivarens utredningsansvar utsträcks till att omfatta även de fall när en praktikant eller inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en anställd, en annan praktikant eller av inhyrd eller inlånad personal. Arbetsgivaren skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Den närmare innebörden av arbetsgivarens utrednings- och åtgärds-skyldighet har nyligen blivit belyst i ett avgörande om könsdiskriminering från Arbetsdomstolen (AD 2002 nr 102).

12.6 Tillsyn

Regeringens förslag: Bestämmelserna om arbetsgivares uppgiftsskyldighet i förhållanden som kan vara av betydelse för ombudsmännens tillsyn ändras på så sätt att förbehållet om att arbetsgivare inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten tas bort.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* tillstyrker förslaget som rör tillsyn men tillägger att lagen inte uttryckligen reglerar vilken skyldighet en arbetsgivare har att lämna ansökningshandlingar från ett rekryteringsförfarande till ombudsmannen. *DO*, liksom *Handikappombudsmannen* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning* föreslår en generell rätt för ombudsmännen att få ta del av de handlingar som kan vara av betydelse för ombudsmännens tillsynsfunktion. Av samma anledning bör enligt *DO* ombudsmännen ha rätt att tillträda lokalerna hos den som anmälts.

Näringslivets Nämnd för Regelgranskning avstyrker att skrivningen om att arbetsgivare inte får ”betungas onödigt” tas bort. *Nämnden* pekar på att regeln begränsar den administrativa börda som kan uppkomma för företag som blir föremål för tillsyn. Även *Föreningen Svenskt Näringsliv* motsätter sig förslaget och framhåller att det är angeläget att i möjligaste mån minska omfattningen av näringsidkares uppgiftsskyldighet i förhållande till olika myndigheter. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* föreslår att regeln om arbetsgivarens uppgiftsskyldighet skall utformas med 19 § medbestämmandelagen (1976:580) som förebild, dvs. att det skall bedömas om ombudsmannen ”behöver” informationen och om den kan lämnas ”utan oskälig kostnad eller omgång”.

Länsstyrelserna i Östergötland, Västernorrlands län och Västra Götalands län förespråkar ett regionalt tillsynsansvar. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* menar att möjligheten att begära vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering mot en arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter primärt bör tillkomma den centrala fackliga organisationen.

Bakgrund: För att se till att 1999 års lagar följs finns *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)*, *Handikappombudsmannen (HO)* och *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)*. En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av någon av ombudsmännen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmännens tillsyn. En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare om att få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fått ett arbete eller en utbildningsplats.

Arbetsgivare får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen delar utredningens uppfattning om att ledet ”betungas onödigt” kan tas bort. I motsvarande regel i jämställdhetslagen som gäller uppgiftsskyldighet till Jämställdhetsombudsmannen saknas motsvarande förbehåll. Det framstår som givet att ombudsmännen inte ”onödigt” besvarar arbetsgivare med framställningar om upplysningar. En särskild regel som säkerställer detta förhållande kan inte anses nödvändig. Förbehållet ”betungas onödigt” har därför knappast någon större praktisk betydelse och det är rimligt att 1999 års lagar och jämställdhetslagen anpassas så att de är lika varandra. Det kan påpekas att regeln om att arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter när det finns särskilda skäl kvarstår.

De övriga förslagen från ombudsmännen, Juridiska fakultetsnämnden, LO, TCO och SACO samt länsstyrelserna får övervägas i annat sammanhang. Förslagen kan antas bli beaktade av Diskrimineringskommittén.

12.7 Övriga frågor

Utredningen har lämnat förslag som rör arbetsgivares uppgiftsskyldighet i fråga om meriter, skadestånd och stöd- och anpassningsåtgärder. Utredningen har föreslagit att arbetsgivarens uppgiftsskyldighet utsträcks på så sätt att arbetstagare som inte beviljats yrkespraktik eller fått utbildning skall få uppgift om meriterna hos den som beviljats praktikplatsen. Förslaget i fråga om skadestånd är att arbetssökande som diskrimineras skall kunna få även ekonomiskt skadestånd. I fråga om stöd- och anpassningsåtgärder har utredningen föreslagit att 1999 års lag med förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder ändras så att arbetsgivarens skyldighet att vidta stöd- och anpassningsåtgärder utsträcks till att omfatta även bestående anställningsförhållanden.

Uppgift om meriter

De bestämmelser i 1999 års lagar som har rubriken Uppgift om meriter gäller när en arbetssökande eller en arbetstagare inte fått den anställning han eller hon sökt eller inte tagits ut till utbildning för befordran. I sådana fall har den enskilde rätt att på begäran få en skriftlig uppgift från arbetsgivaren om vilken utbildning och andra meriter den person som fick arbetet eller utbildningsplatsen har. Utredningens förslag innebär att även den arbetstagare som under anställningen inte får yrkespraktik eller annan utbildning skall ha rätt att få ut uppgifter om meriter hos andra arbetstagare som fått sådan praktik eller utbildning. Förslaget gäller inte studenter som söker eller fullgör praktik på en arbetsplats.

Regeringen konstaterar att de båda EG-direktiven över huvud taget inte behandlar frågan om att arbetsgivare skall lämna uppgifter om andras meriter. Det finns alltså inte någon EG-rättslig skyldighet för Sverige att utsträcka skyldigheten att lämna uppgifter om meriter på det sätt som utredningen föreslagit. Till detta kommer att den nuvarande regelns lydelse tar sikte på situationer där den enskildes meriter har en avgörande betydelse för vem av flera arbetssökande som anställs eller vem som tas

ut för utbildning till befordran. Syftet med regeln är att den enskilde själv enkelt skall kunna skaffa sig en uppfattning om han eller hon diskriminerats på så sätt att han eller hon förbigåtts av någon vars meriter är sämre. I fråga om yrkespraktik och utbildning är situationen annorlunda. Diskrimineringsförbudet i fråga om yrkespraktik och utbildning i allmänhet innebär att en arbetsgivare inte får ta obehöriga hänsyn till etnisk tillhörighet etc. när han eller hon väljer ut arbetstagare till en praktikplats. Vem av flera som tas ut till praktik eller utbildning bestäms dock inte bara, eller ens väsentligen, av vem som har de bästa meriterna. Det innebär att uppgifter om den utvaldes utbildning, erfarenhet etc. inte har samma värde för bedömningen om diskriminering förekommit, som uppgifter som är relevanta i en anställningssituation.

Regeringens slutsats är att det inte finns skäl att ändra bestämmelserna om arbetsgivares uppgiftsskyldighet på det sätt som utredningen föreslagit.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) har i sitt remissyttrande föreslagit en annan förändring av uppgiftsskyldigheten, nämligen att det skall införas en rätt för den enskilde att få uppgifter om meriter hos andra arbetssökande som kallats till anställningsintervju eller annars avancerat i rekryteringsprocessen. DO:s förslag kan inte leda till lagförslag på nuvarande beredningsunderlag. Det får övervägas i annat sammanhang.

Skadestånd

Enligt 1999 års lagar gäller att arbetsgivare är skyldiga att betala skadestånd till arbetssökande och arbetstagare som diskrimineras.

Om en arbetsgivare bryter mot diskrimineringsförbuden som gäller när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet eller beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär (allmänt skadestånd). Detsamma gäller om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter i fråga om skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

För annan diskriminering som omfattas av lagarnas förbud skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren både för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär. Detsamma gäller om arbetsgivaren utsätter en arbetstagare för repressalier.

Om det är skäligt kan skadeståndsskyldigheten sättas ned eller helt falla bort.

Regeringen har i avsnitt 11.9.2 angivit skälen till att regeringen inte föreslår att utredningens förslag om ekonomiskt skadestånd skall genomföras när det gäller den nya lagen om förbud mot diskriminering. Motsvarande resonemang gäller även för 1999 års lagar. Regeringen föreslår alltså inga andra ändringar i 1999 års lagar i fråga om skadestånd än de som följer av att diskrimineringsförbuden kan åberopas även av personer som söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats utan att vara anställda där, respektive att repressalieförbudet gäller även i förhållande

till dessa personer och inhyrd eller inlånad personal (jfr avsnitt 12.2 och 12.4).

Stöd- och anpassningsåtgärder

Enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet skall arbetsgivare vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder innehåller en bestämmelse om stöd- och anpassningsåtgärder som är skadeståndssanktionerad. Bestämmelsen är konstruerad på så sätt att lagens förbud mot direkt diskriminering även gäller då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder. En förutsättning för bestämmelsens tillämplighet är att det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att denne vidtar sådana åtgärder.

I arbetsmiljölagen (1977:1160) anges att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende (2 kap. 1 § andra stycket). Bestämmelsen innebär att arbetsplatserna skall utformas med tanke på vad som passar olika människor. Tekniska anordningar, arbetsmetoder, arbetsredskap m.m. skall utformas och väljas med hänsyn till detta. Lagen ålägger vidare arbetsgivaren att se till att det finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet (3 kap. 2 a § tredje stycket). En arbetsgivare är också skyldig att genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet (3 kap. 3 § andra stycket). Arbetsmiljölagen kompletteras med föreskrifter samt anvisningar och råd från Arbetsmiljöverket, bl.a. Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall efterlevas. I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut vite. Den som bryter mot ett föreläggande eller ett förbud kan vidare ådömas böter eller fängelse. Arbetsmiljöverket kan i vissa fall också ålägga en verksamhet att betala en s.k. sanktionsavgift när en av verkets föreskrifter överträtts.

Även anställningsskyddslagens (1982:80) krav om saklig grund för uppsägning ålägger indirekt arbetsgivaren en skyldighet att vidta arbetsplatsanpassning för den som till följd av skada eller sjukdom har svårt att fullgöra sina arbetsuppgifter. Enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring finns en skyldighet att verka för rehabilitering av den som drabbats av sjukdom eller skada.

Regeringen kan konstatera att gällande rätt innehåller en omfattande reglering av arbetsgivares skyldigheter att vidta stöd- och anpassningsåtgärder eller insatser av motsvarande art i ett bestående anställningsförhållande. Det kan dock ifrågasättas om de regler som redan finns fullt ut kan anses genomföra EG-direktivets krav, särskilt med beaktande av

möjligheten för en enskild att få rätten till stöd- och anpassningsåtgärder prövad. Det vore en fördel om en arbetsgivares skadeståndsanktionerade skyldigheter i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder både vid anställningar och i bestående anställningsförhållanden hölls samlade i en och samma lagstiftning. Innan ett sådant förslag kan läggas fram är dock en grundligare analys nödvändig av dels hur en skyldighet att vidta stöd- och anpassningsåtgärder bör utformas, dels hur bestämmelserna i arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, anställningsskyddslagen och lagen om allmän försäkring förhåller sig till en sådan skyldighet. I sammanhanget bör inte minst frågan om vilka krav som i ekonomiskt hänseende kan ställas på en arbetsgivare penetreras ytterligare.

Regeringen föreslår med hänvisning till det anförda nu inte någon ändring i 1999 års lag med förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Behovet av ändringar skall övervägas av Diskrimineringskommittén.

13 Ikraftträdande

Lagen om förbud mot diskriminering och de lagändringar som föreslås bör träda i kraft den 1 juli 2003.

14 Konsekvenser

Ekonomiska konsekvenser i allmänhet

Förslagen om ett utvidgat skydd mot diskriminering innebär att det vid äventyr av skadestånd blir förbjudet för bl.a. myndigheter, hälso- och sjukvården, affärlivet, enskilda och fackliga organisationer att diskriminera enskilda personer på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning. De nya förbuden kan beskrivas som en vidareutveckling av i Sverige sedan länge erkända och allmänt omfattade principer om rättvisa, objektivitet och likabehandling. Den grundlagsfästa objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen innebär att bl.a. förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Stadgandet har sagts innefatta förbud mot varje form av godtycke. Liknande principer om likabehandling finns inom bl.a. föreningsrätten; som angetts i avsnitt 11.5 anses ideella föreningar vara bundna av likhetsprincipen som innebär en skyldighet för föreningens organ att behandla alla medlemmar lika.

Innebörden av det som nu sagts är att den nya lagen om förbud mot diskriminering inte innebär krav på att nya åtgärder skall vidtas av myndigheter, företag eller enskilda. Endast i begränsad utsträckning kan förslaget sägas medföra nya åligganden för någon. Det medför att de eko-

nomiska konsekvenserna av förslaget generellt inte kan antas bli betydande. Allmänt sett antas förslaget inte komma att innebära belastningar på samhällsekonomin i stort eller statsfinanserna som sådana.

För näringsidkare generellt väntas förslaget inte medföra ett ökat behov av nyanställningar för t.ex. administration. Det förväntas inte heller ett behov av investeringar eller att andra kostnader uppstår som reellt påverkar företags produktionsmöjligheter eller likviditet eller konkurrensförhållanden.

På sikt kan förslagen väntas leda till samhällsekonomiska vinster till följd av de positiva effekter de kan förväntas ha både på arbetsmarknaden och i det övriga samhällslivet för det stora antal människor som berörs.

De allmänna domstolarna m.m.

De allmänna domstolarna får nya mål att handlägga. En viss ökning av arbetsbelastningen hos de allmänna domstolarna kan därmed förväntas. Det är svårt att uppskatta hur många nya mål det kan bli fråga om, men erfarenheterna från tillämpningen av de gällande lagarna som rör arbetslivet och högskolan ger vid handen att det inte torde vara frågan om någon större ökning. Arbetsdomstolen prövar endast några få diskrimineringsmål om året och hittills har inget mål som gäller tillämpning av lagen om likabehandling av studenter i högskolan prövats. Härmed torde även statens kostnader för allmän rättshjälp inte påverkas mer än marginellt. Det kan också antas att möjligheterna till uppgörelser utom rätta i många fall kommer att vara goda; den nya lagen innebär att ombudsmännen mot diskriminering skall försöka förmå dem som omfattas av diskrimineringsförbuden att frivilligt följa lagen. Sammantaget gör regeringen därför den bedömningen att den föreslagna lagstiftningen inte bör medföra någon sådan ökning av arbetsbördan vid de allmänna domstolarna, eller av utgifterna för rättshjälp, som inte kan tas om hand med befintliga resurser. Regeringen avser emellertid att noga följa utvecklingen och om skäl till det bedöms finnas, återkomma med de förslag på insatser som kan bli nödvändiga.

Ombudsmännen och informationsinsatser

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) föreslås få nya, utökade ansvarsområden. Förslaget innebär att ombudsmännen skall handha tillsynen över de nya reglerna och kunna företräda enskilda inför domstol i mål om diskriminering. Förslaget innebär också ett behov av informations- och utbildningsinsatser i förhållande till allmänheten och – framför allt – dem som har att följa diskrimineringsförbuden. Regeringen avser att återkomma med en bedömning av de finansiella resurserna.

Miljön

Förslagen väntas inte ha miljökonsekvenser.

Jämställdhet och integration

Lagförslagen är könsneutralt utformade och gäller lika för kvinnor och män. Diskrimineringsgrunden kön berörs inte direkt av förslagen. Förslagen är dock i ett samhälleligt perspektiv ägnade att bidra till rättvisa, tillväxt och framsteg. Sedda i ett perspektiv av stärkta mänskliga rättigheter och ett utökat skydd mot diskriminering i allmänhet kan därför de nya bestämmelserna antas bidra till att även kvinnors ställning på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt stärks.

Det ligger i sakens natur att förslaget till utvidgad lagstiftning om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse ökar möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen som riksdagen och regeringen ställt upp.

Effekter för små företags villkor

De föreslagna diskrimineringsförbuden riktar sig i huvudsak mot myndigheter, men även små företag berörs, i egenskap av arbetsgivare eller näringsidkare. Företagen bör därför orientera sig om innehållet i de nya bestämmelserna och motverka och förebygga att sådan diskriminering som lagarna gäller förekommer i verksamheten. För detta krävs utbildning och viss tidsåtgång. Det kommer dock att finnas möjligheter till stöd och anvisningar från arbetsgivarorganisationer, branschföreningar och ombudsmännen mot diskriminering. Även centrala statliga insatser i fråga om information och vägledning kan förutses.

En utgångspunkt är att förslagen inte innebär krav på att de små företagen skall vidta åtgärder eller ändra sina rutiner i administrativa eller affärsmässiga hänseenden. De nya diskrimineringsförbuden innehåller inte krav på särskild administration såsom vissa formella rutiner, uppgiftsskyldighet eller liknande. Förslagen kan inte väntas innebära att små företag behöver omorganisera sin verksamhet. Företagens administrativa börda påverkas inte av de nya reglerna. Det föreslås inte återkommande rapporteringskrav eller skyldighet att upprätta skriftliga planer över arbete mot diskriminering. Således innebär diskrimineringsförbuden inte heller ökade kostnader i dessa avseenden. Den vars verksamhet inte är fri från diskriminering kan dock drabbas av kostnader och administrativt merarbete om han eller hon bryter mot diskrimineringsförbuden eller i en förlikning åtar sig att ersätta en enskild individs skada.

I sammanhanget kan noteras att vissa av förslagen typiskt sett är till fördel för små företag. Detta gäller särskilt diskrimineringsförbuden som gäller start och bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning och rätten till medlemskap i branschorganisationer. Det utvidgade skyddet mot diskriminering i dessa delar kan antas komma att åberopas just av blivande eller redan etablerade småföretagare.

De delar där regeringens förslag går utöver den miniminivå som EG-direktiven ställer upp ("överimplementering") gäller väsentligen inte i förhållande till små företag. Diskrimineringsförbuden i fråga om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, socialtjänsten, hälso- och sjukvård och arbetslöshetsförsäkringen – där viss "överimplementering" föreslås – gäller gentemot myndigheter. På en punkt berörs dock privata företag, nämligen i fråga om tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder som

är tillgängliga för allmänheten. Diskrimineringsförbudet innebär att obehöriga hänsyn till människors etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuella läggning inte får tas, t.ex. i näringsverksamhet, av restaurangägare, av hyresvärdar och av mäklare eller enskilda personer som står i begrepp att sälja en bostad på den öppna marknaden. Det finns ingen anledning att anta att diskriminering i sådan verksamhet förekommer i högre grad hos små företag än hos större. Den typen av inskränkningar i en företagares rätt att driva sin verksamhet efter eget gottfinnande som föreslås kan därför inte generellt antas generera kostnader eller administrativ omgång för små företag.

Det kan antas att mindre företag ofta har mindre administrativa resurser än större företag. I den meningen innebär i princip alla lagstiftnings- eller liknande initiativ en relativt sett större belastning på den vars administrativa resurser är knappa. Om en tvist leder till rättegång – och fällande dom i domstolen – innebär kostnaderna för denna en proportionellt högre belastning för små företag. Det får dock bedömas att de nya reglernas krav för de flesta små företag inte innebär sådana krav på förändringar att det blir nödvändigt att nyanställa personal eller att anlita utomstående expertis för att kunna förstå och tillämpa reglerna.

De nya bestämmelserna innebär inte krav på investeringar och kan inte antas påverka produktionsmöjligheter eller liknande.

De nya reglerna kan inte anses påverka små företag negativt i förhållande till större företag. Bestämmelserna är neutrala i förhållande till företagets storlek. De innehåller inga ”trösklar” eller gränsvärden eller avgiftsnivåer som kan verka som tillväxthinder, t.ex. att olika bestämmelser träder i tillämpning vid visst antal anställda. Över huvud taget innebär inte diskrimineringsförbuden att små företag missgynnas eller att större företag ges fördelar.

De nya reglernas efterlevnad kontrolleras av de fackliga organisationerna och av ombudsmännen mot diskriminering. Dessa har rätt att i domstol utkräva att lagens skyddsnivå upprätthålls. Detta är den modell för tillsyn som regelmässigt används i det svenska systemet, jfr t.ex. jämställdhetslagen och de andra nuvarande lagarna med diskrimineringsförbud. Systemet får sägas vara effektivt. Inget talar för att mindre seriösa företag som inte fullt ut följer lagarna, via brister i övervakningen skulle kunna tillskansa sig orättmätiga konkurrensfördelar.

De nya reglernas tidpunkt för ikraftträdande är styrt av EG-rättens krav på genomförande inom viss tid. Det finns därmed inte möjlighet att lämna tid för inläring, utbildning eller annan anpassning. EG-direktiven medger inte heller att reglerna gäller för begränsad tid för småföretagen.

Allmänheten och dem mot vilka de nya diskrimineringsförbuden riktas kommer att bli föremål för särskilda informationsinsatser. Härutöver får information om de nya reglerna ske på de sätt som är sedvanligt när det gäller ny nationell lagstiftning.

15 Författningskommentar

15.1 Förslaget till lag om förbud mot diskriminering

Lagens ändamål

1 §

Bestämmelsen anger lagens ändamål. Den skall uppfattas som en programförklaring och ett sätt att i lagtexten markera avståndstagande från diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder.

Begreppet diskriminering och tre av diskrimineringsgrunderna förklaras i 3 och 4 §§.

Ändamålet med lagen har behandlats i avsnitt 6.

Andra bestämmelser med förbud mot diskriminering

2 §

Av bestämmelsen framgår att det jämte denna lag finns andra bestämmelser som innehåller förbud mot diskriminering. Dessa är jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan. Därutöver finns i paragrafen en upplysning om den straffrättsliga regleringen i 16 kap. 9 § brottsbalken där *olaga diskriminering* regleras.

Definitioner

Diskriminering

3 §

I denna bestämmelse definieras diskriminering. Innebörden av begreppet har behandlats i avsnitt 9.

I *första punkten* definieras direkt diskriminering som behandlats närmare i avsnitt 9.2.

Med direkt diskriminering avses att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats

eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder,

En första nödvändig förutsättning för direkt diskriminering är *missgynnande*. Ett missgynnande innebär att en arbetssökande, en arbetstagare, en kund, en student, en patient etc. försätts i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån, en serviceåtgärd eller liknande. Att någon erbjuds att köpa en vara till högre pris än någon annan är ett exempel. Att en person nekas att hyra en lägenhet hos t.ex. ett kommunalt bostadsföretag eller förvägras inträde på en restaurang är andra exempel. En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Det skall vara fråga om ett konkret missgynnande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet.

För att avgöra om någon missgynnats måste en *jämförelse* göras. I allmänhet görs jämförelsen med en annan faktiskt existerande person, t.ex. hur två kunder i en butik behandlats jämförs med varandra. Av paragrafens ordalydelse framgår att jämförelsen kan göras med hur någon behandlas, annan behandlats (i förfluten tid) eller skulle ha behandlats (hypotetisk jämförelse). Om det inte finns någon verklig person (faktisk jämförelseperson) att jämföra med får jämförelsen göras med en tänkt jämförelseperson (en hypotetisk jämförelseperson).

Jämförelsen skall göras med någon som befinner sig i en *jämförbar situation*, dvs. de personer som jämförs skall befinna sig i situationer där det är rimligt eller naturligt att jämföra dem med varandra. Kriteriet jämförbar situation har olika innebörd beroende på i vilken situation diskriminering påstås ha skett. På vissa områden kommer individens kvalifikationer eller uppfyllande av vissa icke-diskriminerande villkor att ha stor betydelse. Det gäller – exempelvis – beviljande av F-skattesedel, auktorisation av tolk, medlemskap i Sveriges advokatsamfund och arbetslöshetsersättning. I dessa och andra fall är det naturligt att vissa krav eller kriterier skall vara uppfyllda för att förmånen skall beviljas. I andra fall kan ”jämförbar situation” utgå från människors behov, t.ex. i fråga om hälso- och sjukvård. I ytterligare andra fall befinner sig i princip alla i en jämförbar situation i den meningen att alla – oavsett personliga egenskaper – skall ha rätt att inte bli bemötta på ett trakasserande eller annars diskriminerande sätt. Detta gäller t.ex. vid restaurangbesök, för kunder i butiker och för den som söker olika typer av samhällelig service.

Den tredje nödvändiga förutsättningen för direkt diskriminering är att det finns ett *orsakssamband* mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Om det finns en avsikt att missgynna en person på grund av hans eller hennes etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuella läggning eller funktionshinder finns tydligt det nödvändiga orsakssambandet. En diskriminerande avsikt är emellertid inte nödvändig för att diskriminering skall kunna vara för handen. Om en hyresvärd som yrkesmässigt hyr ut bostadslägenheter nekar en person med viss hudfärg att hyra en lägenhet på grund av andra hyresgästers motvilja mot att få en granne med annan etnisk tillhörighet än den de har själva finns sambandet. Till och med om avsikten är att gynna eller bespara någon

lidande eller obehag, men effekten blir att t.ex. någon nekas att hyra en lägenhet eller inträde i en restaurang, finns orsakssambandet mellan handlingssättet och diskrimineringsgrunden. Hänsyn till den aktuella diskrimineringsgrunden behöver inte vara det enda eller det avgörande skälet för ett missgynnande. Om den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen, den sexuella läggningen eller funktionshindret är en av flera orsaker till handlandet är detta tillräckligt.

Orsakssambandet finns om en person diskrimineras på grund av sin *egen* etniska tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuella läggning eller sitt eget funktionshinder. Därutöver finns sambandet i fall av ”felaktigt förmodad” tillhörighet till någon av de skyddade grupperna och då någon diskrimineras på grund av att han eller hon har en anknytning till *någon annans* etniska tillhörighet etc. Att någon nekas inträde i en nöjeslokal därför att nöjesarrangören tycker illa om homosexuella personer och felaktigt tror att personen i fråga är homosexuell, är exempel på orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden sexuell läggning, även om antagandet om den sexuella läggningen är felaktigt. Om en hyresvärd nekar att hyra ut en lägenhet till en person på grund av att dennes make eller sambo har en viss etnisk tillhörighet eller för att en släkting är homosexuell finns sambandet. Ett annat exempel där det nödvändiga orsakssambandet finns är diskriminering av en kvinna som själv är född och uppvuxen i Sverige men har gift sig med en invandrare och tagit makens efternamn.

Andra punkten anger vad som menas med *indirekt diskriminering*. Indirekt diskriminering har behandlats närmare i avsnitt 9.3.

Med indirekt diskriminering avses att en enskild person missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Först skall således avgöras om tillämpningen av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller visst funktionshinder. Avgörande är om bestämmelsen etc. drabbar en betydligt större andel av personer med viss etnisk tillhörighet etc. än personer med annan etnisk tillhörighet. Vad som utgör en betydligt större andel får överlämnas till domstolarna att avgöra i belysning bl.a. av EG-domstolens avgöranden. Därefter skall en intresseavvägning göras. Detta följer av paragrafens sista mening. Vid intresseavvägning prövas först om bestämmelsen kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål. Därefter prövas om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det skall med andra ord inte föreligga några alternativa handlingssätt. Ett mål skall vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om likabehandling. Ett kriterium etc. kan prövas utifrån verksamhetsbehovet hos arbetsgivaren, myndigheten, näringsidkaren m.fl. Utöver ett godtagbart verksamhetsbehov godtas även tillämpning av nationellt bestämda regler som är avsedda att tillgodose viktiga samhällsliga mål inom ramen för social- eller sysselsättningspolitiken.

I *tredje punkten* återfinns definitionen av *trakasserier*, som behandlats närmare i avsnitt 9.4.

Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Av paragrafen framgår att trakasserier är diskriminering.

Trakasserier kan ta sig uttryck i fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande, beteende eller bemötande. Handlingarna eller bemötandet skall innebära *missgynnande* i form av skada eller obehag som kränker den enskildes värdighet. Exempel på diskriminerande trakasserier är ned sättande tillmälen, nedsvärning, förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. kommentarer om utseende eller beteende. Det kan också vara fråga om sådant som att vissla, stirra eller göra kränkande gester liksom att skapa rasistiska texter, bilder, märken och klotter. Helt bagatellartade skillnader i bemötande betraktas inte som trakasserier. Det skall vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingen är oönskat och kränkande. Bedömningen skall alltså inte göras utifrån antaganden om en allmänt omfattad mening om vilka beteenden som typiskt sett kan sägas vara ”ägnade att” kränka någons värdighet.

Den som trakasserar måste ha *insikt* om att hans eller hennes beteende kränker någon på grund av en av de skyddade diskrimineringsgrunderna, t.ex. på grund av någons sexuella läggning. Om inte tillhörigheten till den skyddade kategorin är uppenbar bör den som anser sig vara diskriminerad genom trakasserier låta den som står för trakasserierna förstå att han eller hon känner sig kränkt av beteendet. Om den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen, den sexuella läggningen eller funktionshindret är uppenbart eller allmänt känt kan omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare måste stå klar för den som trakasserar. I de fallen behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig trakasserad.

Ett handlingssätt eller bemötande skall vidare ha ett *orsakssamband* med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier i lagens mening (se om orsakssamband nyss ovan).

I *fjärde punkten* definieras ”instruktioner att diskriminera”. Detta har behandlats närmare i avsnitt 9.5.

Med instruktioner att diskriminera avses order eller instruktioner att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier. Ordern eller instruktionen skall lämnas antingen åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller till någon som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. I t.ex. förhållandet mellan en näringsidkare och dennes anställda är lydnads- eller beroendeförhållandet formellt reglerat i avtal där den anställde har att följa instruktionen. I ett fall då en arbetsgivare via arbetsförmedlingen söker personer att anställa, och då arbetsgivaren lämnar anvisningar om att t.ex. personer med viss hudfärg skall sorteras bort, finns knappast ett lydnads- eller beroendeförhållande, men väl ett uppdragsförhållande. Om en kommersiellt verksam byggherre eller motsvarande anlitar mäklare för att sälja en fastighet eller en bostad och instruktionen innebär att t.ex. spekulanter med viss etnisk tillhörighet skall sorteras bort, kan likaså ett uppdragsförhållande sägas föreligga

mellan säljaren och mäklaren. I de exemplen och t.ex. i relationen mellan en person i chefsbefattning på en myndighet och en underlydande föreligger antingen ett lydnds- eller beroendeförhållande eller ett uppdragsförhållande i den mening som avses i diskrimineringsförbudet.

Förutom ett lydnds- eller beroendeförhållande krävs också att en missgynnande effekt uppstår. Påtryckningar om att någon skall diskriminera en person är instruktioner att diskriminera i strid med lagen under förutsättning att en missgynnande effekt för en eller flera individer uppstår. Om sådan effekt inte uppkommer står en påtryckning eller en instruktion inte i strid med lagen.

Ett exempel på instruktioner att diskriminera som medför missgynnande är följande. Antag att en tjänsteman på arbetsförmedlingen följer en instruktion från en arbetsgivare av innebörd att tjänstemannen inte skall hänvisa arbetssökande med viss hudfärg till den arbetsgivaren. Här uppkommer en diskriminerande effekt (missgynnande) för den arbetssökande som inte får möjligheten att få arbetet och orsakssambandet mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden är tydligt. Både arbetsgivaren som lämnar instruktionen och arbetsförmedlingen som följer den gör sig skyldiga till diskriminering. Om tjänstemannen däremot inte följer instruktionen uppstår normalt inget missgynnande; ingen person utsätts i ett sådant fall för diskriminering.

Undantagsvis kan missgynnande uppstå även om en instruktion inte åtlyds av den som tagit emot den. Så kan vara fallet när instruktionen riktat sig mot en viss person eller flera personer som således särskilt utpekats som tilltänkta föremål för diskriminering. I ett sådant fall har den enskilde utsatts för en kränkning redan genom att ha pekats ut. Om instruktionen inte blivit åtlydd, men ändå blivit känd av den eller de personer som instruktionen avser, föreligger en kränkning av denne, alltså ett brott mot diskrimineringsförbudet. Så är fallet när en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtlyddes av den som tog emot instruktionen.

Etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder

4 §

Bestämmelsen innehåller definitioner av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

Med *etnisk tillhörighet* avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Detta är samma definition som tidigare använts i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, med det undantaget att begreppet trosbekännelse brutits ut. Trosbekännelse är numera en del av diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse. Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet har behandlats i avsnitt 8.2. Religion eller övertygelse behandlas i avsnitt 8.3

Med *sexuell läggning* avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Det är samma definition som i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen

(2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Definitionen har behandlats i avsnitt 8.4.

Med *funktionshinder* avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Det är samma definition som i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Definitionen har behandlats i avsnitt 8.5.

Förbud mot diskriminering

Diskrimineringsförbuden i 5–9 §§ omfattar diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder.

Diskrimineringsförbuden i 10–13 §§ omfattar diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse.

Vad som menas med ”har samband” har utvecklats i avsnitt 9.2 (jfr också kommentaren till 3 § ovan). Diskrimineringsgrunderna har behandlats i avsnitt 8 (jfr också kommentaren till 4 § ovan).

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet

5 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet av arbetssökande och arbetstagare inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.2.

Av *första stycket första punkten* framgår att diskrimineringsförbudet gäller vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling. Med förmedling av arbete avses arbetsförmedlingens urval bland arbetssökande och andra åtgärder hos arbetsförmedlingen som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete. I detta ingår det som ofta kallas ”matchning”, dvs. förmedlingens arbete med att finna arbetssökande som motsvarar arbetsgivares önskemål och arbeten som de arbetssökande kan vara intresserade av. Platsförmedling är i de arbetsmarknadspolitiska författningarna den gängse termen för arbetsförmedling. Med platsförmedling brukar avses att den enskilde arbetssökande får information och erbjudanden om lediga arbeten och att arbetsgivare får hjälp med att finna lämpliga arbetssökande till lediga platser. Diskrimineringsförbudet kan dock åberopas endast av den enskilde som söker arbete, inte av en arbetsgivare som via arbetsförmedlingen söker personal. Även privat arbetsförmedling – dvs. arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen – omfattas av diskrimineringsförbudet.

Enligt *första stycket andra punkten* är vidare diskriminering förbjuden i fråga om andra insatser för arbetssökande och arbetstagare inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Med detta avses all handläggning hos arbetsförmedlingen av ärenden om vägledning, anvisningar till ar-

betsmarknadspolitiska program eller andra insatser i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Även hanteringen av frågor om aktivitetsstöd och andra ekonomiska arbetsmarknadspolitiskt betingade stöd såsom rese- och logiersättning, flyttningsbidrag och stöd till utbildning av anställda omfattas. Också kommuners och privata subjekts ("utförare") medverkan i arbetsmarknadspolitisk verksamhet omfattas. Detta gäller de arbetsmarknadspolitiska program som handhas av kommuner och de insatser som anordnas av privata subjekt, t.ex. programmet arbetspraktik.

Diskrimineringsförbudet omfattar sådan behandling som kan ha betydelse för en arbetssökandes eller arbetstagares möjligheter att ta del av arbetsmarknadsservicen. Här innefattas obehöriga hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna vid beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Av *andra stycket* framgår att diskrimineringsförbudet inte innebär hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Vissa bestämmelser i de arbetsmarknadspolitiska förordningarna är av "främjande-karaktär" på så sätt att de medger särskilda förmåner för personer som har annan än svensk etnisk tillhörighet. Några exempel har angetts i avsnitt 11.2. Regeln i andra stycket klargör att tillämpning av sådana regler inte anses medföra etnisk diskriminering av den som inte är invandrare.

Någon motsvarande bestämmelse som rör diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder finns inte i lagen.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet

6 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet för start och bedrivande av näringsverksamhet. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.3. Diskrimineringsförbudet gäller till förmån för enskilda personer, inte för juridiska personer. Om näringsverksamhet bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller alltså inte förbudet till skydd för bolaget som sådant.

Diskrimineringsförbudet gäller till en början *ekonomiskt stöd* som behövs eller kan ha betydelse för att enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet. Som ekonomiska stöd räknas statliga och andra bidrag, t.ex. de olika regionalpolitiska stöden. För närvarande kan enskilda som driver näringsverksamhet under egen firma få sysselsättningsbidrag enligt förordningen (1998:966) om sysselsättningsbidrag, regionalt utvecklingsbidrag enligt förordningen (2000:279) om regionalt utvecklingsbidrag och landsbygdsstöd enligt förordningen (2000:283) om landsbygdsstöd. Ett annat exempel på ekonomiskt stöd till enskilda är Trygghetsfondens starta-eget-bidrag. Uppräkningen är inte uttömmande. Andra befintliga eller kommande statliga stöd eller andra bidragsformer omfattas också.

Diskriminering som kan förekomma när det gäller andra finansieringsformer för start eller bedrivande av näringsverksamhet omfattas inte av

diskrimineringsförbudet enligt denna bestämmelse. Detta gäller exempelvis de arbetsmarknadspolitiska insatserna stöd till start av näringsverksamhet (starta-eget-bidrag) enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program och särskilt stöd till start av näringsverksamhet enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program. Diskriminering som rör hantering av dessa arbetsmarknadspolitiska insatser faller under diskrimineringsförbudet i 5 §. Frågor som rör banklån, lån som administreras av det statliga företaget ALMI Företagspartner AB eller lån hos andra långivare omfattas av diskrimineringsförbudet i 9 §.

Diskrimineringsförbudet gäller vidare *tillstånd, registrering eller liknande* som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet. Den sorts tillstånd som avses är t.ex. trafiktillstånd enligt yrkestrafiklagen (1998:490), tillstånd för tillfällig försäljning enligt lagen (1990:1183) om tillfällig försäljning och serveringstillstånd enligt alkohollagen (1994:1738). Uppräkningen är inte uttömmande. ”Registrering” tar sikte på möjligheten att registrera enskild firma (enskild näringsverksamhet), handelsbolag, kommanditbolag eller aktiebolag hos Patent- och registreringsverket (PRV).

Uttrycket ”liknande som kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta näringsverksamhet” är avsett att fånga upp andra frågor som typiskt sett är av vikt för den som startar eller bedriver näringsverksamhet. Ett exempel är F-skattsedel som utfärdas, och återkallas i förekommande fall, av skattemyndigheten.

Diskrimineringsförbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Arbetslöshetsersättning till företagare enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och företagares sjuk- och föräldrapenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring omfattas av diskrimineringsförbudet i 12 § respektive 11 §.

Yrkesutövning

7 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet i fråga om yrkesutövning. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.4. Diskrimineringsförbudet gäller till förmån för enskilda personer, inte för juridiska personer. Om yrkesverksamheten bedrivs av t.ex. ett bolag och diskriminering drabbar den juridiska personen gäller alltså inte förbudet till skydd för bolaget som sådant.

Bestämmelsen anger att diskrimineringsförbudet gäller i fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

I fråga om *behörighet och legitimation* avses sådant som behörighet och legitimation för apotekare, arbetsterapeut, barnmorska, kiropraktor, logoped, läkare, naprapat, optiker, psykolog, psykoterapeut, receptarie, röntgensjuksköterska, sjukgymnast, sjukhusfysiker, sjuksköterska, tand-

hygienist och tandläkare enligt 3 kap. lagen (1998:531) om yrkesutövning på hälso- och sjukvårdens område. Endast den som har legitimation för yrket eller som särskilt förordnats att utöva det är behörig att utöva yrket. Frågor om meddelande av legitimation och av särskilt förordnande att utöva yrke prövas i dessa fall av Socialstyrelsen.

Vidare omfattas sådant som behörighet och legitimation för att få utöva veterinäryrket enligt lagen (1994:844) om behörighet att utöva veterinäryrket. Legitimation meddelas av Jordbruksverket.

Ett annat exempel är elinstallationsarbete, som får utföras endast av elinstallatör eller av yrkesman under överinseende av elinstallatör hos vilken yrkesmannen är anställd eller som är anställd i samma företag som yrkesmannen. Elsäkerhetsverket prövar frågor om meddelande av behörighet att utföra elinstallationsarbete med stöd av elinstallatörsförordningen (1990:806).

När det gäller frågor om *auktorisation, registrering och godkännande* gäller diskrimineringsförbudet sådant som godkännande och auktorisation av revisorer enligt revisorslagen (2001:883), Kammarkollegiets handhavande av auktorisation av tolkar och översättare enligt förordningen (1985:613) om auktorisation av tolkar och översättare, frågor som gäller registrering av försäkringsmäklare hos Finansinspektionen enligt lagen (1989:508) om försäkringsmäklare och godkännande som trafikskolechef, utbildningsledare eller trafiklärare hos trafikskolor enligt lagen (1998:493) om trafikskolor.

De nu angivna exemplen anger inte uttömmande vilka fall av behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som omfattas av diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringsförbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Medlemskap m.m.

8 §

Bestämmelsen innehåller förbud för en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation att diskriminera i fråga om medlemskap eller medverkan i organisationen och förmåner som organisationen tillhandahåller sina medlemmar. Av 3 § framgår att lagen endast omfattar ett skydd för enskilda personer. Förbudet avser således inte skydd för juridiska personer. Därmed omfattas inte en arbetsgivare som är juridisk person och som t.ex. önskar medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.5.

Med arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation avses desamma som i 6 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). I medbestämmandelagen definieras begreppet arbetstagarorganisation som en ”sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarataga arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren”. Med arbetsgivarorganisation avses enligt samma paragraf motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

Med yrkesorganisation avses organisationer vars syfte är att tillvarata en viss yrkesgrupps intressen. Typexempel på yrkesorganisationer är Sveriges advokatsamfund, FAR (tidigare Föreningen Auktoriserade Revisorer FAR), Svenska Revisorsamfundet SRS och Sveriges Arkitekter (tidigare Svenska Arkitekters Riksförbund SAR).

Med medlemskap avses beviljande och upphörande av medlemskap. Även diskriminerande behandling under ett ansökningsförfarande om medlemskap omfattas av förbudet. Skyddet omfattar även rätten att på egen begäran utträda ur organisationen.

Med medverkan i organisationen avses t.ex. rätt att närvara, yttra sig och rösta och att ställa sig till förfogande till val inom organisationen.

Förmåner som organisationen tillhandahåller sina medlemmar kan vara erbjudanden till medlemmarna om olika former av rabatter eller att medlemmarna ges tillgång till olika tjänster som organisationen erbjuder dem. Det kan vara fråga om t.ex. förmånliga försäkringar eller banklån, rabatter på tidningsprenumerationer eller litteratur, olika former av evenemang, yrkesvägledning, karriärvägledning, karriärrådgivning, juridisk rådgivning och möjlighet att delta i olika slag av utbildningar. Ett exempel på medlemsförmåner är bl.a. Svenska Kommunalarbetareförbundets lån till nyföretagare.

Diskrimineringsförbudet avser inte att inkräkta på grundläggande konstitutionella rättigheter såsom föreningsfriheten.

Varor, tjänster och bostäder

9 §

Bestämmelsen innehåller ett förbud mot diskriminering vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder till allmänheten som inte sker inom ramen för privat- och familjelivet. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.6.

Med *vara* avses ett objekt som är omsättningsbart. Med *tjänst* avses något som någon gör eller utför åt någon annan mot ersättning. Lån och försäkringar är exempel på tjänster som omfattas av diskrimineringsförbudet.

Med *bostad* avses alla former av boende såväl permanenta bostäder som tillfälliga bostäder och fritidsbostäder. Det innebär att begreppet bostad omfattar både fast och lös egendom. Vidare innebär det att upplåtelseformen inte har någon betydelse. Förbudet mot diskriminering i fråga om bostad gäller alltså oavsett om det är fråga om köp, hyra eller någon annan upplåtelseform.

Varan, tjänsten eller bostaden skall tillhandahållas allmänheten. Redan av detta följer att transaktioner som sker helt privat ligger utanför direktivets tillämpningsområde. Undantaget för transaktioner inom ramen för privat- och familjelivet innebär att även sådana transaktioner som sker till följd av att en privatperson riktar ett erbjudande till allmänheten, genom t.ex. en tidningsannons eller ett anslag på en offentlig anslagsstavla, faller utanför bestämmelsens tillämpningsområde. Det avgörande för bestämmelsens tillämpning i detta avseende är således att varan, tjänsten eller bostaden tillhandahålls yrkesmässigt. Vad avser bostad

medför detta att om en privatperson anlitar en mäklare så omfattas denne men inte säljaren av diskrimineringsförbudet.

Med *tillhandahållande* avses köp, byte och upplåtelse men däremot inte gåva. Med ett tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder avses vidare den civilrättsliga transaktionen, dvs. själva överlåtelsen. Till exempel att en näringsidkare inte vill sälja en vara eller hyra ut en bostad till någon för att han eller hon är funktionshindrad. Bestämmelsen ger inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande *tillgänglighet*. Det är alltså inte diskriminering enligt den föreslagna bestämmelsen om t.ex. den fysiska tillgången till en vara, tjänst eller bostad är svårtillgänglig för en funktionshindrad på grund av att en butik eller byggnad saknar hissar.

Socialtjänsten m.m.

10 §

Paragrafen innehåller ett diskrimineringsförbud i fråga insatser inom socialtjänsten och viss annan verksamhet som har betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet. Förbudet omfattar diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse. Diskrimineringsförbudet har behandlats i avsnitt 11.7.1.

Vägledning för vad som omfattas av begreppet socialtjänst kan hämtas i lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten.

Det förekommer även annan verksamhet som är av betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet som omfattas av förbudet. Det gäller verksamhet som avser färdtjänst, riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag.

Även fysiska eller juridiska personer som genom avtal med en kommun fullgör insatser inom socialtjänstens område omfattas av förbudet mot att diskriminera.

Diskrimineringsförbudet omfattar såväl den verksamhet som utgörs av handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar, t.ex. information, rådgivning, uppsökande verksamhet, hemhjälp och verksamhet i behandlingshem. Diskrimineringsförbudet gäller i verksamheten som sådan och kan avse sådant som rätten till insatserna, insatsernas räckvidd och innehåll samt avgiftsbetalning.

Socialförsäkringssystemet

11 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.7.2. Det omfattar diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse.

Vilka förmåner och vem som omfattas av socialförsäkringen framgår av socialförsäkringslagen (1999:799). Av socialförsäkringslagen framgår

att rätten till en förmån skall grundas på antingen bosättning eller förvärvsarbete i Sverige.

Utöver det som i socialförsäkringslagen definieras som socialförsäkring finns det vissa anslutande bidragssystem som administreras av Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna och i vissa fall av andra myndigheter som också omfattas av lagens förbud. Dessa är t.ex. statligt personskadeskydd enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m., krigsskadeersättning till sjömän enligt lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till sjömän, ersättning till smittbärare enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare samt olika former av ersättningar enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

Diskrimineringsförbudet omfattar såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar och kan avse sådant som rätten till försäkringsersättningar och bidrag, dessas räckvidd och innehåll.

Arbetslöshetsförsäkringen

12 §

Paragrafen anger diskrimineringsförbudet i fråga om arbetslöshetsförsäkringen. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.7.3. Det omfattar diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse.

Bestämmelser om arbetslöshetsförsäkringen finns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen handhas av arbetslöshetskassor (a-kassor) som är föreningar och vilka regleras i lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor.

Bestämmelsen omfattar arbetslöshetskassornas handhavande av alla frågor som gäller försäkringen, t.ex. ansökan och beviljande av ersättning, ersättningens storlek, karenstid, ersättningstidens längd, avdrag på dagpenningen, avstängning från rätt till ersättning, nedsättning av ersättning och utfärdande av intyg. Uppräkningen är inte uttömmande. Vidare omfattas frågor om medlemskap i en arbetslöshetskassa, medlemsavgifter och s.k. särskild uttaxering till en arbetslöshetskassa. Förbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Utanför diskrimineringsförbudets räckvidd faller i princip övriga frågor som omfattas av lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Frågor om föreningarnas bildande, registrering, tillsyn över a-kassorna och statsbidrag till kassorna, vilket regleras i den lagen, rör inte den enskildes förhållanden och omfattas inte av lagens diskrimineringsförbud.

13 §

Paragrafen innehåller ett diskrimineringsförbud som gäller i hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet. Förbudet har behandlats i avsnitt 11.7.4. Det omfattar diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller övertygelse.

Med hälso- och sjukvård avses enligt hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) åtgärder för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador. Till hälso- och sjukvården hör även sjuktransporter samt att ta hand om avlidna, 1 § hälso- och sjukvårdslagen (1982:763). I fråga om tandvård finns särskilda bestämmelser i tandvårdslagen (1985:125).

Med hälso- och sjukvård avses, förutom den del av hälso- och sjukvården som kan avgränsas som mer renodlad sjukvård, även exempelvis åtgärder med anledning av kroppsfel och barnafödande. I hälso- och sjukvård ingår funktionsförbättrande och funktionsuppehållande behandling för personer med funktionshinder. Till hälso- och sjukvården hör vidare företagshälsovård, skolhälsovård och studerandehälsovård.

Med annan medicinsk verksamhet avses vissa åtgärder som i vissa fall inte kan anses som hälso- och sjukvård, exempelvis åtgärder med anledning av lagen (1984:1140) om insemination eller lagen (2001:409) om omskärelse av pojkar.

Även fysiska eller juridiska personer som genom avtal med landsting eller kommun fullgör insatser inom hälso- och sjukvårdens område omfattas av förbudet att diskriminera.

Diskrimineringsförbudet omfattar såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar och kan avse sådant som tillgången till vård, dess räckvidd och innehåll samt avgiftsbetalning.

Förbud mot repressalier

14 §

Paragrafen innehåller förbud mot repressalier. Repressalier har behandlats i avsnitt 11.8.

Med repressalier avses ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder som kan drabba en person som anmält någon eller anfört klagomål mot vad han eller hon uppfattat som diskriminering. Karakteristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder.

Regeln är ”en spegelbild” av diskrimineringsförbuden. Den som är förbjuden att diskriminera är också förbjuden att vidta repressalieåtgärder. Det betyder att arbetssökande och arbetstagare skyddas av repressalieförbudet såvitt gäller den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (se avsnitt 11.2). Den som vill starta eller bedriver näringsverksamhet kan åberopa förbudet gentemot i första hand de myndigheter som handhar frågor om tillstånd, registrering etc. (se avsnitt 11.3). Den som vill utöva ett visst yrke skyddas i de situationer som avses i avsnitt 11.4. Motsvarande resonemang gäller för medlemskap m.m. i organisa-

tioner, varor, tjänster och bostäder och socialtjänsten och de andra sociala områdena (se avsnitten 11.5–7).

Repressalieförbudet gäller till förmån för den som anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning som syftar till att klargöra om diskriminering förekommit eller till att motverka diskriminering. Anmälan, påtalande eller medverkan i en utredning kan avse kontakter med ombudsmännen, en tillsynsmyndighet, en tjänsteman på en myndighet där diskrimineringen påstås ha skett eller en branschorganisation där en näringsidkare är medlem. Uppräkningen är inte uttömmande.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

Repressalier kan bestå även i handlingar som inte är straffbara. Om repressalier består i våld eller hot om våld för att någon t.ex. gjort en anmälan, eller i en annan gärning som medför lidande t.ex. för att någon avlagt vittnesmål, kan detta bedömas som övergrepp i rättssak enligt 17 kap. 10 § brottsbalken.

Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

15 §

Bestämmelsen innebär att diskriminerande avtalsvillkor kan jämkas eller förklaras ogiltiga på den diskriminerades begäran. Bestämmelsen omfattar avtalsvillkor som genom sin tillämpning innebär en förbjuden diskriminering. Om exempelvis en näringsidkare tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens etniska tillhörighet, religion, övertygelse, funktionshinder eller sexuella läggning kan avtalsvillkoret jämkas eller förklaras ogiltigt. På samma sätt som i 36 § avtalslagen kan avtalet även i övrigt jämkas eller hela avtalet förklaras ogiltigt.

Även en uppsägning av ett avtal eller en annan sådan rättshandling kan förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Med annan sådan rättshandling kan t.ex. avses att en hyresvärd anmodat hyresgästen att flytta.

Möjligheten att få ett avtal eller en bestämmelser i ett avtal ogiltigförklarat eller jämkat gäller om den diskriminerade är part i avtalet.

Motsvarande bestämmelse finns i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 11.9.1.

Skadestånd

16 och 17 §§

Bestämmelserna om skadestånd har behandlats i avsnitt 11.9.2.

Av paragraferna framgår att den som bryter mot förbuden mot diskriminering och repressalier i lagen skall betala ideellt skadestånd till den som diskriminerats eller utsatts för repressalier för den kränkning som diskrimineringen eller repressalierna innebär.

Av *andra stycket* i både 16 och 17 §§ framgår att det är den som har en arbetstagare i sin tjänst som skall ersätta skada för den kränkning som diskrimineringen innebär på grund av att en arbetstagare i tjänsten bryter mot förbuden mot diskriminering i lagen. Det innebär att det är arbetsgivaren som är skadeståndsansvarig om den som brutit mot förbuden mot diskriminering gjort det i tjänsten. Allt som en arbetstagare gör i samband med sina uppgifter och som är diskriminering enligt lagen blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig för i förhållande till den diskriminerade. Om t.ex. en arbetstagare hos en arbetsförmedling diskriminerar en arbetssökande vid förmedling av arbete är arbetsgivaren skadeståndsskyldig i förhållande till den diskriminerade. Arbetsgivaren är också skadeståndsansvarig trots att arbetstagaren handlat i strid mot arbetsgivarens anvisningar om t.ex. ett icke-diskriminerande bemötande av vårdtagare eller kunder. Bestämmelsen reglerar arbetsgivarens ansvar i förhållande till den som utsatts för diskriminering.

Av betydelse vid beräkningen av skadeståndet är att brott mot diskrimineringslagstiftningen skall ses som en allvarlig kränkning. Kränkningens art och omfattning har betydelse för skadeståndets storlek. Ju allvarligare kränkningen är, desto högre skadestånd utdöms. I princip gäller att avsiktlig diskriminering leder till högre skadestånd än oavsiktlig diskriminering.

18 §

Enligt bestämmelsen kan skadestånd jämkas.

Jämkning kan ske med beaktande t.ex. av att den diskriminerande spontant vidtagit rättelse eller gjort verkliga försök att komma till rätta med situationen. När en jämkning övervägs bör den kränktes intresse beaktas. Är det frågan om en allvarligare kränkning bör en jämkning komma i fråga endast i mycket särpräglade undantagssituationer.

Jämkning av skadestånd har behandlats i avsnitt 11.9.2.

Tillsyn

19 §

Paragrafen har behandlats i avsnitt 11.10.

I *första stycket* anges att Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall se till att lagen följs.

Tillsynsverksamheten bedrivs bl.a. genom att ombudsmännen prövar anmälningar om överträdelse av lagen.

Av *andra stycket* framgår att ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av diskrimineringsförbuden att frivilligt följa lagen. Först

när möjligheten till frivillig samverkan är uttömda bör ombudsmännen initiera domstolsprövning.

Rättegången

20 §

Tillämpliga regler

Vilka regler som är tillämpliga i en rättegång om diskriminering har behandlats i avsnitt 7.2, 11.11.1.

Av paragrafens *första stycke* framgår att mål om tillämpning av förbudet mot diskriminering och förbudet mot repressalier enligt lagen skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i dispositiva tvistemål.

Andra stycket innehåller ett undantag från huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken om att en part som förlorar målet skall ersätta motparten för dennes rättegångskostnader. Bestämmelsen innebär att domstolen kan förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorar målet och hade skälig anledning att få tvisten prövad. Möjligheten att förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad gäller alltså endast om det är den som ansett sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier som förlorar målet. Den gäller dock inte för en ombudsman som för talan som part enligt 22 §.

En förutsättning för undantagets tillämpning är vidare att den part som förlorade målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Det kan avse fall då omständigheterna har varit sådana att talan varit befogad eller bevis- eller rättsläget varit mycket svårbedömt och det framstår som obefogat att strikt hålla fast vid principen om att den förlorande parten skall ersätta motpartens rättegångskostnader.

Av paragrafens ordalydelse framgår att målet skall ha avgjorts efter en prövning i sak för att andra stycket skall bli tillämpligt.

Liknande undantag från huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken finns i 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, som gäller för mål enligt jämställdhetslagen och 1999 års arbetsrättsliga lagar, samt i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, dock främst med den skillnad att även i fall då ombudsmännen för talan kan det förordnas att vardera parten bär sin rättegångskostnad. Rättegångskostnaderna behandlas i avsnitt 11.11.2.

Bevisbörda

21 §

Paragrafen innehåller en bevisbörderegeln som motsvarar artikel 8 i direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och artikel 10 i direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Bevisregeln har behandlats i avsnitt 10.

Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Käranden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering respektive repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på motparten. Svaranden måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Ett sätt att styrka att diskriminering inte förekommit är att svaranden bevisar att agerandet inte har något samband med åberopade diskrimineringsgrunden. Om kärandesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering respektive repressalier antagliga behöver motpartens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering eller repressalier inte kan visas i målet.

EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd såvitt avser diskriminering. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden. Ledning kan också sökas i Arbetsdomstolens tillämpning av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr t.ex. AD 2002 nr 45 och nr 128 samt AD 2001 nr 76).

Rätt att föra talan

22 §

Paragrafen anger att Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen eller Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning har rätt att föra talan för den som anser sig ha blivit diskriminerad. En motsvarande lydelse finns i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Det ankommer på ombudsmännen att bestämma om ombudsmannens biträde är behövligt och lämpligt. Samtycke från den som anser sig ha blivit diskriminerad är en förutsättning för att ombudsmännen skall kunna föra talan.

Enligt paragrafen är ombudsmännen behöriga att som ombud föra talan också på annan grund och att framställa annat yrkande än vad ombudsmannen kan göra enligt bestämmelserna i lagen, under förutsättning att en sådan talan enligt ombudsmännens uppfattning bör föras i samma rättegång.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 11.11.1.

23 §

Av paragrafen följer att den enskilde som anser sig diskriminerad skall behandlas som om han eller hon var part i rättegången i fråga om jävsförhållanden, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen, trots att det är en ombudsman som har den egentliga partsställningen när han eller hon för talan. En motsvarande bestämmelse finns i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 11.11.1.

Preskription m.m.

24 §

Av paragrafen följer att en talan i ett mål enligt lagen skall väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller vid underlåtenhet när en skyldighet senast skulle ha fullgjorts.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 11.11.3.

25 §

Paragrafen innebär att även en ombudsman måste väcka talan inom den tid som anges i 24 §. Vidare innebär bestämmelsen att den för vilken ombudsmannen för talan omfattas av en doms rättskraft. Det innebär också att en sökande själv kan överklaga en dom om ombudsmannen inte gör det.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 11.11.3.

15.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lagens rubrik

Lagens rubrik har ändrats till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. Ändringen speglar det förhållandet att ”trosbekännelse” brutits ut från diskrimineringsgrunden ”etnisk tillhörighet” och nu innefattas i den nya diskrimineringsgrunden ”religion eller övertygelse”.

1 och 2–7 §§

1 § första stycket, *2 §* och *4–7 §§* har ändrats så att de återger det förhållandet att ”trosbekännelse” brutits ut från diskrimineringsgrunden ”etnisk tillhörighet” och nu innefattas i den självständiga diskrimineringsgrunden ”religion eller övertygelse”. Diskrimineringsgrunderna har behandlats i avsnitt 8.

Därutöver har definitionen av ”etnisk tillhörighet” av redaktionella skäl flyttats till *1 § andra stycket* från *3 § första stycket*. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

3 § har upphävts. Bestämmelsens första stycke har flyttats till *1 §* och andra stycket som tidigare innehöll definitionen av ”etniska trakasserier” har flyttats till *9 a §*.

I *4 §* har uttrycket ”etnisk mångfald” avskaffats.

Lydelsen av *6 §* har ändrats redaktionellt så att den språkligt är förenlig med repressalieförbudet i *12 §*.

1 a §

Av paragrafen framgår att lagens tillämpningsområde utsträcks på så sätt att vissa bestämmelser i lagen gäller till förmån även för den som utan att vara anställd av arbetsgivaren söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. Härmed åsyftas i första hand studenter som söker eller fullgör praktik som ett led i sin utbildning. De jämföras med arbetssökande respektive arbetstagare och kan därmed åberopa diskrimineringsförbuden i 8–9 b §§ och 10 § 3, förbudet mot repressalier i 12 §, bestämmelsen om arbetsgivares åtgärds- och utredningsskyldighet i 13 §, ogiltighetsreglerna i 14 och 15 §§ samt reglerna om skadestånd i 16 och 18–20 §§.

Lagens tillämpningsområde har behandlats i avsnitt 12.2.

1 b §

Paragrafen är ny och anger att även den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av 12–13 och 18–20 §§. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 12.2.

8 §

Paragrafen anger definitionen av och förbudet mot direkt diskriminering. *Första stycket* har ändrats i fyra avseenden. Ordet ”sämre” har ersatt ”mindre förmånlig” utan att någon betydelseskilnad avsetts. Vidare har det genom orden ”har behandlats” gjorts tydligt att en jämförelse med en behandling i förfluten tid är möjlig. Inte heller detta utgör någon förändring av rättsläget. Orden ”likartad situation” har ersatts med ”jämförbar situation” utan att någon betydelseskilnad avsetts. Den fjärde ändringen är att den del av bevisprövningen som tidigare angetts i första styckets avslutande del tagits bort från definitionen. En separat bevisregel återfinns i stället i 36 a §. Det avslutande ledet av första stycket uttrycker på ett tydligare sätt än tidigare kravet på orsakssamband mellan en missgynnande behandling och diskrimineringsgrunden. Ändringarna har behandlats i avsnitt 9.2.

Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Andra stycket har upphävts. Undantag från förbudet mot direkt diskriminering anges fortsättningsvis i stället i 10 § andra stycket. Ändringen har behandlats i avsnitt 12.3.

9 §

Paragrafen innehåller definitionen av och förbudet mot indirekt diskriminering. Den har ändrats dels på så sätt att det framgår att ”etnisk tillhörighet” respektive ”religion eller övertygelse” är två skilda diskrimineringsgrunder, dels i fråga om formuleringen av den s.k. intresseavvägningen. Ordalydelsen är i huvudsak hämtad från definitionen av indirekt diskriminering i EG:s direktiv mot etnisk diskriminering och

arbetslivsdirektivet (direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung respektive direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet). Ändringen innebär inte någon ändring i sak.

Ändringen har behandlats i avsnitt 9.3. Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

9 a §

Bestämmelsen, som är ny, innehåller definitionen av trakasserier och anger att trakasserier är diskriminering.

Med trakasserier avses enligt *första stycket* uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse.

Av *andra stycket* följer att trakasserier är förbjuden diskriminering.

Definitionen har behandlats i avsnitt 9.4. Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

9 b §

Paragrafen är ny. *Första stycket* innehåller definitionen av ”instruktioner att diskriminera”. Av definitionen framgår att med instruktioner att diskriminera avses order eller instruktioner om direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier av en person som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare.

Om instruktionen åtlöds innebär den att någon missgynnas. Om instruktionen inte åtlöds och därmed är verkningslös på så sätt att den inte får effekt omfattas den inte av diskrimineringsförbudet. Även en instruktion som inte åtlöds av den som tar emot den kan dock föranleda en diskriminerande effekt. Så kan vara fallet när instruktionen riktat sig mot en viss person eller flera personer som således särskilt utpekats som tilltänkta föremål för diskriminering. I ett sådant fall har den enskilde utsatts för en kränkning redan genom att pekats ut. Diskriminering föreligger om en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtlöddes av den som tog emot instruktionen.

Om en arbetsgivare ger en arbetstagare order om att diskriminera någon annan och instruktionen leder till att missgynnande kan konstateras, är arbetsgivaren ”bunden” av den anställdes diskriminerande handling i den meningen att diskrimineringen anses ha utförts av arbetsgivaren. Eventuella skadeståndsanspråk skall riktas mot arbetsgivaren. Eftersom arbetsgivaren anses ha diskriminerat även genom den anställdes handlande har instruktionen i det fallet ingen självständig betydelse.

Av *andra stycket* framgår att instruktioner att diskriminera är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera har behandlats i avsnitt 9.5.

Av 1 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

10 §

Paragrafen anger när lagens diskrimineringsförbud gäller. *Första stycket* har ändrats på så sätt att *tredje* och *fjärde punkterna* har fått nytt innehåll och att *femte* till *sjunde punkterna* motsvarar de tidigare punkterna 3–5.

Den *tredje punkten* anger att diskrimineringsförbuden gäller när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik. Med yrkespraktik åsyftas dels lärlingars och andra arbetstagares praktik, dels praktik som studenter söker eller fullgör som ett led i en utbildning. Studiebesök på en arbetsplats eller andra kortare perioder en person vistas på en arbetsplats omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Inte heller PRAO eller s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394) omfattas.

Den tredje punkten anger uttömmande när skydd mot diskriminering gäller i fråga om yrkespraktik på en arbetsplats. Övriga punkter i paragrafen är inte avsedda att tillämpas vare sig i fråga om studenter eller anställda som fullgör praktik på en arbetsplats.

Den *fjärde punkten* i sin nya lydelse anger att diskrimineringsförbuden gäller när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning. Med ”annan utbildning” avses arbetstagares utbildning i alla former som anordnas av en arbetsgivare och som inte omfattas av punkt 2 som rör ”utbildning för befordran”. Med yrkesvägledning avses information och stöd inför val av utbildning och arbete.

Lagens utökade tillämpningsområde såvitt avser yrkespraktik, yrkesvägledning och ”annan utbildning” har behandlats i avsnitt 12.2.

I *andra stycket* – som är nytt – har undantaget från förbudet mot direkt diskriminering förts in. Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet eller religion eller övertygelse är absolut nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

Tillämpningsområdet för undantaget är snävt. Det får tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Exempel på när undantaget kan användas är teaterföreställningar där det krävs att skådespelare har en viss etnisk tillhörighet för att föreställningen skall bli äkta. Ett annat exempel är verksamheter som tillhandahåller personliga tjänster åt personer ur en viss etnisk grupp för att främja deras sociala välfärd. Om dessa tjänster bäst kan utföras av någon som tillhör samma etniska grupp är undantag från diskrimineringsförbudet tillåten. Ett specialfall är organisationer som med hänsyn till verksamhetens ändamål och speciella förutsättningar kan ges en särskild möjlighet att väga in etnisk tillhörighet i ett anställningsbeslut. Det gäller verksamheter som bygger på religiösa, ideologiska eller värderingsmässiga grunder.

Det tidigare undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” som fanns i 8 § andra stycket har utmönstrats ur lagen.

Andra stycket har behandlats i avsnitt 12.3.

12 §

I 12 § anges förbudet mot repressalier. Förbudet har utsträckts till att omfatta repressalier mot – förutom arbetstagare – även inhyrd eller inlånad personal och den som fullgör praktik. Av 1 a och 1 b §§ framgår att förbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive av inhyrd eller inlånad arbetskraft. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Regeln har vidare ändrats på så sätt att förbudet gäller när en arbetstagare, den som hyrts eller lånats in eller en praktikant *anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt lagen. Anmälan eller påtalandet av diskriminering kan ha gjorts till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare eller till en arbetsgivarrepresentant. Uppräkningen är inte uttömmande. Att någon ”medverkat i en utredning enligt lagen” avser att personen för egen eller annans räkning påtalat att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnar uppgifter under utredningen.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

Ändringen har behandlats i avsnitt 12.5.

13 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Den har ändrats på så sätt att ordet ”etniska” tagits bort. Skälet till ändringen är att även trakasserier på grund av religion eller övertygelse omfattas av bestämmelsen.

Som framgår av 1 a § respektive 1 b § har skyldigheten att utreda och vidta åtgärder utsträckts till att omfatta även när en person som fullgör praktik eller inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller när en sådan person påstås ha trakasserat.

Ändringen har behandlats i avsnitt 12.5.

14 §

Bestämmelsen – som handlar om ogiltighet av avtal – har ändrats endast på så sätt att *etnisk* (diskriminering) tagits bort för att markera att paragrafen gäller även avtal som föreskriver eller medger diskriminering som har samband med religion eller övertygelse.

16 och 17 §§

Paragraferna anger att en arbetsgivare som bryter mot lagen kan åläggas skyldighet att betala skadestånd.

16 § – som rör allmänt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att en arbetsgivare kan åläggas att betala sådant skadestånd vid överträdelse av diskrimineringsförbudet som gäller direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera även i de fall som avses i 10 § 3.

17 § – som avser både allmänt och ekonomiskt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera kan ge grund för skadestånd i de fall som anges i 10 § 4–7.

Frågor om skadestånd har behandlats i avsnitt 12.7.

24 §

Bestämmelsen rör arbetsgivares uppgiftsskyldighet i förhållanden som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn. Den har ändrats på så sätt att förbehållet om att arbetsgivare inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten tagit bort. Ändringen har behandlats i avsnitt 12.6.

36 §

Paragrafen anger att mål om tillämpningen av lagen skall behandlas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Regeln har ändrats på så sätt att det framgår att även den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft utan att vara anställd där skall anses som arbetstagare i processuellt hänseende. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs respektive utförs anses på motsvarande sätt som arbetsgivare.

Innebörden av ändringen är att de processuella reglerna i 1974 års lag som tar sikte på ”arbetstagare” gäller också för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive inhyrd eller inlånad personal. Detta syftar på främst studenter som fullgör, eller önskar fullgöra, praktik på en arbetsplats samt på personal som är anställd hos bemanningsföretag.

Ändringen innebär också att reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet blir tillämpliga på praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Bevisbörda

36 a §

Paragrafen innehåller en bevisbörderegeln som motsvarar artikel 8 i direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och artikel 10 i direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Bevisregeln har behandlats i avsnitt 10.

Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Käranden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering respektive repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Ett sätt att styrka att diskriminering inte förekommit är att svaranden bevisar att ågerandet inte har något samband med åberopade

diskrimineringsgrunden. Om kärandesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering respektive repressalier antagliga behöver motpartens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering eller repressalier inte kan visas i målet.

EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd såvitt avser diskriminering. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden. Ledning kan också sökas i Arbetsdomstolens tillämpning av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr t.ex. AD 2002 nr 45 och nr 128 samt AD 2001 nr 76.)

Anvisningarna i förarbetena till 1999 års lagar och jämställdhetslagen är alltså vägledande (se prop. 1997/98:177, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140 samt prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4).

15.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

2 a §

Av paragrafen som är ny framgår att lagens tillämpningsområde utsträcks på så sätt att vissa bestämmelser i lagen gäller till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. Härmed åsyftas i första hand studenter som söker eller fullgör praktik som ett led i sin utbildning. De jämföras med arbetssökande och arbetstagare och kan därmed åberopa diskrimineringsförbuden i 3–4 b §§ och 5 § 3, förbudet mot repressalier i 8 §, bestämmelsen om arbetsgivares åtgärds- och utredningsskyldighet i 9 §, ogiltighetsreglerna i 10 och 11 §§ samt reglerna om skadestånd i 12 och 14–16 §§.

Lagens tillämpningsområde har behandlats i avsnitt 12.2.

2 b §

Paragrafen är ny och anger att även den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av 8–9 och 14–16 §§. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 12.2.

3 §

Paragrafen anger definitionen av och förbudet mot direkt diskriminering. *Första stycket* har ändrats i fyra avseenden. Ordet ”sämre” har ersatt ”mindre förmånlig” utan att någon betydelseskilnad avsetts. Vidare har det genom orden ”har behandlats” gjorts tydligt att en jämförelse med en behandling i förfluten tid är möjlig. Inte heller detta utgör någon förändring av rättsläget. Orden ”likartad situation” har ersatts med ”jämförbar

situation” utan att någon ändring i sak avsetts. Den fjärde ändringen är att den del av bevisprövningen som tidigare angetts i första styckets avslutande del tagits bort från definitionen. En separat bevisregel återfinns i stället i 24 a §. Det avslutande ledet av första stycket uttrycker på ett tydligare sätt än tidigare kravet på orsakssamband mellan en missgynnande behandling och diskrimineringsgrunden. Ändringarna har behandlats i avsnitt 9.2.

Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Andra stycket har upphävts. Undantag från förbudet mot direkt diskriminering anges fortsättningsvis i stället i 5 § andra stycket. Ändringen har behandlats i avsnitt 12.3.

4 §

Paragrafen innehåller definitionen av och förbudet mot indirekt diskriminering. Den har ändrats i fråga om formuleringen av den s.k. intresseavvägningen. Ordalydelsen är i huvudsak hämtad från definitionen av indirekt diskriminering i EG:s direktiv mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet (direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung respektive direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet). Ändringen innebär inte någon ändring i sak.

Ändringen har behandlats i avsnitt 9.3. Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

4 a §

Bestämmelsen, som är ny, innehåller definitionen av trakasserier och anger att trakasserier är förbjuden diskriminering.

Med trakasserier avses enligt *första stycket* uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med funktionshinder. Definitionen har behandlats närmare i avsnitt 9.4.

Av *andra stycket* följer att trakasserier är förbjuden diskriminering.

Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

4 b §

Paragrafen är ny. *Första stycket* innehåller definitionen av ”instruktioner att diskriminera”. Av definitionen framgår att med instruktioner att diskriminera avses order eller instruktioner om direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier av en person som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare.

Om instruktionen åtlöds innebär den att någon missgynnas. Om instruktionen inte åtlöds och därmed är verkningslös på så sätt att den inte

får effekt omfattas den inte av diskrimineringsförbudet. Även en instruktion som inte åtlöds av den som tar emot den kan dock föranleda en diskriminerande effekt. Så kan vara fallet när instruktionen riktat sig mot en viss person eller flera personer som således särskilt utpekats som tilltänkta föremål för diskriminering. I ett sådant fall har den enskilde utsatts för en kränkning redan genom att pekats ut. Diskriminering föreligger om en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtlöddes av den som tog emot instruktionen.

Om en arbetsgivare ger en arbetstagar order om att diskriminera någon annan och instruktionen leder till att missgynnande kan konstateras, är arbetsgivaren ”bunden” av den anställdes diskriminerande handling i den meningen att diskrimineringen anses ha utförts av arbetsgivaren. Eventuella skadeståndsanspråk skall riktas mot arbetsgivaren. Eftersom arbetsgivaren anses ha diskriminerat även genom den anställdes handling har instruktionen i det fallet ingen självständig betydelse.

Av *andra stycket* framgår att instruktioner att diskriminera är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera har behandlats i avsnitt 9.5.

Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

5 §

Paragrafen anger när lagens diskrimineringsförbud gäller. *Första stycket* har ändrats på så sätt att *tredje* och *fjärde punkterna* har fått nytt innehåll och att *femte* till *sjunde punkterna* motsvarar de tidigare punkterna 3–5.

Den *tredje punkten* anger att diskrimineringsförbuden gäller när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik. Med yrkespraktik åsyftas dels lärlingars och andra arbetstagar praktik, dels praktik som studenter söker eller fullgör som ett led i en utbildning. Studiebesök på en arbetsplats eller andra kortare perioder en person vistas på en arbetsplats omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Inte heller PRAO eller s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394) omfattas.

Den *tredje punkten* anger uttömmande när skydd mot diskriminering gäller i fråga om yrkespraktik på en arbetsplats. Övriga punkter i paragrafen är inte avsedda att tillämpas vare sig i fråga om studenter eller anställda som fullgör praktik på en arbetsplats.

Den *fjärde punkten* i sin nya lydelse anger att diskrimineringsförbuden gäller när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning. Med ”annan utbildning” avses arbetstagar utbildning i alla former som anordnas av en arbetsgivare och som inte omfattas av punkt 2 som rör ”utbildning för befordran”. Med yrkesvägledning avses information och stöd inför val av utbildning och arbete.

Lagens utökade tillämpningsområde såvitt avser yrkespraktik, yrkesvägledning och ”annan utbildning” har behandlats i avsnitt 12.2.

I *andra stycket* – som är nytt – har undantaget från förbudet mot direkt diskriminering förts in. Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid

beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om ett visst funktionshinder är absolut nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

Tillämpningsområdet för undantaget är snävt. Det tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Ett specialfall är organisationer som med hänsyn till verksamhetens ändamål och speciella förutsättningar kan ges en särskild möjlighet att väga in funktionshinder i ett anställningsbeslut. Det gäller verksamheter som bygger på, ideologiska eller värderingsmässiga grunder.

Det tidigare undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” som fanns i 3 § andra stycket har utmönstrats ur lagen.

Andra stycket har behandlats i avsnitt 12.3.

6 §

I paragrafen har ordet ”likartad situation” ersatts av ”jämförbar situation”. Ändringen är en konsekvens av ändringen i 3 § av definitionen av direkt diskriminering.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 9.2.

8 §

I paragrafen anges förbudet mot repressalier. Förbudet har utsträckts till att omfatta repressalier mot – förutom arbetstagare – även inhyrd eller inlånad personal och den som fullgör praktik. Av 2 a och 2 b §§ framgår att förbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive av inhyrd eller inlånad arbetskraft. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Regeln har vidare ändrats på så sätt förbudet gäller när en arbetstagare, den som hyrts eller lånats in eller en praktikant *anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt lagen. Anmälan eller påtalandet av diskriminering kan ha gjorts till Handikappombudsmannen, till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare eller till en arbetsgivarrepresentant. Uppräkningen är inte uttömmande. Att någon ”medverkat i en utredning enligt lagen” avser att personen för egen eller annans räkning påtalat att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnar uppgifter under utredningen.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

Ändringen har behandlats i avsnitt 12.5.

9 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Den har ändrats på så sätt att andra stycket där definitionen av trakasserier tidigare angavs har upphävts (jfr nu 4 a §).

Som framgår av 2 a § respektive 2 b § har skyldigheten att utreda och vidta åtgärder utsträckts till att omfatta även när en person som fullgör

praktik eller inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller när en sådan person påstås ha trakasserat.

Ändringen har behandlats i avsnitt 12.5.

12 och 13 §§

Paragraferna anger att en arbetsgivare som bryter mot lagen kan åläggas skyldighet att betala skadestånd.

12 § – som rör allmänt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att en arbetsgivare kan åläggas att betala sådant skadestånd vid överträdelse av diskrimineringsförbuden som gäller direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera även i de fall som avses i 5 § 3.

13 § – som avser både allmänt och ekonomiskt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera kan ge grund för skadestånd i de fall som anges i 5 § 4–7.

Frågor om skadestånd har behandlats i avsnitt 12.7.

18 §

Bestämmelsen rör arbetsgivares uppgiftsskyldighet i förhållanden som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn. Den har ändrats på så sätt att förbehållet om att arbetsgivare inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten tagit bort. Ändringen har behandlats i avsnitt 12.6.

24 §

Paragrafen anger att mål om tillämpningen av lagen skall behandlas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Regeln har ändrats på så sätt att det framgår att även den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft utan att vara anställd där skall anses som arbetstagare i processuellt hänseende. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs respektive utförs anses på motsvarande sätt som arbetsgivare.

Innebörden av ändringen är att de processuella reglerna i 1974 års lag som tar sikte på ”arbetstagare” gäller också för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive inhyrd eller inlånad personal. Detta syftar på främst studenter som fullgör, eller önskar fullgöra, praktik på en arbetsplats samt på personal som är anställd hos bemanningsföretag.

Ändringen innebär också att reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet blir tillämpliga på praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Bevisbörda

24 a §

Paragrafen innehåller en bevisbörderegulering som motsvarar artikel 8 i direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehand-

ling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och artikel 10 i direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Bevisregeln har behandlats i avsnitt 10.

Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Käranden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering respektive repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Ett sätt att styrka att diskriminering inte förekommit är att svaranden bevisar att agerandet inte har något samband med åberopade diskrimineringsgrunden. Om kärandesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering respektive repressalier antagliga behöver motpartens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering eller repressalier inte kan visas i målet.

EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd såvitt avser diskriminering. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden. Ledning kan också sökas i Arbetsdomstolens tillämpning av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr t.ex. AD 2002 nr 45 och nr 128 samt AD 2001 nr 76.)

Anvisningarna i förarbetena till 1999 års lagar och jämställdhetslagen är alltså vägledande (se prop. 1997/98:177, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140 samt prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4).

15.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

2 a §

Av paragrafen som är ny framgår att lagens tillämpningsområde utsträckts på så sätt att vissa bestämmelser i lagen gäller till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats. Härmed åsyftas i första hand studenter som söker eller fullgör praktik som ett led i sin utbildning. De jämföras med arbetssökande och arbetstagare och kan därmed åberopa diskrimineringsförbuden i 3–4 b §§ och 5 § 3, förbudet mot repressalier i 7 §, bestämmelsen om arbetsgivares åtgärds- och utredningsskyldighet i 8 §, ogiltighetsreglerna i 9 och 10 §§ samt reglerna om skadestånd i 11 och 13–15 §§.

Lagens tillämpningsområde har behandlats i avsnitt 12.2.

2 b §

Paragrafen är ny och anger att även den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses

som arbetstagare vid tillämpning av 7–8 och 13–15 §§. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 12.2.

3 §

Paragrafen anger definitionen av och förbudet mot direkt diskriminering. Första stycket har ändrats i fyra avseenden. Ordet ”sämre” har ersatt ”mindre förmånlig” utan att någon betydelskillnad avsetts. Vidare har det genom orden ”har behandlats” gjorts tydligt att en jämförelse med en behandling i förfluten tid är möjlig. Inte heller detta utgör någon förändring av rättsläget. Orden ”likartad situation” har ersatts med ”jämförbar situation” utan att någon ändring i sak avsetts. Den fjärde ändringen är att den del av bevisprövningen som tidigare angetts i första styckets avslutande del tagits bort från definitionen. En separat bevisregel återfinns i stället i 23 a §. Det avslutande ledet av första stycket uttrycker på ett tydligare sätt än tidigare kravet på orsakssamband mellan en missgynnande behandling och diskrimineringsgrunden. Ändringarna har behandlats i avsnitt 9.2.

Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Andra stycket har upphävts. Undantag från förbudet mot direkt diskriminering anges fortsättningsvis i stället i 5 § andra stycket. Ändringen har behandlats i avsnitt 12.3.

4 §

Paragrafen innehåller definitionen av och förbudet mot indirekt diskriminering. Den har ändrats i fråga om formuleringen av den s.k. intresseavvägningen. Ordalydelsen är i huvudsak hämtad från definitionen av indirekt diskriminering i EG:s direktiv mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet (direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung respektive direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet). Ändringen innebär inte någon ändring i sak.

Ändringen har behandlats i avsnitt 9.3. Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

4 a §

Bestämmelsen, som är ny, innehåller definitionen av trakasserier och anger att trakasserier är diskriminering.

Med trakasserier avses enligt *första stycket* uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning. Av *andra stycket* följer att trakasserier är förbjuden diskriminering.

Definitionen har behandlats närmare i avsnitt 9.4.

Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

4 b §

Paragrafen är ny. *Första stycket* innehåller definitionen av ”instruktioner att diskriminera”. Av definitionen framgår att med instruktioner att diskriminera avses order eller instruktioner om direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier av en person som en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare.

Om instruktionen åtlöds innebär den att någon missgynnas. Om instruktionen inte åtlöds och därmed är verkningslös på så sätt att den inte får effekt omfattas den inte av diskrimineringsförbudet. Även en instruktion som inte åtlöds av den som tar emot den kan dock föranleda en diskriminerande effekt. Så kan vara fallet när instruktionen riktat sig mot en viss person eller flera personer som således särskilt utpekats som tilltänkta föremål för diskriminering. I ett sådant fall har den enskilde utsatts för en kränkning redan genom att pekats ut. Diskriminering föreligger om en instruktion som riktat sig mot en viss person resulterat i stor uppmärksamhet eller ”skvaller” även om det slutligen visar sig att den inte åtlöddes av den som tog emot instruktionen.

Om en arbetsgivare ger en arbetstagare order om att diskriminera någon annan och instruktionen leder till att missgynnande kan konstateras, är arbetsgivaren ”bunden” av den anställdes diskriminerande handling i den meningen att diskrimineringen anses ha utförts av arbetsgivaren. Eventuella skadeståndsanspråk skall riktas mot arbetsgivaren. Eftersom arbetsgivaren anses ha diskriminerat även genom den anställdes handlande har instruktionen i det fallet ingen självständig betydelse.

Av *andra stycket* framgår att instruktioner att diskriminera är förbjuden diskriminering.

Instruktioner att diskriminera har behandlats i avsnitt 9.5.

Av 2 a § framgår att diskrimineringsförbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

5 §

Paragrafen anger när lagens diskrimineringsförbud gäller. *Första stycket* har ändrats på så sätt att *tredje* och *fjärde punkterna* har fått nytt innehåll och att *femte* till *sjunde punkterna* motsvarar de tidigare punkterna 3–5.

Den *tredje punkten* anger att diskrimineringsförbuden gäller när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik. Med yrkespraktik åsyftas dels lärlingars och andra arbetstagares praktik, dels praktik som studenter söker eller fullgör som ett led i en utbildning. Studiebesök på en arbetsplats eller andra kortare perioder en person vistas på en arbetsplats omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Inte heller PRAO eller s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394) omfattas.

Den tredje punkten anger uttömmande när skydd mot diskriminering gäller i fråga om yrkespraktik på en arbetsplats. Övriga punkter i paragrafen är inte avsedda att tillämpas vare sig i fråga om studenter eller anställda som fullgör praktik på en arbetsplats.

Den *fjärde punkten* i sin nya lydelse anger att diskrimineringsförbuden gäller när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning. Med ”annan utbildning” avses arbetstagares utbildning i alla former som anordnas av en arbetsgivare och som inte omfattas av punkt 2 som rör ”utbildning för befordran”. Med yrkesvägledning avses information och stöd inför val av utbildning och arbete.

Lagens utökade tillämpningsområde såvitt avser yrkespraktik, yrkesvägledning och ”annan utbildning” har behandlats i avsnitt 12.2.

I *andra stycket* – som är nytt – har undantaget från förbudet mot direkt diskriminering förts in. Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om en viss sexuell läggning är absolut nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

Tillämpningsområdet för undantaget är snävt. Det tillämpas endast vid anställningar, befordran och utbildning för befordran. Ett specialfall är organisationer som med hänsyn till verksamhetens ändamål och speciella förutsättningar kan ges en särskild möjlighet att väga in sexuell läggning i ett anställningsbeslut. Det gäller verksamheter som bygger på ideologiska eller värderingsmässiga grunder.

Det tidigare undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” som fanns i 3 § andra stycket har utmönstrats ur lagen.

Andra stycket har behandlats i avsnitt 12.3.

7 §

I paragrafen anges förbudet mot repressalier. Förbudet har utsträckts till att omfatta repressalier mot – förutom arbetstagare – även inhyrd eller inlånad personal och studenter som fullgör praktik. Av 2 a och 2 b §§ framgår att förbudet kan åberopas även av den som utan att vara anställd fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive av inhyrd eller inlånad arbetskraft. Som ”inhyrd arbetskraft” anses bl.a. anställda hos bemanningsföretag.

Regeln har vidare ändrats på så sätt förbudet gäller när en arbetstagare, den som hyrts eller lånats in eller en praktikant *anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt lagen. Anmälan eller påtalandet av diskriminering kan ha gjorts till Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), till ett skyddsombud eller motsvarande, till en facklig företrädare eller till en arbetsgivarrepresentant. Uppräkningen är inte uttömmande. Att någon ”medverkat i en utredning enligt lagen” avser att personen för egen eller annans räkning påtalat att arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller att han eller hon lämnar uppgifter under utredningen.

Skyddet mot repressalier förutsätter inte att det vid en slutlig prövning visar sig finnas fog för påståendet om diskriminering.

Ändringen har behandlats i avsnitt 12.5.

8 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Den har ändrats på så sätt att andra stycket där definitionen av trakasserier tidigare angavs upphävts (jfr nu 4 a §).

Som framgår av 2 a § respektive 2 b § har skyldigheten att utreda och vidta åtgärder utsträckts till att omfatta även när en person som fullgör praktik eller inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller när en sådan person påstås ha trakasserat.

Ändringen har behandlats i avsnitt 12.5.

11 och 12 §§

Paragraferna anger att en arbetsgivare som bryter mot lagen kan åläggas skyldighet att betala skadestånd.

11 § – som rör allmänt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att en arbetsgivare kan åläggas att betala sådant skadestånd vid överträdelse av diskrimineringsförbuden som gäller direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera även i de fall som avses i 5 § 3.

12 § – som avser både allmänt och ekonomiskt skadestånd – har ändrats på så sätt att det framgår att direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera kan ge grund för skadestånd i de fall som anges i 5 § 4–7.

Frågor om skadestånd har behandlats i avsnitt 12.7.

17 §

Bestämmelsen rör arbetsgivares uppgiftsskyldighet i förhållanden som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn. Den har ändrats på så sätt att förbehållet om att arbetsgivare inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten tagit bort. Ändringen har behandlats i avsnitt 12.6.

23 §

Paragrafen anger att mål om tillämpningen av lagen skall behandlas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Regeln har ändrats på så sätt att det framgår att även den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft utan att vara anställd där skall anses som arbetstagare i processuellt hänseende. Den hos vilken praktik eller arbete söks, fullgörs respektive utförs anses på motsvarande sätt som arbetsgivare.

Innebörden av ändringen är att de processuella reglerna i 1974 års lag som tar sikte på ”arbetstagare” gäller också för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats respektive inhyrd eller inlånad personal. Detta syftar på främst studenter som fullgör, eller önskar fullgöra, praktik på en arbetsplats samt på personal som är anställd hos bemanningsföretag.

Ändringen innebär också att reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet blir tillämpliga på praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Bevisbörda

23 a §

Bestämmelsen som är ny anger lagens bevisregel. Paragrafen innehåller en bevisbörderegeln som motsvarar artikel 8 i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 10 i arbetslivsdirektivet. Bevisregeln har behandlats i avsnitt 10.

Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Käranden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering skett, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering eller repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att han eller hon inte gjort sig skyldig till diskriminering eller repressalier. Ett sätt att göra det är att svaranden bevisar att hans eller hennes agerande inte har något samband den åberopade diskrimineringsgrunden. Om kärandesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering antaglig behöver arbetsgivarens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering inte kan visas i målet.

EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd såvitt avser diskriminering. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden. Ledning kan också sökas i Arbetsdomstolens tillämpning av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr t.ex. AD 2002 nr 45 och nr 128 samt AD 2001 nr 76.)

Anvisningarna i förarbetena till 1999 års lagar och jämställdhetslagen är alltså vägledande (se prop. 1997/98:177, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140; prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140 samt prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4).

15.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

1 §

Paragrafen har ändrats genom att ”religion eller övertygelse” lagts till som en ny diskrimineringsgrund. Genom ändringen kommer lagen i överensstämmelse med den nya lagen om förbud mot diskriminering och lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. Ändringarna har behandlats i avsnitt 7.1 och 8.3.

2 §

Definitionen av ”etnisk tillhörighet” har ändrats så att den i huvudsak överensstämmer med den nya lagen om förbud mot diskriminering och lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. Förändringen innebär att begreppet trosbekännelse brutits ut ur diskrimineringsgrunden ”etnisk tillhörighet” och nu innefattas i ”religion eller övertygelse”. Ordet ras återfinns inte i definitionen. Denna skillnad utgör ingen skillnad i sak gentemot övriga diskrimineringslagar. Ändringarna har behandlats i avsnitt 8.2 och 8.3.

3–5 §§

Ändringarna i paragraferna är konsekvenser av att ”religion eller övertygelse” införts som en ny diskrimineringsgrund i 1 §.

4 § har ändrats på så sätt att definitionen av de olika formerna av trakasserier frigjorts från den berörde studentens egen etniska tillhörighet, religion etc. Frågan har behandlats i avsnitt 9.2.

I övrigt har endast redaktionella ändringar gjorts.

7 §

Definitionen av direkt diskriminering i *första stycket* har ändrats så att den överensstämmer med den nya lagen om förbud mot diskriminering och 1999 års arbetsrättsliga lagar. Ändringarna har behandlats i avsnitt 9.1 och 9.2.

8 §

Ändringarna i paragraferna är en konsekvens av att ”religion eller övertygelse” införts som en ny diskrimineringsgrund i 1 §. I övrigt har endast redaktionella ändringar gjorts.

8 a §

I paragrafen har införts en uttrycklig bestämmelse om att en högskolas trakasserier av en student eller en sökande är diskriminering. Trakasserier definieras i 4 §. Genom ändringen kommer lagen i överensstämmelse med den nya lagen om förbud mot diskriminering och 1999 års arbetsrättsliga lagar. Ändringarna har behandlats i avsnitt 9.4.

8 b §

I paragrafen har införts en ny bestämmelse om att en instruktion att diskriminera är förbjuden diskriminering. Med instruktioner att diskriminera avses order eller instruktioner om diskriminering av en student eller en sökande som en högskola lämnar åt en arbetstagare hos högskolan.

Genom ändringen kommer lagen i överensstämmelse med den nya lagen om förbud mot diskriminering och 1999 års arbetsrättsliga lagar. Ändringarna har behandlats i avsnitt 9.5.

9 §

Paragrafen anger när diskrimineringsförbuden gäller. Den har ändrats på så sätt att det av bestämmelsen framgår att diskriminering kan förekomma i form av direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera.

13 §

Paragrafen gäller skadestånd. Den har ändrats på så sätt att skadestånd kan utdömas även vid överträdelse av diskrimineringsförbuden i 8 a § – som avser trakasserier – och 8 b §, som gäller instruktioner att diskriminera.

Bevisbörda

17 a §

Paragrafen innehåller en bevisbörderegeln som motsvarar artikel 8 i direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och artikel 10 i direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Bevisregeln har behandlats i avsnitt 10.

Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Studenten eller sökanden skall visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation när diskriminering respektive repressalier synes föreligga övergår bevisbördan på högskolan. Högskolan måste – för att freda sig från påståendet om diskriminering eller repressalier – styrka att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Ett sätt att styrka att diskriminering inte förekommit är att högskolan bevisar att agerandet inte har något samband med åberopade diskrimineringsgrunden. Om kändesidan däremot misslyckas med att göra diskriminering respektive repressalier antagliga behöver motpartens motargument inte prövas. Det kan då genast konstateras att diskriminering eller repressalier inte kan visas i målet.

EG-domstolens praxis i diskrimineringsmål är styrande för bestämmelsens närmare innebörd såvitt avser diskriminering. Den främsta rättskällan när det gäller att tolka och tillämpa bestämmelsen är därför EG-domstolens avgöranden. Ledning kan också sökas i Arbetsdomstolens tillämpning av de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna (jfr t.ex. AD 2002 nr 45 och nr 128 samt AD 2001 nr 76.)

Anvisningarna i äldre förarbeten är alltså vägledande (se prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5, rskr. 2001/02:101).

15.6 Förslaget till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

1 kap. 5 a §

Paragrafen har ändrats på så sätt att den återger det förhållandet att "etnisk tillhörighet" respektive "religion eller övertygelse" är två skilda diskrimineringsgrunder. Diskrimineringsgrunderna har behandlats i avsnitt 8. Ändringen är en konsekvens av ändringarna i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (se kommentaren under 15.5).

Vidare framgår av paragrafen att en direkt anknytning till den enskildes egen etniska tillhörighet, religion etc. inte är nödvändig. Saken har behandlats i avsnitt 9.2.

15.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

1–5 §§

Paragraferna har ändrats på så sätt att de återger det förhållandet att "etnisk tillhörighet" respektive "religion eller övertygelse" är två skilda diskrimineringsgrunder. Ändringarna är en konsekvens av ändringarna i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse (se kommentaren under 15.2).

Diskrimineringsgrunderna har behandlats i avsnitt 8.

I 1 § har andra meningens tagits bort.

I 5 § har tillagts att Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall utöva tillsyn även över den nya lagen om förbud mot diskriminering.

15.8 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

1 §

Ändringen innebär en erinran om att Handikappombudsmannen dels skall se till att även den nya lagen om förbud mot diskriminering följs, dels äger rätt att för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier föra talan i tvister angående tillämpningen av även den lagen.

15.9 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

1 kap. 3 §

Bestämmelsen har ändrats som en konsekvens av att rubriken till lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet ändrats till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

15.10 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

5 och 10 §§

Bestämmelserna hänvisar till paragrafer i bl.a. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning som skall tillämpas även för utstationerade arbetstagare. Hänvisningarna i 5 och 10 §§ har ändrats som en följd av ändringar i de arbetsrättsliga lagarnas disposition.

15.11 Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

9 kap. 20 §

Ändringen i 9 kap. 20 § sekretesslagen innebär att den sekretessprövning som skall göras för uppgifter om enskilds personliga och ekonomiska förhållanden som gäller i arbetsrättsliga tvister också gäller i tvister enligt den nya lagen om förbud mot diskriminering. För sekretess fordras att det kan antas att den enskilde eller någon honom eller henne närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Om rätten vid en rättegång enligt den nya lagen bedömer att det är av synnerlig vikt att en sekretessbelagd uppgift inte röjs, har rätten enligt 5 kap. 1 § rättegångsbalken möjlighet att hålla förhandlingen inom stängda dörrar när uppgiften förebringas.

Sekretessfrågor har behandlats i avsnitt 11.11.4.

9 kap. 21 §

Ändringen innebär att sekretessprövning skall göras i ärenden hos Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning enligt den nya lagen om förbud mot diskriminering.

Sekretessen gäller med ett rakt skaderekvisit, dvs. för sekretess krävs att det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Sekretessfrågor har behandlats i avsnitt 11.11.4.

Bilaga 1

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung



Bilaga 2

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november
2000 om inrättandet av en allmän ram för lika-
behandling i arbetslivet



Sammanfattning av utredningens förslag

Vårt uppdrag

Vår uppgift har varit att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd (rådet) år 2000 skall genomföras i Sverige.

Syftet med de båda EG-direktiven är att bekämpa diskriminering.

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) behandlar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) behandlar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

EG-direktiven skall tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Skyddet mot diskriminering skall omfatta både direkt och indirekt diskriminering. Det skall också omfatta trakasserier samt en föreskrift att diskriminera någon.

Båda EG-direktiven skall tillämpas inom vad som i EU benämns arbetslivsområdet. Detta är ett vitt begrepp som täcker inte bara förhållanden på arbetsplatsen utan även andra områden som har beröring med arbetet. Direktiven omfattar:

- villkor för tillträde till anställning,
- villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare,
- villkor för tillträde till yrkesutövning,
- tillträde till yrkesvägledning,
- tillträde till yrkesutbildning och högre yrkesutbildning,
- tillträde till omskolning,
- tillträde till yrkespraktik,
- anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner
- medlemskap och medverkan i en arbetstagarorganisation, en arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller

Därutöver skall direktivet mot etnisk diskriminering tillämpas på följande samhällsområden som ligger utanför arbetslivet:

- socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård,
- sociala förmåner,
- utbildning,
- tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

Den 31 januari 2002 fattade regeringen beslut om direktiv för en parlamentarisk kommitté med en lång rad uppgifter på diskrimineringsområdet (En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, Dir. 2002:11). Uppgifterna att lämna förslag till skydd mot diskriminering för juridiska personer och skydd mot diskriminering på grund av ålder, som från början var avsedda för vår utredning, skall i stället ingå i uppdraget för den parlamentariska kommittén.

Den svenska lagstiftningen i dag

I Sverige finns redan lagstiftning som delvis svarar mot direktivens krav.

Inom straffrätten finns bestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken. Den bestämmelsen riktar sig främst mot näringsidkare och deras anställda och förbjuder dem att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller homosexuella läggning. Bestämmelsen tillämpas också på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag. Den gäller vidare diskriminering vid tillträde till allmän sammankomst och offentlig tillställning.

Inom arbetsrätten finns tre lagar från 1999 som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet samt diskriminering av personer med funktionshinder och på grund av sexuell läggning. Bestämmelserna riktar sig mot arbetsgivare och skyddar arbetssökande och arbetstagare. Vidare finns lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, som ger skydd mot diskriminering på alla de nämnda grunderna samt även mot diskriminering på grund av kön.

Det skydd mot diskriminering som finns i den svenska lagstiftningen i dag räcker förhållandevis långt på arbetsplatserna och i högskolan. Det finns också ett visst skydd mot diskriminering inom handeln. På en stor del av det tillämpningsområde som täcks av båda EG-direktiven saknas dock lagstiftning och på de nya samhällsområdena som skall täckas av lagstiftning enligt direktivet mot etnisk diskriminering är det ännu sämre ställt.

Förslag till tre nya lagar med förbud mot diskriminering

En av de första frågorna vi har haft att ta ställning till har varit hur vi bäst skulle utforma våra lagförslag. Vi har valt att föreslå tre nya lagar som skall ersätta de tre lagar som finns på det arbetsrättsliga området i dag och som skall gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall enligt förslaget gälla som tidigare men bör ändras för att svara mot kraven i de båda EG-direktiven.

Vi föreslår

- en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Lagarna skall omfatta alla fysiska personer oavsett medborgarskap och bosättning.

De tre lagarna skall innehålla fyra förbud mot diskriminering, nämligen förbud mot *direkt diskriminering*, förbud mot *indirekt diskriminering*, förbud mot *trakasserier* och förbud mot *en order eller en instruktion att diskriminera*.

Förbudet mot direkt diskriminering skall gälla inte bara på grund av en persons egen tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Det skall också vara förbjudet att diskriminera någon på grund av anknytning till en annan person som hör till dessa grupper.

Förbudet mot trakasserier skall riktas mot alla som omfattas av förbuden mot direkt och indirekt diskriminering. Förbudet skall dessutom gälla bl.a. arbetstagare emellan. Det innebär att en arbetstagare inte får trakassera en annan arbetstagare eller den som genomgår praktik eller utbildning på arbetsplatsen. Vid sidan av förbudet mot trakasserier skall det både på arbetsplatser och inom utbildningsväsendet finnas en skyldighet för arbetsgivare respektive skolor och andra som bedriver utbildning att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Förbudet mot order eller instruktion att diskriminera tar närmast sikte på interna uppmaningar hos de ansvariga i verksamheter som förbuden riktas mot. Det skall inte få förekomma att någon ansvarig person beordrar eller instruerar sina underlydande att göra sig skyldiga till diskriminering. När detta förekommer skall det sanktioneras särskilt.

Tillämpningsområdet för de nya lagarna

I alla tre lagarna föreslås att de fyra förbuden mot diskriminering – i enlighet med arbetslivsdirektivets krav – skall gälla i

- arbetslivet,
- vid arbetsförmedling m.m.,
- vid start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- vid yrkesutövning, och
- vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer.

Som vi nämnt kräver direktivet mot etnisk diskriminering lagstiftning även på samhällsområden som inte har med arbetslivet att göra. Lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse har utformats så att de fyra diskrimineringsförbuden skall gälla hela det tillämpningsområde som täcks av direktivet mot etnisk diskriminering.

Till en del har vi valt att låta även de andra båda lagarna omfatta områden som inte täcks av arbetslivsdirektivets krav och där EG-rätten således inte fordrar nationell lagstiftning. Skyddet mot diskriminering inom utbildningsväsendet och vid tillgång till och tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder som är tillgängliga för allmänheten är därför likalydande i de tre lagförslagen.

Det föreslagna skyddet mot diskriminering inom utbildningsväsendet gäller främst den grundläggande rätten att ta del av utbildning, dvs. rätten att få tillträde till utbildningen och också att få fullfölja den.

Skyddet mot diskriminering vid handel skall enligt förslaget gälla när någon tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten eller efterfrågar detsamma från allmänheten. Det skall också gälla när någon anordnar allmänna sammankomster eller offentliga tillställningar.

Det är vår uppfattning att även socialt skydd, inklusive social trygghet, hälso- och sjukvård och sociala förmåner bör täckas av alla de tre lagarna. På den tid som stått oss till buds har det dock inte varit möjligt att lägga fram förslag om sådant skydd i de två lagar där det inte krävs enligt EG-direktiven. Bestämmelser på de områdena finns därför bara i förslaget till lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. I den lagen föreslås skydd mot diskriminering som skall gälla när någon fattar beslut eller vidtar åtgärder inom följande verksamheter:

- inom socialförsäkringen och andra bidragssystem,
- inom hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet,
- inom socialtjänsten m.m.,
- inom arbetslöshetsförsäkringen, samt
- i frågor om statligt studiestöd.

Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Arbetslivsdirektivet kräver att arbetsgivare vidtar rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller för att genomgå utbildning.

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder har förbudet mot direkt diskriminering förenats med ett krav på att arbetsgivare vidtar skäliga stöd- och anpassningsåtgärder vid anställning, befordran och utbildning för befordran. Vi har utformat förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder så att den bestämmelsen utvidgas till att gälla i andra situationer då en arbetstagare annars skulle kunna anses missgynnad.

En annan fråga är om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan. Detta skall utredas av den parlamentariska kommittén och omfattas inte av våra förslag.

Förbud mot repressalier

I enlighet med krav i de båda EG-direktiven föreslår vi förbud mot repressalier för den som har anmält eller på annat sätt påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Ogiltighet

Lagarna skall vara tvingande. Det skall alltså inte finnas någon skyldighet att följa diskriminerande avtalsbestämmelser. Vi föreslår vidare att avtal som är diskriminerande på ett sätt som strider mot lagarna skall kunna jämkas eller förklaras ogiltiga. Även en uppsägning av ett avtal eller en annan sådan rättshandling som sker på ett diskriminerande sätt skall kunna förklaras ogiltig. Detsamma skall gälla bestämmelser som tillämpas på en arbetsplats samt bestämmelser som tillämpas inom en organisation som är förbjuden att diskriminera enligt lagarna.

Skadestånd

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering och repressalier i lagarna skall enligt förslaget betala skadestånd både för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade. Även den som försummar sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd för den kränkning som underlåtenheten innebär. EG-direktiven ställer krav på att skadestånden skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Skadeståndsbeloppen bör bestämmas med beaktande av den praxis i fråga om beloppens storlek som förekommer på det arbetsrättsliga området. Generellt sett bör beloppen dock vara högre.

Tillsyn över de nya lagarna

Det skall ligga på Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) att se till att lagarna följs. Förslagen innebär en avsevärd utökning av tillsynsområdet för alla de tre ombudsmännen. Utvidgningen av området för DO är särskilt stor.

Rättegången

De rättsliga förfarandena skall ske efter vad som gäller i den svenska processlagstiftningen. Det innebär att diskriminering på det arbetsrättsliga området handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister på samma sätt som i dag. Mål om ogiltighet eller skadestånd utanför det arbetsrättsliga området skall prövas inom ramen för ett tvistemålsförfarande i allmän domstol och diskriminerande myndighetsbeslut skall såsom gäller i dag kunna överklagas i förvaltningsrättslig ordning.

Ombudsmännen föreslås få rätt att föra talan både som part för den enskilde och som ombud för honom eller henne på samma sätt som ombudsmännen kan föra talan i arbetsrättsliga tvister enligt de nu gällande lagarna.

I arbetsrättsliga mål skall samma preskriptionsregler gälla som enligt nu gällande lagstiftning. För övriga mål föreslår vi att talan skall väckas inom två år.

Bevisfrågor

Enligt de båda EG-direktiven fordras särskilda regler som ger en bevislättnad för den som anser sig diskriminerad. Om den personen lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering skall det åligga svaranden att bevisa att så inte är fallet.

Principerna för hur bevisbördan skall fördelas går tillbaka på praxis från EG-domstolen och tillämpas redan vid prövning av tvister som handlar om jämställdhetslagen, de tre arbetsrättsliga diskrimineringslagarna från 1999 och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Vi lägger fram förslag till bestämmelser om hur prövningen skall gå till.

Ikraftträdande

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering skall medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 19 juli 2003 och enligt arbetslivsdirektivet skall det ske senast den 2 december 2003.

Vi föreslår att de tre nya lagarna om förbud mot diskriminering skall träda i kraft den 1 juli 2003.

Författningsförslag

Förslag till
lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av
etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § I 5 kap. 1 § finns en särskild bestämmelse om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Etnisk tillhörighet

3 § Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

Övertygelse

4 § Med övertygelse avses grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär.

Lagen är tvingande

5 § Ett avtal som innebär att en persons rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Tillämpningsområde

6 § Denna lag gäller inte inom tillämpningsområdet för lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

2 kap. Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

1 § Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

2 § Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Trakasserier

3 § Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Order eller instruktion att diskriminera

4 § En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Bevisning

5 § I 8 kap. 6–9 §§ finns särskilda bestämmelser om bevisning i mål om diskriminering enligt lagen.

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran,
3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,
4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,
5. leder och fördelar arbetet,
6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller
7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

2 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetssökande eller en arbetstagare för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivaren.

Förbud för andra än arbetsgivare

3 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet, en näringsidkare eller annan beslutar i frågor om yrkespraktik eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor.

4 § Den som bedriver verksamhet får inte utsätta någon som arbetar eller genomgår utbildning i verksamheten för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

5 § En arbetstagare eller någon annan som arbetar eller utbildas på en arbetsplats får inte utsätta en annan sådan person på arbetsplatsen för trakasserier.

Vid arbetsförmedling m.m.

6 § Diskrimineringsförbuden gäller när länsarbetsnämnden

1. gör urval bland flera arbetssökande eller som ett led i platsförmedling vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete, eller

2. prövar eller på annat sätt handlägger ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Förbudet i första stycket 1 gäller även för annan än länsarbetsnämnden som bedriver arbetsförmedling.

Förbudet i första stycket 2 gäller även för Arbetsmarknadsstyrelsen och för annan än länsarbetsnämnden som getts rätt av Arbetsmarknadsstyrelsen att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet

7 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om stöd, tillstånd eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att starta eller bedriva näringsverksamhet beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid yrkesutövning

8 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande, som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke, beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid utbildning m.m.

Förbud för den som bedriver utbildning m.fl.

9 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när den som bedriver utbildning eller den som har rätt att besluta om tillträde till utbildning

1. beslutar om tillträde till utbildningen eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för tillträdet, eller

2. vidtar en ingripande åtgärd mot en sökande eller en person som deltar i en utbildning.

10 § Den som enligt 9 § är förbjuden att diskriminera får inte utsätta en sökande eller någon som deltar i en utbildning för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

11 § Diskrimineringsförbuden gäller när den som bedriver utbildning eller annan som har rätt att besluta om någons möjlighet att ta del av studie- eller yrkesvägledning eller yrkespraktik beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

12 § Diskrimineringsförbudet gäller när en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Vid handel m.m.

13 § Diskrimineringsförbudet gäller när någon

1. tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten,
2. efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten, eller
3. anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

Inom socialförsäkringen m.m.

14 § Diskrimineringsförbudet gäller när en försäkringskassa eller en myndighet beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd som gäller socialförsäkringen och andra bidragssystem eller finansieringen av systemen för social trygghet.

Inom socialtjänsten m.m.

15 § Diskrimineringsförbudet gäller när en kommun, en myndighet eller annan beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd inom socialtjänsten eller annan verksamhet som har betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet.

Inom hälso- och sjukvården

16 § Diskrimineringsförbudet gäller när någon beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd inom hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet.

Inom arbetslöshetsförsäkringen

17 § Diskrimineringsförbudet gäller när en arbetslöshetskassa eller en myndighet beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i en fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

I fråga om studiestöd

18 § Diskrimineringsförbudet gäller när Centrala studiestödsnämnden eller annan beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om statligt studiestöd.

4 kap. Förbud mot repressalier m.m.

Repressalier

1 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag får inte utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten i första stycket gäller även när någon annan som arbetar eller genomgår utbildning på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

3 § Den som bedriver utbildning och som får kännedom om att någon som deltar i utbildningen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter

4 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning eller yrkespraktik har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildnings- eller praktikplatsen.

5 kap. Samverkan och aktiva åtgärder mot diskriminering i arbetslivet

Samverkan

1 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet och skall särskilt motverka alla former av diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Målinriktat arbete

2 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 3–5 §§.

Arbetsförhållanden

3 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

4 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse eller för repressalier på grund av att någon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Rekrytering

5 § Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse ges möjlighet att söka lediga anställningar.

6 kap. Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

1 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

2 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse som tillämpas på arbetsplatsen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

3 § Om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom en be-

stämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Skadestånd

4 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade.

5 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalierna för den kränkning som repressalierna innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den som repressalierna riktats mot.

6 § Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt denna lag att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd till den som utsatts för trakasserier för den kränkning som underlåtenheten innebär.

7 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 4–6 §§ sättas ned eller helt falla bort.

7 kap. Tillsyn

1 § För att se till att denna lag följs skall det finnas en ombudsman och en nämnd mot diskriminering.

Ombudsmannen och nämnden utses av regeringen.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

2 § Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall i första hand försöka få arbetsgivare och andra att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

Ombudsmannen skall också i övrigt verka för lika rättigheter och lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

3 § Av 8 kap. 3 § framgår att ombudsmannen får föra talan i domstol för den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier.

Uppgiftsskyldighet

4 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag är skyldig att på uppmaning av ombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 1 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 4 kap. 4 §.

Om det finns särskilda skäl gäller dock inte uppgiftsskyldigheten enligt första och andra stycket.

Föreläggande av vite i frågor om uppgiftsskyldighet

5 § Den som inte rättar sig efter en uppmaning enligt 4 §, får av ombudsmannen vid vite föreläggas att fullgöra sin skyldighet.

Nämnden mot diskriminering

6 § Nämnden mot diskriminering har till uppgift att besluta om vitesföreläggande enligt 7 § och pröva överklaganden enligt 14 §.

7 § En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 5 kap. 3–5 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av ombudsmannen eller, om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare.

I framställningen skall det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Handläggningen

8 § Arbetsgivaren skall, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, föreläggas att inom en viss tid yttra sig över en framställning enligt 7 § och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen skall ombudsmannen beredas tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

10 § Ärenden om vitesföreläggande enligt 7 § avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling enligt 10 § skall den som har gjort framställningen hos Nämnden mot diskriminering samt arbetsgivaren kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Ärendenas avgörande

12 § Ett ärende om vitesföreläggande enligt 7 § får avgöras, även om arbetsgivaren inte yttrar sig i ärendet eller inte medverkar till utredningen eller om arbetsgivaren uteblir från en muntlig förhandling.

Om ombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 7 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

I beslutet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut skall vara skriftligt och delges arbetsgivaren.

Överklagande m.m.

14 § Ombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt 5 § får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

I sådana överklagningsärenden tillämpas 9-10 §§.

Till en förhandling om vitesföreläggande enligt 5 § skall ombudsmannen och den som har vitesförelagts kallas.

Nämnden får vid vite förelägga den som har vitesförelagts eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen

15 § Ett beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

16 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

I mål om utdömande av vite som förelagts enligt 7 § får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

8 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om ogiltighet och skadestånd enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i

tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Mål enligt 3 kap. 1 och 2 §§ och 4 kap. 2 § första stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det gäller även mål om en arbetsgivares repressalier enligt 4 kap. 1 §.

I ett mål som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall som arbetstagare anses också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. Detta skall gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt denna lag.

Rätt att föra talan m.m.

2 § Av 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister framgår att en arbetstagarorganisation vid Arbetsdomstolen kan väcka och utföra en talan enligt den lagen för medlem i organisationen.

3 § I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen. Ombudsmannens beslut i dessa frågor får inte överklagas.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får ombudsmannen dock föra talan bara om organisationen inte gör det.

Om målet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall ombudsmannens talan föras vid Arbetsdomstolen.

4 § När ett mål handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall vad som i rättegångsbalken föreskrivs om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen tillämpas också när Ombudsmannen mot etnisk diskriminering för talan.

5 § När ett mål handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när Ombudsmannen mot etnisk diskriminering för talan.

Bevisning i mål om diskriminering enligt lagen

6 § I mål om *direkt diskriminering* på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan behandlingen och den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen.

7 § I mål om *indirekt diskriminering* på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit missgynnad visa att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutral, i praktiken kan missgynna personer med denna etniska tillhörighet, religion eller övertygelse. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

8 § I mål om *trakasserier* på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit trakasserad visa att det trakasserande uppträdandet har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan uppträdandet och den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen.

9 § I mål om *order eller instruktion* att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit kränkt visa att en order eller en instruktion har förekommit. I övrigt skall bestämmelserna om bevisning vid direkt eller indirekt diskriminering tillämpas.

Rättegångskostnader

10 § I mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Preskription m.m.

11 § För mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall en talan väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

12 § För mål som handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall

– 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas när talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, och

– i andra fall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

13 § Talan om skadestånd enligt denna lag med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

I fråga om en sådan skadeståndstalan räknas tidsfristerna enligt 12 § från den dag då beslutet vann laga kraft.

14 § En talan som förs av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003, då lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skall upphöra att gälla.

Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och lika möjligheter för personer med funktionshinder.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet och skall särskilt motverka alla former av diskriminering på grund av funktionshinder.

Funktionshinder

3 § Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått där-
efter eller kan förväntas uppstå.

Lagen är tvingande

4 § Ett avtal som innebär att en persons rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Tillämpningsområde

5 § Denna lag gäller inte inom tillämpningsområdet för lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

2 kap. Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

1 § Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med funktionshinder missgynnas genom att behandlas sämre än någon

annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

2 § Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med visst funktionshinder.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Trakasserier

3 § Trakasserier som har samband med funktionshinder är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Order eller instruktion att diskriminera

4 § En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med funktionshinder är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Bevisning

5 § I 7 kap. 6–9 §§ finns särskilda bestämmelser om bevisning i mål om diskriminering enligt lagen.

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran,

3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,

4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,
5. leder och fördelar arbetet,
6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller
7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

I fall som avses i första stycket gäller förbudet mot direkt diskriminering även då arbetsgivaren genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med ett funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

2 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetssökande eller en arbetstagare för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivaren.

Förbud för andra än arbetsgivare

3 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet, en näringsidkare eller annan beslutar i frågor om i yrkespraktik eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor.

4 § Den som bedriver verksamhet får inte utsätta någon som arbetar eller genomgår utbildning i verksamheten för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

5 § En arbetstagare eller någon annan som arbetar eller utbildas på en arbetsplats får inte utsätta en annan sådan person på arbetsplatsen för trakasserier.

Vid arbetsförmedling m.m.

6 § Diskrimineringsförbuden gäller när länsarbetsnämnden

1. gör urval bland flera arbetssökande eller som ett led i platsförmedling vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete, eller

2. prövar eller på annat sätt handlägger ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Förbudet i första stycket 1 gäller även för annan än länsarbetsnämnden som bedriver arbetsförmedling.

Förbudet i första stycket 2 gäller även för Arbetsmarknadsstyrelsen och för annan än länsarbetsnämnden som getts rätt av Arbetsmarknadsstyrelsen att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet

7 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om stöd, tillstånd eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att starta eller bedriva näringsverksamhet beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid yrkesutövning

8 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande, som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke, beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid utbildning m.m.

Förbud för den som bedriver utbildning m.fl.

9 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när den som bedriver utbildning eller den som har rätt att besluta om tillträde till utbildning

1. beslutar om tillträde till utbildningen eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för tillträdet, eller
2. vidtar en ingripande åtgärd mot en sökande eller en person som deltar i en utbildning.

10 § Den som enligt 9 § är förbjuden att diskriminera får inte utsätta en sökande eller någon som deltar i en utbildning för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

11 § Diskrimineringsförbuden gäller när den som bedriver utbildning eller annan som har rätt att besluta om någons möjlighet att ta del av studie- eller yrkesvägledning eller yrkespraktik beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

12 § Diskrimineringsförbuden gäller när en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Vid handel m.m.

13 § Diskrimineringsförbuden gäller när någon

1. tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten,
2. efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten, eller
3. anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

4 kap. Förbud mot repressalier m.m.

Repressalier

1 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag får inte utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med funktionshinder skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten i första stycket gäller även när någon annan som arbetar eller genomgår utbildning på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

3 § Den som bedriver utbildning och som får kännedom om att någon som deltar i utbildningen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med funktionshinder skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter

4 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning eller yrkespraktik har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildnings- eller praktikplatsen.

5 kap. Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

1 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

2 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse som tillämpas på arbetsplatsen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

3 § Om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Skadestånd

4 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade.

5 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalierna för den kränkning som repressalierna innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den som repressalierna riktats mot.

6 § Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt denna lag att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd till den som utsatts för trakasserierna för den kränkning som underlåtenheten innebär.

7 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 4–6 §§ sättas ned eller helt falla bort.

6 kap. Tillsyn

Handikappombudsmannen

1 § Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

2 § Handikappombudsmannen skall i första hand försöka få arbetsgivare och andra att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

3 § Av 7 kap. 3 § framgår att ombudsmannen får föra talan i domstol för den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier.

Uppgiftsskyldighet

4 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag är skyldig att på uppmaning av Handikappombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 1 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter om meriter när Handikappombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetsökande eller arbetstagare enligt 4 kap. 4 §.

Om det finns särskilda skäl gäller dock inte uppgiftsskyldigheten enligt första och andra stycket.

Föreläggande av vite

5 § Den som inte rättar sig efter en uppmaning enligt 4 § får av Handikappombudsmannen vid vite föreläggas att fullgöra sin skyldighet.

Överklagande m.m.

6 § Handikappombudsmannens beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering. Nämndens beslut får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

Handläggningen hos Nämnden mot diskriminering

7 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

8 § Ärenden om vitesföreläggande avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

9 § Till en förhandling enligt 8 § skall Handikappombudsmannen och den som har vitesförelagts kallas.

Nämnden får vid vite förelägga den som har vitesförelagts eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

7 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om ogiltighet och skadestånd enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Mål enligt 3 kap. 1 och 2 §§ och 4 kap. 2 § första stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det gäller även mål om en arbetsgivares repressalier enligt 4 kap. 1 §.

I ett mål som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall som arbetstagare anses också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. Detta skall gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt denna lag.

Rätt att föra talan m.m.

2 § Av 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister framgår att en arbetstagarorganisation vid Arbetsdomstolen kan väcka och utföra en talan enligt den lagen för medlem i organisationen.

3 § I en tvist enligt denna lag får Handikappombudsmannen som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen. Ombudsmannens beslut i dessa frågor får inte överklagas.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får ombudsmannen dock föra talan bara om organisationen inte gör det.

Om målet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall ombudsmannens talan föras vid Arbetsdomstolen.

4 § När ett mål handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall vad som i rättegångsbalken föreskrivs om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen tillämpas också när Handikappombudsmannen för talan.

5 § När ett mål handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när Handikappombudsmannen för talan.

Bevisning i mål om diskriminering enligt lagen

6 § I mål om *direkt diskriminering* på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan behandlingen och funktionshindret.

I mål i vilket 3 kap. 1 § andra stycket skall tillämpas gäller följande. Den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan av skäl som har samband med funktionshinder skall visa att arbetsgivaren genom att vidta *stöd- och anpassningsåtgärder* kan skapa en situation för den missgynnade som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att det inte skäligen kan krävas att sådana åtgärder vidtas.

7 § I mål om *indirekt diskriminering* på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit missgynnad visa att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutral, i praktiken kan missgynna personer med detta funktionshinder. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

8 § I mål om *trakasserier* på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit trakasserad visa att det trakasserande uppträdandet har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan uppträdandet och funktionshindret.

9 § I mål om *order eller instruktion* att diskriminera någon på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit kränkt visa att en order eller en instruktion har förekommit. I övrigt skall bestämmelserna om bevisning vid direkt eller indirekt diskriminering tillämpas.

Rättegångskostnader

10 § I mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Preskription m.m.

11 § För mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall en talan väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

12 § För mål som handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall

– 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas när talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, och

– i andra fall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

13 § Talan om skadestånd enligt denna lag med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

I fråga om en sådan skadeståndstalan räknas tidsfristerna enligt 12 § från den dag då beslutet vann laga kraft.

14 § En talan som förs av Handikappombudsmannen skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003, då lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder skall upphöra att gälla.

Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och lika möjligheter oavsett sexuell läggning.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet och skall särskilt motverka alla former av diskriminering på grund av sexuell läggning.

Sexuell läggning

3 § Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Lagen är tvingande

4 § Ett avtal som innebär att en persons rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Tillämpningsområde

5 § Denna lag gäller inte inom tillämpningsområdet för lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

2 kap. Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

1 § Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med sexuell läggning missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

2 § Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med viss sexuell läggning.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Trakasserier

3 § Trakasserier som har samband med sexuell läggning är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Order eller instruktion att diskriminera

4 § En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med sexuell läggning är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Bevisning

5 § I 7 kap. 6–9 §§ finns särskilda bestämmelser om bevisning i mål om diskriminering enligt lagen.

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran,

3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,

4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,

5. leder och fördelar arbetet,

6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller

7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

2 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetssökande eller en arbetstagare för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivaren.

Förbud för andra än arbetsgivare

3 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet, en näringsidkare eller annan beslutar i frågor om yrkespraktik eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor.

4 § Den som bedriver verksamhet får inte utsätta någon som arbetar eller genomgår utbildning i verksamheten för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

5 § En arbetstagare eller någon annan som arbetar eller utbildas på en arbetsplats får inte utsätta en annan sådan person på arbetsplatsen för trakasserier.

Vid arbetsförmedling m.m.

6 § Diskrimineringsförbuden gäller när länsarbetsnämnden

1. gör urval bland flera arbetssökande eller som ett led i platsförmedling vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete, eller

2. prövar eller på annat sätt handlägger ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Förbudet i första stycket 1 gäller även för annan än länsarbetsnämnden som bedriver arbetsförmedling.

Förbudet i första stycket 2 gäller även för Arbetsmarknadsstyrelsen och för annan än länsarbetsnämnden som getts rätt av Arbetsmarknadsstyrelsen att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet

7 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om stöd, tillstånd eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att starta eller bedriva näringsverksamhet beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid yrkesutövning

8 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande, som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke, beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid utbildning m.m.

Förbud för den som bedriver utbildning m.fl.

9 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när den som bedriver utbildning eller den som har rätt att besluta om tillträde till utbildning

1. beslutar om tillträde till utbildningen eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för tillträdet, eller
2. vidtar en ingripande åtgärd mot en sökande eller en person som deltar i en utbildning.

10 § Den som enligt 9 § är förbjuden att diskriminera får inte utsätta en sökande eller någon som deltar i en utbildning för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

11 § Diskrimineringsförbuden gäller när den som bedriver utbildning eller annan som har rätt att besluta om någons möjlighet att ta del av studie- eller yrkesvägledning eller yrkespraktik beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

12 § Diskrimineringsförbuden gäller när en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Vid handel m.m.

13 § Diskrimineringsförbuden gäller när någon

1. tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten,
2. efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten, eller
3. anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

4 kap. Förbud mot repressalier m.m.

Repressalier

1 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag får inte utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med sexuell läggning skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten i första stycket gäller även när någon annan som arbetar eller genomgår utbildning på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

3 § Den som bedriver utbildning och som får kännedom om att någon som deltar i utbildningen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med sexuell läggning skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter

4 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning eller yrkespraktik har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildnings- eller praktikplatsen.

5 kap. Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

1 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling,

skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

2 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse som tillämpas på arbetsplatsen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

3 § Om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Skadestånd

4 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade.

5 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalierna för den kränkning som repressalierna innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den som repressalierna riktats mot.

6 § Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt denna lag att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd till den som utsatts för trakasserierna för den kränkning som underlåtenheten innebär.

7 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 4–6 §§ sättas ned eller helt falla bort.

6 kap. Tillsyn

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning

1 § För att se till att denna lag följs skall det finnas en ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning utses av regeringen.

2 § Ombudsmannen skall i första hand försöka få arbetsgivare och andra att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

3 § Av 7 kap. 3 § framgår att ombudsmannen får föra talan i domstol för den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Uppgiftsskyldighet

4 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag är skyldig att på uppmaning av ombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 1 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 4 kap. 4 §.

Om det finns särskilda skäl gäller dock inte uppgiftsskyldigheten enligt första och andra stycket.

Föreläggande av vite

5 § Den som inte rättar sig efter en uppmaning enligt 4 § får av ombudsmannen vid vite föreläggas att fullgöra sin skyldighet.

Överklagande m.m.

6 § Ett beslut om vitesföreläggande av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning får överklagas hos Nämnden mot diskriminering. Nämndens beslut får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

Handläggningen hos Nämnden mot diskriminering

7 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

8 § Ärenden om vitesföreläggande avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

9 § Till en förhandling enligt 8 § skall ombudsmannen och den som har vitesförelagts kallas.

Nämnden får vid vite förelägga den som har vitesförelagts eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

7 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om ogiltighet och skadestånd enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i

tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Mål enligt 3 kap. 1 och 2 §§ och 4 kap. 2 § första stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det gäller även mål om en arbetsgivares repressalier enligt 4 kap. 1 §.

I ett mål som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall som arbetstagare anses också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. Detta skall gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt denna lag.

Rätt att föra talan m.m.

2 § Av 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister framgår att en arbetstagarorganisation vid Arbetsdomstolen kan väcka och utföra en talan enligt den lagen för medlem i organisationen.

3 § I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen. Ombudsmannens beslut i dessa frågor får inte överklagas.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får ombudsmannen dock föra talan bara om organisationen inte gör det.

Om målet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall ombudsmannens talan föras vid Arbetsdomstolen.

4 § När ett mål handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall vad som i rättegångsbalken föreskrivs om part beträffande jävshållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen tillämpas också när Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för talan.

5 § När ett mål handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för talan.

Bevisning i mål om diskriminering enligt lagen

6 § I mål om *direkt diskriminering* på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerats att visa att något samband inte har förelegat mellan behandlingen och den sexuella läggningen.

7 § I mål om *indirekt diskriminering* på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit missgynnad visa att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutral, i praktiken kan missgynna personer med denna sexuella läggning. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

8 § I mål om *trakasserier* på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit trakasserad visa att det trakasserande uppträdandet har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan uppträdandet och den sexuella läggningen.

9 § I mål om *order eller instruktion* att diskriminera någon på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit kränkt visa att en order eller en instruktion har förekommit. I övrigt skall bestämmelserna om bevisning vid direkt eller indirekt diskriminering tillämpas.

Rättegångskostnader

10 § I mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Preskription m.m.

11 § För mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall en talan väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

12 § För mål som handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall

– 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas när talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, och

– i andra fall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

13 § Talan om skadestånd enligt denna lag med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

I fråga om en sådan skadeståndstalan räknas tidsfristerna enligt 12 § från den dag då beslutet vann laga kraft.

14 § En talan som förs av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003, då lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skall upphöra att gälla.

Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning och funktionshinder.

2 §

I denna lag avses med

högskola: ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) samt en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

student: den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag,

sökande: den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg,

övertygelse: grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär,

sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

3 §

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§.

4 §

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som *kränker hans eller hennes integritet i högskolestudierna*, om uppträdandet har samband med

- *studentens etniska tillhörighet (etniska trakasserier),*
- *studentens sexuella läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning),*
- *studentens funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder), eller*
- *studentens könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier).*

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, *religion eller övertygelse*, sexuella läggning eller funktionshinder.

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som *syftar eller leder till att hans eller hennes värdighet kränks*, om uppträdandet har samband med

- *etnisk tillhörighet,*
- *religion eller övertygelse,*
- *sexuell läggning,*
- *funktionshinder, eller*
- *könstillhörighet eller är av sexuell natur.*

5 §

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, *religion eller övertygelse*, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

7 §

En högskola får inte *missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation*, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte, om behandlingen är *berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan*.

En högskola får inte *av skäl som har samband med könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne sämre än högskolan behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation*, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, *religionen eller övertygelsen*, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte om behandlingen är *ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i högskolan*.

8 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och *medlen är lämpliga och nödvändiga* för att uppnå målet.

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt *kan missgynna* personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, *en viss religion eller övertygelse*, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och *tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel* för att uppnå målet.

9 §

Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering i 7 och 8 §§ skall gälla, när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,

2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,

3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

a) tillgodoräknande av utbildning,

b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,

c) byte av handledare,

d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,

e) utbildningsbidrag för doktorander, *eller*

3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

a) tillgodoräknande av utbildning,

b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,

c) byte av handledare,

d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,

e) utbildningsbidrag för doktorander,

4. beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sökandes eller students möjlighet att ta del av studie- och yrkesvägledning eller för en students möjlighet att ta del av yrkespraktik, eller

4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

5. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

9 a §

En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för trakasserier som avses i 4 §. Sådana trakasserier utgör diskriminering.

9 b §

En högskola får inte ge en order eller en instruktion att diskriminera en student eller en sökande av skäl som har samband med köns-tillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. En sådan order eller instruktion utgör diskriminering.

11 §

En högskola får inte utsätta *en student eller en sökande* för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för

En högskola får inte utsätta *någon* för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering, *påtalat*

diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

att högskolan har gjort sig skyldig till diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

13 §

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt

– skyldigheten enligt 6 § att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter,

– förbuden i 7 eller 8 § och 9 § eller 10 § mot diskriminering av studenter eller sökande,

– förbudet i 11 § mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd till

– en student som utsatts för trakasserier när högskolan har åsidosatt skyldigheten i 6 § för den kränkning som underlåtenheten innebär,

– en student eller en sökande när högskolan har överträtt förbuden i 7–10 §§ för den kränkning som överträdelsen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer,

– den som utsatts för repressalier när högskolan har överträtt förbudet i 11 § för den kränkning som överträdelsen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

14 §

Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3 eller 4 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3–5 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, skall överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt bestämmelserna i första stycket.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 a § högskolelagen (1992:1434) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

5 a §

I lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning och funktionshinder.

I lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion eller övertygelse*, *sexuell* läggning och funktionshinder.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Härigenom föreskrivs att 1–5 §§ lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

1 §
Denna lag har till ändamål att motverka *etnisk* diskriminering. Med *etnisk* diskriminering avses att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling *på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse*.

2 §
Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att *etnisk* diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

3 §
Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för *etnisk* diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.
Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot *etnisk* diskriminering.

4 §
Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts

Föreslagen lydelse

1 §
Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*. Med *sådan* diskriminering avses att en person eller en grupp av personer *av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling.

2 §
Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att diskriminering *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

3 §
Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.
Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot diskriminering.

4 §
Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts

för *etnisk* diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

5 §

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk diskriminering i arbetslivet* och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (2003:000) om förbud mot *diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombuds- mannen

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

<p>Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering <i>i arbetslivet av personer med funktionshinder</i> och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild <i>arbetsökande eller arbetstagare eller en student eller sökande</i> föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.</p>	<p>Handikappombudsmannen skall enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering <i>på grund av funktionshinder</i> och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild <i>som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier</i> föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.</p>
---	--

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbets- tvister

Häri genom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*¹¹

Föreslagen lydelse

1 kap.

3 §

Twist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i twist om föreningsrätt eller i twist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, eller

5. lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbets-tagare med tidsbegränsad anställning.

Twist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i twist om föreningsrätt eller i twist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,

3. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder,

4. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning, eller

5. lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbets-tagare med tidsbegränsad anställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

¹¹ Lydelse enligt bet. 2001/02:AU6.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹²

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 3, 8 och 9 §§, 10 § 2–5 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad

– 1 kap. 3 och 4 §§, 2 kap. 1–4 §§, 3 kap. 1 § 2–7 och 2 §, 4 kap. 1, 2 och 4 §§, 6 kap. 1, 2 och 4–7 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,

– 1 kap. 3 §, 2 kap. 1–4 §§, 3 kap. 1 § 2–7 och 2 §, 4 kap. 1, 2 och 4 §§, 5 kap. 1, 2 och 4–7 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder samt

– 1 kap. 3 §, 2 kap. 1–4 §§, 3 kap. 1 § 2–7 och 2 §, 4 kap. 1, 2 och 4 §§, 5 kap. 1, 2 och 4–7 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

– 2–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

¹² Lydelse enligt bet. 2001/02:AU6.

som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

10 §

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
 - 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
 - 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,
 - 37, 38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet om rätt att föra talan och om preskription m.m.,
 - 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt
 - 24, 25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om rätt att föra talan och om preskription m.m.
- 8 kap. 3, 5, 12 och 14 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse om rätt att föra talan m.m. och om preskription m.m.,
- 7 kap. 3, 5, 12 och 14 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder om rätt att föra talan m.m. och om preskription m.m. samt
- 7 kap. 3, 5, 12 och 14 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning om rätt att föra talan m.m. och om preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 20 §¹³

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställnings- skydd, lagen (1976:580) om med- bestämmande i arbetslivet, 31– 33 §§ lagen (1994:260) om offent- lig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmakts- anställning, 15–28 §§ jämställd- hetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om för- bud mot diskriminering i arbets- livet av personer med funktions- hinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskri- minering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehand- ling av studenter i högskolan samt 3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltids- arbetande arbetstagare och arbets- tagare med tidsbegränsad anställ- ning.

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller be- tydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställnings- skydd, lagen (1976:580) om med- bestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställ- ning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 2 kap. 1–4 §§, 3 kap., 4 kap. och 6 kap. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, 2 kap. 1– 4 §§ och 3–5 kap. lagen (2003:000) om förbud mot diskri- minering på grund av funktions- hinder, 2 kap. 1–4 §§ och 3–5 kap. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt 3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

¹³ Lydelse enligt bet. 2001/02:AU6.

21 §

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

Sekretess gäller i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Förteckning över remissinstanserna

Efter remiss har följande lämnat yttrande över promemorians förslag: Riksdagens ombudsmän, Hovrätten över Västra Sverige, Länsrätten i Vänersborg, Göteborgs tingsrätt, Kammarrätten i Jönköping, Solna tingsrätt, Arbetsdomstolen, Justitiekanslern, Rikspolisstyrelsen, Riksåklagaren, Arbetsgivarverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Boverket, Centrala studiestödsnämnden, Folkbildningsrådet, Folkhälsoinstitutet, Handikappombudsmannen., Högskoleverket, Integrationsverket, Juridiska institutionen vid Stockholms Universitet, Jämställdhetsombudsmannen, Kammarkollegiet, Kungliga Konsthögskolan, Migrationsverket, Mitthögskolan, Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning, Nämnden mot diskriminering, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Premiepensionsmyndigheten, Riksförsäkringsverket, Riksrevisionsverket, Riksskatteverket, Skolverket, Socialstyrelsen, Specialpedagogiska institutet, Specialskolemyndigheten, Statens institut för särskilt utbildningsstöd, Statskontoret, Sveriges lantbruksuniversitet, Södertörns högskola, Verket för högskoleservice, Utlänningsnämnden, Överklagandenämnden för högskolan, Länsstyrelsen i Skåne län, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Östergötlands län, Göteborgs kommun, Helsingborgs kommun, Botkyrka kommun, Kiruna kommun, Malmö kommun, Stockholms kommun, Umeå kommun, Centrum för flexibelt lärande, Försäkringskassaförbundet, Handikappförbundens Samarbetsorgan, Hyresgästföreningen, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Näringslivets nämnd för regelgranskning, Riksförbundet för sexuell likaberättigande, Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige, Sveriges Riksidrottsförbund, Svenska Kommunförbundet, Svenska Samernas Riksförbund, Svenskt Näringsliv, Sveriges Advokatsamfund, Sveriges Bostadsrättsföreningars Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Förenade Studentkårer, Sveriges Fastighetsägares Riksförbund, Sveriges Kristna Råd, Synskadades riksförbund, Tjänstemännens centralorganisation.

Juridiska institutionen vid Umeå Universitet, Södertörns högskola, Södertälje kommun, Afrosvenskarnas riksförbund, Caritas, Elevkårernas centralorganisation, Elevorganisationen i Sverige, Fackligt aktiva invandrare, Friskolornas Riksförbund, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, Riksförbundet Internationella Föreningen för Invandrarkvinnor, Romernas riksförbund, Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Stiftelsen Stora Sköndal för Ersta Sköndal högskola, Sveriges Folkhögskolestuderandes Förbund, Sveriges Muslimska Förbund, Teologiska Högskolan och Vuxenstuderandes Kårorganisation har inte hörsammat remissen.

Följande har inkommit med yttranden på eget initiativ: Katolska Biskopsämbetet, Studentkåren vid Filosofiska Fakulteten - Linköpings Universitet, Sveriges Förenade Gaystudenter.