

Diskrimineringskoll

– en facklig fråga



RÄTTIGHETS
= CENTRUM
VÄSTERBOTTEN

Vi på Rättighetscentrum Västerbotten vill stötta dig som är fackligt förtroendevald eller ombudsperson i ditt arbete för främja lika rättigheter i arbetslivet. Här får du tips på hur du kan hantera frågor om diskriminering från medlemmar. Samt några exempel på vad som är viktigt att tänka och agera på när någon upplever diskriminering på arbetsplatsen.

VADDÅ DISKRIMINERING?

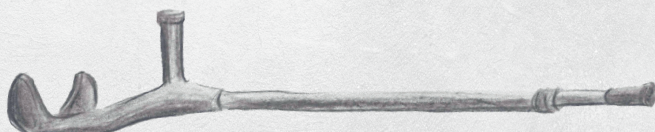
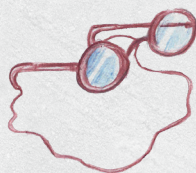
Diskriminering på arbetsplatser förekommer i många skepnader. Men allt som upplevs som diskriminering bedöms inte som det i lagens mening.

Om Diskrimineringslagen, DL (2008:567)

- DL innehåller både förbud mot diskriminering och krav på förebyggande arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter.
- I arbetslivet gäller diskrimineringskyddet anställda, arbets sökande, praktikanter, de som står till förfogande och inhyrd eller tillfällig arbetskraft (kap 2. 1§)
- Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda och åtgärda trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (kap 2. 3§)
- Medlemmar som upplever sig diskriminerade i arbetslivet och behöver rådgivning eller stöttning ska vända sig till facket.

Vad är diskriminering?

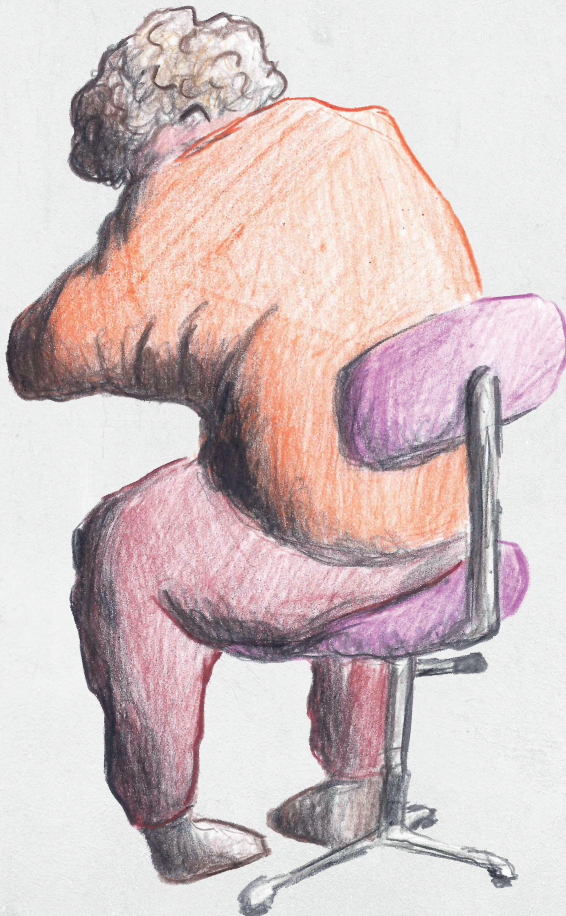
- För att det ska kunna vara diskriminering enligt lagen måste medlemmen ha blivit missgynnad.
- Medan någon annan person inte blivit det i en jämförbar situation.
- Det behöver finnas ett samband med någon eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller ålder (kap 1. 4§).



Former av diskriminering

I DL definieras sex former av diskriminering. Dessa är *direkt diskriminering*, *indirekt diskriminering*, *trakasserier*, *sexuella trakasserier*, *bristande tillgänglighet* och *instruktioner att diskriminera* (kap 1, 4§).

Formen *bristande tillgänglighet* tillkom 2015 och innebär att en arbetsgivare ska möjliggöra för en person med funktionsnedsättning att kunna arbeta på lika villkor som andra arbetstagare. Arbetsgivaren behöver vidta åtgärder för att arbetsplatsen ska bli tillgänglig.



UTREDA & HANTERA

Utreda diskriminering -några punkter att checka av

Att påtala diskriminering är ofta jobbigt för den drabbade. Din roll är bland annat att lyssna, samla information och stötta.

- ✓ Lyssna och stötta medlemmen.
- ✓ Har arbetsgivaren kännedom om medlemmens upplevelse av diskriminering?
- ✓ Finns samband till en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna?
- ✓ Vilken form av diskriminering rör det sig om?
- ✓ Är det antagligt att medlemmen blivit missgynnad i en jämförbar situation?
- ✓ När skedde diskrimineringen? Kolla preskriptionstider!
- ✓ Har arbetsgivaren arbetat förebyggande med aktiva åtgärder?
Har arbetsgivaren riktlinjer och rutiner för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och represalier?
- ✓ Har medlemmen några bevis? Samla dokumentation, handlingar, inspelningar, vittnesmål och annat som kan styrka medlemmens upplevelse av diskriminering.

Driva ett diskrimineringsärende

- Det finns en lättnad när det gäller bevisningen i diskrimineringsärenden. Om det går att visa att det är antagligt att medlemmen har missgynnats och det finns ett samband till en diskrimineringsgrund är det arbetsgivaren som behöver visa att det inte förekommit diskriminering eller trakasserier (kap 6, 3§).
- Det är arbetsgivaren (företaget eller organisationen) som kan dömas för diskriminering.
- När det gäller diskrimineringsärenden är det individen som kan få diskrimineringsersättning.

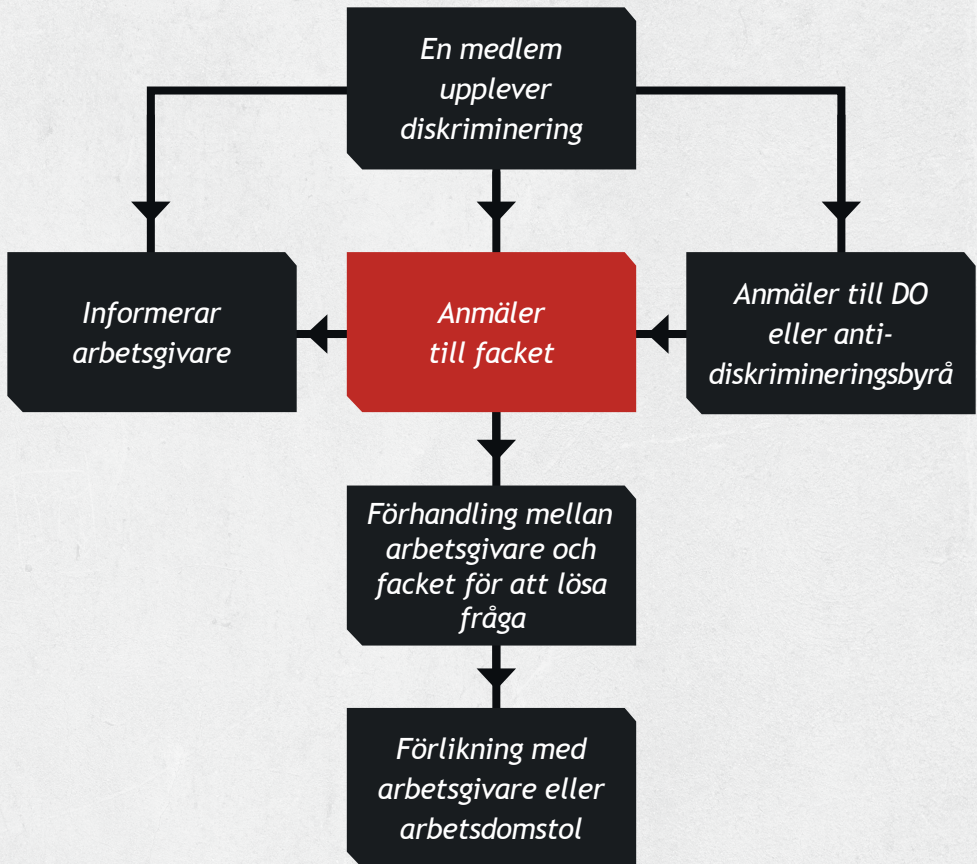
Att tänka på

- Hur kan ni arbeta strategiskt i kontakten med arbetsgivaren? Ska lokal förhandling ske? Behövs stöttning från förbundsjuristerna?
- Kan en antidiskrimineringsbyrå stötta medlemmen samtidigt? Ja, men facket har förhandsrätt att företräda medlemmen och driva ärendet vidare. Om en medlem i facket anmäler diskriminering som rör arbetslivet till Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller till en lokal antidiskrimineringsbyrå kommer vi hänvisa ärendet tillbaka till er.
- Behövs mer kunskap om diskriminering? Boka en utbildning med Rättighetscentrum Västerbotten eller er lokala antidiskrimineringsbyrå!

Om facket *inte* driver diskrimineringsärendet vidare - Tänk då på att

- Ge beskedet skyndsamt så att ärendet inte riskerar att preskriberas.
- Beslutstexten kan ingå som en handling i en kommande diskrimineringsprocess som en antidiskrimineringsbyrå, DO eller annan jurist tar vid och driver. Formulera beslutstexten med det i åtanke.

PROCESSEN I KORTHET



Finns behov av mer kunskap om diskriminering?

Vi på Rättighetscentrum Västerbotten erbjuder utbildningar om:

- Diskrimineringsförbudet och fackets roll vid hantering av diskrimineringsärenden.
- Aktiva åtgärder och fackets roll i det förebyggande arbetet för att motverka diskriminering.

Kontakta oss för mer information:

Telefon: 090 - 14 37 66

Mejl: rattighetscentrum.vasterbotten@sensus.se

www.rattighetscentrumvasterbotten.se