



Lagar och regler -

DISKRIMINERING OCH
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING I
ARBETSLIVET.

Vem och varför?

Christina Everbrink

Från Karlskrona, bor i Värmland

20+ år med medicinteknik

13 år med steriltekniska tillbehör

1990 Idrottspedagog, Högskolan Halmstad

2001 antagen till Juristprogrammet Göteborg universitet

2017 antagen till Juristprogrammet Karlstad universitet

2022 färdig utbildning jurist

Följa/förstå

Skapa förutsättningar för en bättre och säkrare vård genom bättre och säkrare leverantörer och produkter.

Förstå/Påverka



Sterildagarna 2019 - grupparbete

- Vilka regler måste följas?
- Privata mobiltelefonen i packrummet?
- Förbjuda piercing under arbetstid?
- Vattenflaskor?
- Måste alla göra lika?

Del av Handboken

AGENDA

10.00-10.45

Normer

Arbetsrätt

Diskriminering

Vägar till lösning

Kränkande särbehandling

NORMER

EU

Förordning = blir automatiskt bindande i hela EU den dag de träder i kraft.

Direktiv = sätter upp de mål som medlemsländerna ska uppnå, men de får själva bestämma hur det ska gå till.

EU - förordning
*Digitala Covidbevis

EU - direktiv
*Visselblåsarlagen
*Gränsöverskridande
hälso- och sjukvård

SVERIGE

Lag	Riksdagen beslutar om lag
Förordning	Regeringen förtydligar det som står i lagen
Föreskrift	Myndighet får uppdrag av regeringen att göra ännu mer detaljerade regler (en föreskrift kan även innehålla allmänna råd)
Allmänna råd	Myndighet och verksamheter förklarar hur man kan och bör göra för att uppfylla en lag, förordning eller föreskrift
Rekommendation	Bygger på vetenskap och den bästa tillgängliga kunskap



AFS 2015:4 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

Exempel på förordning där regeringen har beslutat att uppdra åt Arbetsmiljöverket att utfärda föreskrifter och allmänna råd avseende arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket föreskriver följande med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och beslutar följande allmänna råd.

I Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) publiceras myndighetens föreskrifter och allmänna råd.

Föreskrifter är bindande regler. Allmänna råd har en annan juridisk status än föreskrifter.

Allmänna råd är inte bindande, utan innehåller rekommendationer om tillämpningen av föreskrifterna som anger hur någon kan eller bör handla i ett visst hänseende. De kan t.ex. upplysa om lämpliga sätt att uppfylla kraven och visa på praktiska lösningar.

Observera att hänvisningar till författningar alltid avser författningens ursprungliga nummer. Senare ändringar och omtryck kan förekomma.

När det gäller ändringar och omtryck av Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets författningar hänvisas till senaste Förteckning över föreskrifter och allmänna råd.

Bedömning av händelse

Tyskland – detaljerad lag, lite praxis

England – kortfattad lag, mycket praxis

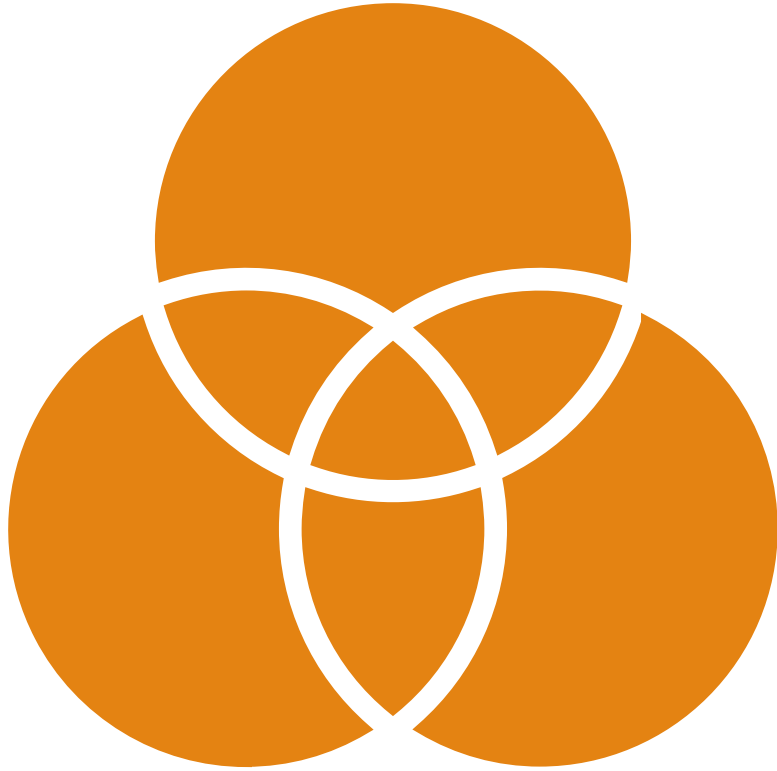
Sverige - en del lag, en del praxis

Vad är
skillnaden?

Diskriminering – mänsklig
rättighet/EU/lag-
skadestånd

Kränkande särbehandling
– föreskrift – övervakas av
Arbetsmiljöverket - vite

Arbetsrätt



Arbetsrätt

Flera olika lagar och förordningar reglerar arbetslivet.

- LAS - Lagen om anställningsskydd
- MBL - Medbestämmandelagen
- Mfl.

Lojalitetsplikt

Arbetstagaren:

- skyldighet att utföra arbete

Arbetsgivaren:

- skyldighet att betala ut lön



Regleras i lagar,
förordningar, praxis
och inte minst
anställningsavtal

Rättsfall - Lojalitetsplikt

Skadestånd för brott mot lojalitetsplikt.

Ett bolag har haft i uppdrag att sköta den löpande skötseln av gräsplanen på en arena. Två personer, som vid tidpunkten var tillsvidareanställda hos ett av bolagets dotterbolag, har utfört arbete på arenan. Tvisten gäller om dessa två personer för det arbetet var arbetstagare hos det bolag som hade i uppdrag att sköta gräset på arenan och om de har brutit mot den lojalitetsplikt som följer av ett anställningsförhållande och därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot det bolaget, när de i eget bolag har offererat och genomfört ett tilläggsarbete i form av ett gräsbyte på arenan.

Diskriminering

7 olika diskrimineringsgrunder

Med bakgrund i EU-rätten

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning (1997)
- ålder (2011)

(Diskrimineringslag 2008:567)

6 olika diskriminerings begrepp

1. **direkt diskriminering:** någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband de sju grunderna.
2. **indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer under de sju grunderna
3. **bristande tillgänglighet:** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning
4. **trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna
5. **sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
6. **instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och 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

(Diskrimineringslag 2008:567)

Motstridigt!!

Diskrimineringslagens syfte

Förhindra att grupper bygger upp och förstärker sociala maktstrukturer

Förstärka och legitimera en viss grupp

Gäller i många sammanhang:

- Utbildning
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling
- Start och bedrivande av näringsverksamhet samt yrkestillhörighet
- Medlemskap i vissa organisationer (t.ex. arbetsgivar- och arbetstagar-organisationer)
- Tillhandhållande av varor, tjänster och bostäder mm.
- Hälso- och sjukvård och socialtjänst
- Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd
- Värnplikt och civilplikt
- Det offentligas vägledning, rådgivning mm till allmänheten

Källa: Anställningsförhållandet, Kent Källström & Jonas Malmberg



Diskrimineringslagen gäller för

- arbetssökande
- anställda
- praktikanter
- inhyrd arbetskraft
- inlånad arbetskraft

Vart vänder jag mig?

Till arbetsgivaren eller fackligt ombud.

Arbetsgivaren har ansvar:

- att utreda
- att åtgärda

Diskrimineringslagen reglerar inte händelser mellan privatpersoner. Den som anser sig ha blivit utsatt för brott eller kränkning ska vända sig till polisen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

DO arbetar för att minimera risker för diskriminering. Påverkar, vägleder och driver på arbetsgivare, myndigheter, kommuner och andra aktörer. Kan ge information men utreder inte specifika fall eller avgör om en händelse är diskriminerande. DO kan ex. utöva tillsyn och komma med beslut ex. för ett sjukhus men de är inte juridiskt bindande.

<https://www.do.se/>

Tillsynsbeslut - Läkare upplevde repressalier efter att han anmält arbetsgivaren för trakasserier

DO:s tillsynsbeslut

Beslutsdatum: 29 juni 2021

Bestämmelse: Repressalier

Samhällsområde: Arbetsliv

DO har granskat om Karolinska Universitetssjukhuset har utsatt en arbetstagare för repressalier efter att han påtalat upplevda trakasserier.

DO har i en tidigare tillsyn utrett om Karolinska Universitetssjukhuset i egenskap av arbetsgivare fullgjort sin skyldighet att utreda upplevda trakasserier som har samband med religion och/eller etnisk tillhörighet.

Den tillsynen avslutades genom ett beslut den 31 januari 2020. Den berörde läkaren som upplevde trakasserierna uppgav under utredningen att han även upplevde sig utsatt för repressalier med anledning av sin tidigare anmälan om trakasserier. Läkaren har uppgett till DO att hans specialiserade arbetsuppgifter, hans forskning, löneutveckling och möjlighet till vidareutbildningar påverkats negativt efter anmälan om trakasserier. Han har även blivit utsatt för ryktesspridning och tilldelats avvikelser, vilket aldrig tidigare hänt honom. Mot bakgrund av de uppgifter om upplevda repressalier som läkaren lämnat inledde DO en tillsyn.

DO:s beslut: **DO bedömer att utredningen inte ger stöd för att Karolinska Universitetssjukhuset har överträtt repressalieförbudet i diskrimineringslagen.**

DO har tagit del av ett omfattande utredningsmaterial. För att DO i en skriftlig tillsyn ska kunna uttala sig om en eventuell överträdelse av förbudet mot repressalier gäller ett högt beviskrav. Den utredning som DO har tillgång till ger inte stöd för att åtgärderna gentemot läkaren vidtagits utifrån syftet att bestraffa honom för att han påtalat upplevda trakasserier och medverkat i en utredning om detta.

Rättsfall AD- Sjuksköterska fick sämre löneutveckling på grund av föräldraledighet

Pågående rättsfall!

Bestämmelse: Missgynnade enligt föräldraledighetslagen

Samhällsområde: Arbetsliv

En sjuksköterska fick till följd av sin föräldraledighet en sämre löneutveckling och därmed lägre lön än sina kolleger som under samma tid hade varit närvarande på arbetsplatsen.

DO stämmer Region Västmanland för missgynnande enligt föräldraledighetslagen.

En föräldraledig arbetstagare ska inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Det innebär att när det är dags för lönerevision ska arbetsgivaren tänka bort föräldraledigheten och utgå från den anställdes prestation innan föräldraledigheten.

DO begär att regionen ska betala 40 000 kronor i kränkningersättning till kvinnan.

Rättsfall AD - handhälsa

Pressmeddelande den 15 augusti 2018

En kvinna gjorde en förfrågan om arbete som tolk. Tolkföretaget avbröt rekryteringsförfarandet efter att kvinnan under en anställningsintervju inte handhälsat på en manlig företrädare för företaget. Arbetsdomstolen har i en dom i dag kommit fram till att kvinnan blev utsatt för indirekt diskriminering och att företaget ska betala 40 000 kr i diskrimineringsersättning till henne.

Kvinnan, som företrädades av **Diskrimineringsombudsmannen**, tillhör en grupp muslimer som upprätthåller en tolkning av islam vilken förbjuder handhälsning mellan kvinnor och män som inte är nära släkt. Hon hälsar därför i stället på män genom att lägga handen på hjärtat.

Några ytterligare ärenden hos DO

Fackförbund avrådde medlem att anmäla upplevda trakasserier

Tillsyn DO:s beslut: överträtt diskrimineringsförbudet

Klinik nekade transkvinna konsultation

Tillsyn DO:s beslut: överträtt diskrimineringsförbudet

Försäkringskassans webbplats gick inte att använda med skärmläsare

DO stämmer. Tingsrätten/Hovrätten, väntar på prövning i Högsta Domstolen

Krog avrådde personer som använder rullstol att boka bord

Tillsyn DO:s beslut: överträtt diskrimineringsförbudet

Vägar till lösning

Förhandling/medling/domstol/skiljeförfarande

1. Vanligaste sättet att lösa en tvist är förhandling, på så vis kommer parterna ifrån en kostsam domstolsprocess.

2. Anlita någon opartiskt och utomstående som hjälper till att diskutera möjliga lösningar – en medlare. Måste inte följas – blir ingen dom.

3. Arbetsdomstolen. De organisationer för arbetstagare och arbetsgivare som finns på arbetsplatsen väcker talan. Parterna måste alltså vara kollektivanslutna.

4. Den arbetstagare eller arbetsgivare som inte är fackligt ansluten/medlem i arbetsgivarorganisation kan väcka talan i tingsrätten på den ort där antingen hen eller arbetsgivaren har sin hemvist.

5. Skiljeförfarande. Parterna kan ha avtalat om hur tvister ska lösas i avtal och anlitar en privat skiljenämnd vars beslut får samma verkan som ett domstolsbeslut. (inte offentligt)

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen (AD) är en **specialdomstol** med uppgift att pröva arbetsrättsliga tvister.

En arbetstvist är en tvist om kollektivavtal eller en annan tvist som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I vissa fall kan talan i en arbetstvist väckas direkt hos Arbetsdomstolen. Domstolen är då första och enda domstol.

I andra fall ska talan väckas vid tingsrätt.

Om en part är missnöjd med tingsrättens dom eller beslut, kan parten överklaga till Arbetsdomstolen. Det krävs då att Arbetsdomstolen beviljar prövningstillstånd för att domstolen ska ta upp målet. Arbetsdomstolens avgörande kan inte överklagas. Arbetsdomstolens avgörande innebär alltså **ett slutligt avgörande** av tvistefrågan.

<http://www.arbetsdomstolen.se/>

Arbetsdomstolen som första och enda domstol

För att en arbetstvist ska få föras direkt till Arbetsdomstolen krävs som huvudregel två saker.

1) Talan måste väckas av en arbetsgivar eller arbetstagarorganisation eller av en arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal.

2) Målet måste gälla

– tvist om kollektivavtal,

– tvist som avses i medbestämmandelagen (t.ex. föreningsrättskränkning eller tvist om förhandlingsskyldighet) eller

– annan arbetstvist (t.ex. om uppsägning, lönefordran, diskriminering) mellan parter där parterna är bundna av kollektivavtal eller rör en arbetstagare som arbetar på en arbetsplats där kollektivavtal

gäller.

En enskild arbetstagare eller arbetsgivare (som inte själv slutit kollektivavtal) kan alltså inte väcka talan direkt hos Arbetsdomstolen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) får i vissa fall, i frågor om diskriminering m.m. enligt diskrimineringslagen, också väcka talan direkt i Arbetsdomstolen. En talan enligt diskrimineringslagen får även i vissa fall väckas av en förening som ska tillvarata sina medlemmars intressen och som inte är en arbetstagarorganisation.

Arbetsdomstolens avgörande kan inte överklagas.

<http://www.arbetsdomstolen.se/>

Arbetsdomstolen som fullföljdinstans

I de fall talan inte kan väckas direkt i Arbetsdomstolen måste talan väckas vid tingsrätt.

En enskild arbetstagare som inte är medlem i eller inte har stöd av någon facklig organisation och som vill väcka talan mot sin arbetsgivare eller tidigare arbetsgivare ska göra det vid en tingsrätt. Detsamma gäller normalt en arbetsgivare som inte har stöd av en arbetsgivarorganisation.

Om en part är missnöjd med tingsrättens avgörande kan parten överklaga till Arbetsdomstolen. För prövning hos Arbetsdomstolen krävs då att domstolen meddelar prövningstillstånd.

Om tiden för överklagande har gått ut – tingsrättens avgörande har då vunnit laga kraft – och en part anser att tingsrätten begått ett grovt rättegångsfel kan parten klaga över domvillan till Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolens avgörande i dessa mål kan inte överklagas.

<http://www.arbetsdomstolen.se/>

Rättsfall AD– sexuella trakasserier

AD 2006 nr 54 (1:a instans)

Ogiltigförklaring av avskedande m.m.

En arbetstagare har avskedats under påstående att denne utsatt en arbetskollega för sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen finner att arbetstagaren gjort sig skyldig till upprepade grova sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen uttalar att det finns anledning att liksom vid våld på arbetsplatsen anlägga ett strängt betraktelsesätt på ett sådant handlande.

Avskedandet av arbetstagaren har bedömts som lagligen grundat.

AD 2013 nr 12 (fullföljdsinstans)

Ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Fråga om ogiltigförklaring av avskedande på grund av bland annat sexuella trakasserier innefattande även fråga om arbetsgivaren till följd av den så kallade tvåmånadersregeln i 18 § anställningsskyddslagen förlorat rätten att till grund för avskedandet åberopa samtliga tillfällen av sexuella trakasserier.

Tingsrätten förklarar att avskedandet av S.A. är ogiltigt.

Överklagan av tingsrättens dom. Med ändring av tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen yrkande om ogiltigförklaring.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

Mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

Arbetsmiljöverket utfärdat med stöd av Arbetsmiljölagstiftningen

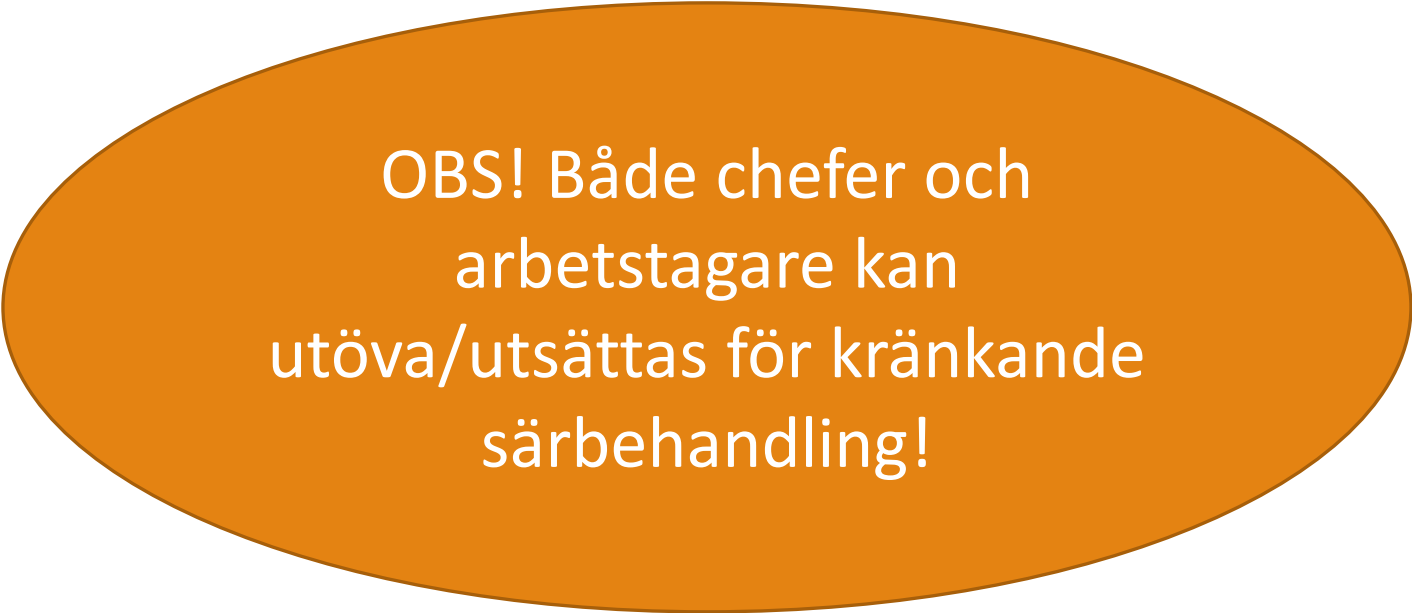
Kränkande särbehandling

Exempel på kränkande särbehandling är att:

- inte bli hälsad på
- bli kallad öknamn
- bli utfrys
- exkluderas från möten som man borde få vara med på
- bli orättvist anklagad eller personligt uthängd
- bli kallad för elaka saker inför andra

Alla ska veta att man inte får bete sig så mot andra.

I Arbetsmiljöverkets Vägledning till AFS 2015:4 OSA från 2016 anges på s. 56

A large, solid orange oval is centered on a white background. Inside the oval, the text "OBS! Både chefer och arbetstagare kan utöva/utsättas för kränkande särbehandling!" is written in white, sans-serif font, centered both horizontally and vertically.

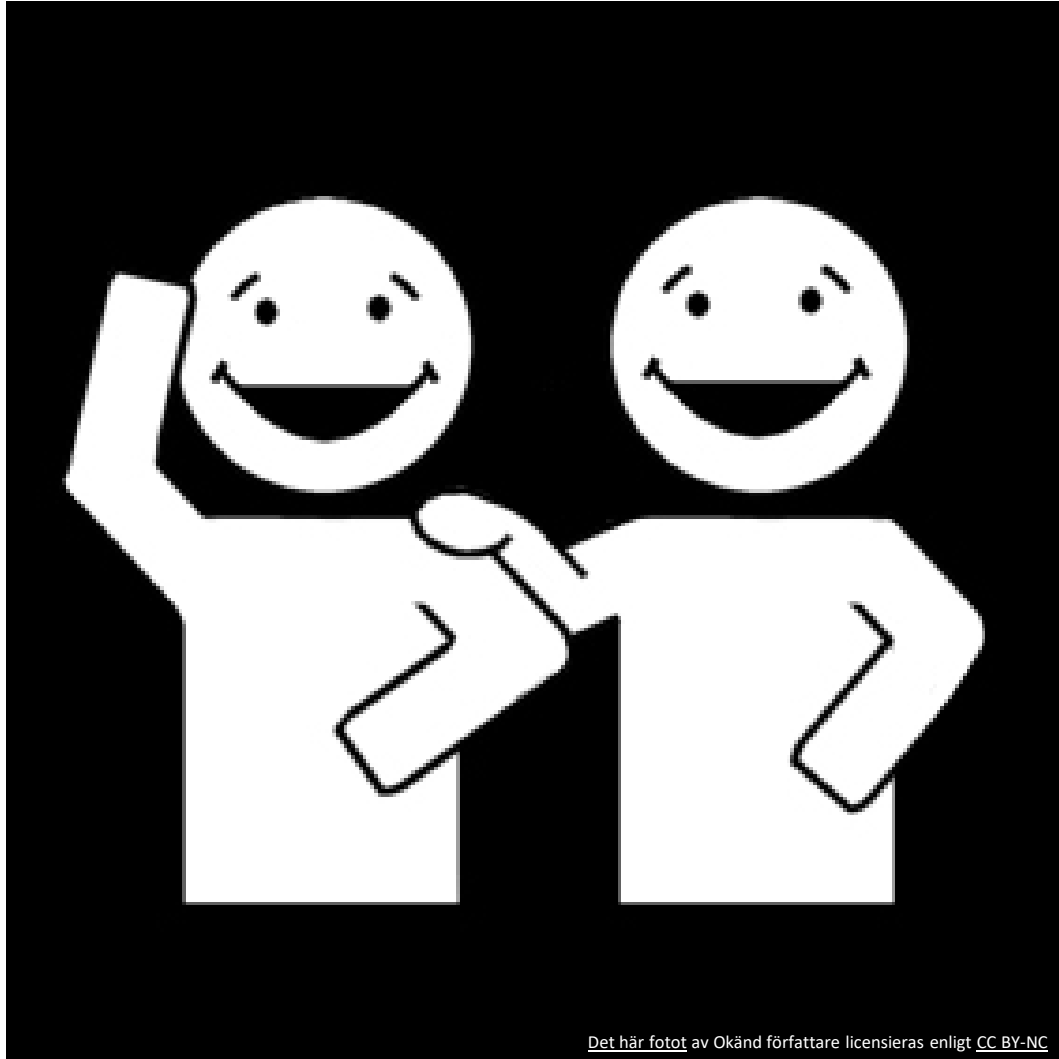
OBS! Både chefer och
arbetstagare kan
utöva/utsättas för kränkande
särbehandling!

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö; AFS 2015:4

Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

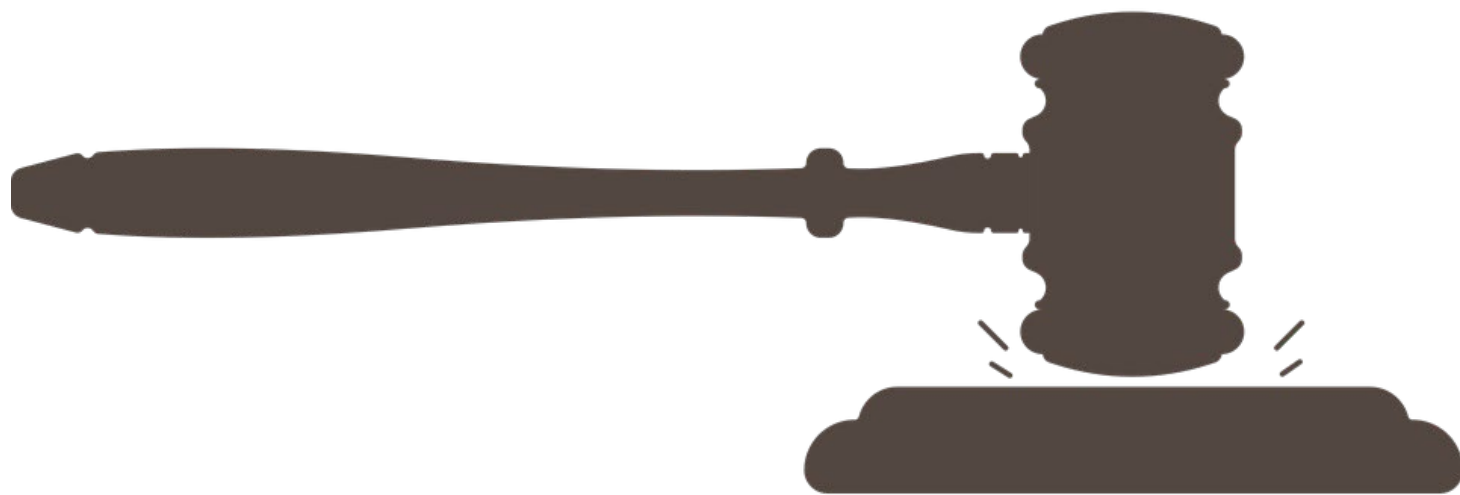
Arbetsmiljölagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall och reglerar inte frågor om kompensation och skuld. En arbetstagarorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp.

Skriven för arbetsgivaren!



Arbetsplatsen är ett teamwork

HJÄLP TILL SÅ ATT ALLA FÅR MÅ
BRA!



Tack för
att ni
lyssnade!
