

Diskrimineringslag

[Arbetsrätt](#) - [Lag om anställningsskydd](#) - [Medbestämmandelag](#) - [Diskrimineringslag](#)

Introduktion

Diskrimineringslagen gäller på en mängd olika områden i samhället, inte bara arbetsrätt (som är fokus för denna text). Till exempel gäller skydd mot diskriminering inom skola, sjukvård, värn- och civilplikt och andra viktiga samhällsområden. Detta är en första viktig poäng. Diskriminering, enligt lag, förekommer bara inom de områden som nämns i 2 kapitlet i diskrimineringslagen. Att välja vem man vill bjuda hem till sig själv på middag kan aldrig bedömas i ljuset av diskrimineringslagen. Däremot kan arbetsgivarens val av att välja bort en person, vid anställningsprocess, bedömas som diskriminering (om rekvisiten är uppfyllda, mer om detta nedan).

Det gemensamma för de områden som diskrimineringslagen täcker in kan sägas vara att de alla handlar om att skydda individer och grupper från orättvis behandling baserad på egenskaper eller förhållanden som inte bör ha någon betydelse för deras möjligheter i samhället.

Utöver att diskriminering endast kan ske på inom vissa områden så finns det endast sju **diskrimineringsgrunder**, dessa är:

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

Vem omfattas

Arbetsgivare

Inom arbetslivet riktar sig förbuden mot diskriminering i första hand mot **arbetsgivaren**, 2:1 DL. Det är ett brett begrepp och inkluderar även sådan part som agerar åt arbetsgivaren. Till exempel **rekryteringsfirma**, **bemanningsföretag**, eller övrig part som **agerar åt arbetsgivaren**.

Arbetstagare

Den som har skydd är person som är inte bara anställd **arbetstagare**, i 2:1 DL, nämns:

- **Arbetstagare** - Alla personer som arbetar under en arbetsgivares ledning och kontroll, oavsett anställningsform eller arbetsuppgifter, skyddas från diskriminering i arbetslivet.
- **Arbetssökande** - Personer som söker anställning hos en arbetsgivare omfattas av skyddet. Detta inkluderar personer som aktivt har ansökt om en specifik tjänst samt de som gjort en

allmän förfrågan om möjliga jobbtillfällen hos arbetsgivaren.

- **Praktikanter** - Individer som söker eller fullgör praktikplats, oavsett om praktiken är en del av en utbildning eller en väg in på arbetsmarknaden, skyddas mot diskriminering. Detta säkerställer att praktikanter, som ofta befinner sig i en sårbar position, har samma skydd mot diskriminering som andra i arbetslivet.
- Personer som står till förfogande för att utföra arbete som **inhyrd eller inlånad arbetskraft** - Detta inkluderar individer som är anställda av bemanningsföretag eller liknande och utför arbete hos en annan arbetsgivare (kundföretag). Skyddet mot diskriminering gäller även i dessa situationer, där den inhyrda eller inlånade personens arbetsvillkor och arbetsmiljö kan påverkas av kundföretagets beslut och handlingar.

När gäller skyddet

- **Anställningsprocessen** - Från det ögonblick en individ överväger att ansöka om en tjänst, inklusive när de gör en förfrågan om potentiella jobb eller skickar in en jobbsökan. Skyddet omfattar alla stadier i rekryteringsprocessen, såsom urval, intervjuer, tester och slutligt urval av kandidater.
- **Anställningsförhållandet** - Skyddet gäller under hela anställningsförhållandet, inklusive arbetsvillkor, befordran, utbildningsmöjligheter, arbetsmiljö, och tillgång till förmåner. Det täcker även frågor relaterade till löneutveckling och arbetsuppgifter.
- **Avslutande av anställning** - Inkluderar skydd mot diskriminering vid uppsägningar, avskedande och andra former av anställningens upphörande.

Diskriminering

Lagen tar upp fem stycken fall av diskriminering. Dessa hittar man i **1:4 DL**:

1. **Direkt diskriminering** - När en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna.
2. **Indirekt diskriminering** - Uppstår när en till synes neutral bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt kan komma att särskilt missgynna personer med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och nödvändiga.
3. **Bristande tillgänglighet** - Kan antas referera till situationer där personer med funktionsnedsättning missgynnas på grund av att åtgärder inte vidtagits för att tillhandahålla rimliga anpassningar för att säkerställa tillgänglighet och delaktighet.
4. **Trakasserier** - Oönskat beteende som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, vilket skapar en kränkande eller förnedrande miljö för den drabbade.
5. **Sexuella trakasserier** - Varje form av oönskat sexuellt beteende som avsiktligt eller oavsiktligt kränker den drabbades värdighet, särskilt när ett hotfullt, fientligt, förnedrande, skamligt eller kränkande klimat skapas.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering, **DL 1:4 p.1**, är en av de grundläggande formerna av diskriminering som identifieras i diskrimineringslagen. Den uppstår när en person behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, och detta missgynnande har samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna, såsom kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, eller könsöverskridande identitet eller uttryck. För att kvalificera som direkt diskriminering krävs följande komponenter:

1. **Missgynnande:** Det ska finnas ett faktiskt missgynnande, vilket innebär att den drabbade personen placeras i ett sämre läge jämfört med andra. Detta kan vara en negativ åtgärd, en utebliven fördel, eller annan form av nackdel.
2. **Jämförbar situation:** Det krävs att personen som upplever missgynnandet jämförs med en annan person i en likartad eller jämförbar situation. Detta innebär att omständigheterna kring de inblandade personerna ska vara tillräckligt lika för att göra en rättvis jämförelse möjlig.
3. **Orsakssamband till diskrimineringsgrunden:** Det måste finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och den skyddade diskrimineringsgrunden. Det innebär att missgynnandet ska ha uppstått på grund av den drabbade personens kön, etnicitet, religion, osv. Det krävs inte att det finns en avsikt att diskriminera; den avgörande faktorn är effekten av handlingen eller beslutet.

EXEMPEL

- Anställning: En kvalificerad kvinna nekas en tjänst som ingenjör på grund av sitt kön, medan en man med likvärdig eller till och med lägre kompetens erbjuds jobbet.
- Befordran: En anställd med etnisk bakgrund som skiljer sig från majoriteten på arbetsplatsen, och som uppfyller alla krav för en befordran, övergår systematiskt till förmån för mindre kvalificerade kollegor utan denna etniska bakgrund.
- Utbildningsmöjligheter: En arbetsgivare erbjuder regelbundet extra utbildning och kompetensutveckling endast till yngre anställda, med motiveringen att det inte "lönar sig" att investera i äldre anställdas utveckling.
- Lönesättning: Två anställda utför samma arbete under liknande förhållanden, men den anställda som tillhör en religiös minoritet får systematiskt lägre lön än sin kollega, utan att det finns någon objektiv förklaring till löneskillnaden.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering, **DL 1:4 p.2**, beskrivs i diskrimineringslagen som situationer där en till synes neutral bestämmelse, kriterium eller förfarande skulle kunna missgynna personer med en viss diskrimineringsgrund, om det inte kan motiveras av ett legitimt syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och nödvändiga. Till skillnad från direkt diskriminering, där missgynnandet är öppet och tydligt kopplat till en diskrimineringsgrund, karaktäriseras indirekt diskriminering av att det neutrala villkoret i praktiken leder till en oproportionerlig nackdel för personer som tillhör en viss grupp.

1. **Missgynnande:** Indirekt diskriminering innebär att en åtgärd, kriterium eller praxis tillämpas lika för alla, men faktiskt resulterar i en specifik nackdel för personer som tillhör en skyddad grupp jämfört med andra personer. Missgynnandet uppstår alltså inte på grund av en medveten

avsikt att diskriminera, utan på grund av effekterna av en till synes neutral policy eller praxis.

2. **Berättigat Syfte:** För att bedöma om en situation utgör indirekt diskriminering är det centralt att undersöka om den aktuella bestämmelsen, kriteriet eller förfarandet tjänar ett berättigat syfte. Ett berättigat syfte kan vara en legitim affärsstrategi, organisatoriska behov, säkerhetskrav eller andra sakligt motiverade mål. Det är viktigt att syftet inte bara är rimligt utan också legitimerat inom ramen för vad som anses vara acceptabelt i samhället.
3. **Intresseavvägning:** Även om det finns ett berättigat syfte med den åtgärd eller praxis som orsakar indirekt diskriminering, måste en avvägning göras för att bedöma om medlen för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga. Det innebär att man måste överväga om det finns mindre diskriminerande alternativ som skulle kunna uppnå samma mål. Denna avvägning innefattar en proportionalitetsbedömning, där skadan som uppstår till följd av missgynnandet vägs mot betydelsen av det syfte som söks uppnås.

EXEMPEL

- **Arbetstidskrav:** En arbetsgivare inför ett krav på att alla anställda måste kunna arbeta skift som inkluderar nattarbete. Detta kan verka neutralt, men kan missgynna ensamstående föräldrar eller föräldrar till små barn, som kan ha svårare att ordna barnomsorg under dessa tider. Även om syftet med kravet är att säkerställa tillräcklig personal dygnet runt, kan effekten bli att det utesluter eller missgynnar dessa grupper.
- **Fysiska test för anställning:** Ett företag kräver att alla sökande till en tjänst klarar av ett fysiskt konditionstest som inkluderar specifika övningar. Även om syftet är att säkerställa att anställda har en viss fysisk förmåga för jobbet, kan detta oproportionerligt missgynna äldre arbetssökande eller personer med vissa funktionsnedsättningar, utan att dessa övningar nödvändigtvis är avgörande för jobbets utförande.
- **Klädkoder:** En arbetsplats inför en strikt klädkod som förbjuder huvudbonader. Denna regel kan verka neutral, men kan indirekt diskriminera personer som bär huvudbonad av religiösa skäl, som muslimska kvinnor som bär hijab eller sikher som bär turban.
- **Språkkrav:** En organisation kräver flytande kunskaper i ett specifikt språk för alla positioner, inklusive de som inte kräver interaktion med kunder eller andra externa parter. Detta kan oproportionerligt missgynna personer från etniska minoriteter eller invandrare, även när sådana språkkunskaper inte är centrala för jobbets utförande.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet, **DL 1:4 p.3**, beskrivs i diskrimineringslagen som en form av diskriminering och avser situationer där en person med funktionsnedsättning missgynnas på grund av att rimliga anpassningar inte har vidtagits för att personen ska komma i en jämförbar position med personer utan funktionsnedsättning. Det är viktigt att notera att bristande tillgänglighet som diskrimineringsform särskilt riktar in sig på de hinder som personer med funktionsnedsättning möter i sin vardag, vilket kan begränsa deras delaktighet i samhället på lika villkor.

1. **Missgynnande:** Det sker ett missgynnande när personer med funktionsnedsättning inte får tillgång till, eller kan använda sig av, samma arbetsrelaterade resurser, verktyg eller möjligheter som personer utan funktionsnedsättning, på grund av hinder i arbetsmiljön eller i arbetsförfarandena.
2. **Underlåtenhet** att vidta åtgärder: Bristande tillgänglighet betraktas som diskriminering när arbetsgivaren underlåter att vidta rimliga åtgärder för att anpassa arbetsplatsen eller

arbetsförhållandena så att de blir tillgängliga och användbara för personer med funktionsnedsättning. Denna underlåtenhet att agera är en central aspekt av bristande tillgänglighet.

3. **Jämförbar situation:** För att fastställa bristande tillgänglighet behöver man identifiera en jämförbar situation där personer utan funktionsnedsättning inte stöter på samma hinder eller svårigheter. Jämförelsen hjälper till att klargöra hur underlåtenheten att göra anpassningar leder till missgynnande.
4. **Skäliga åtgärder:** Vid bedömningen av bristande tillgänglighet är det avgörande att överväga vilka åtgärder som skulle vara skäliga att vidta för att avlägsna de hinder som finns. Vad som anses vara skäligt kan variera beroende på faktorer som arbetsplatsens storlek, resurser och den specifika funktionsnedsättningens natur. Skäliga åtgärder innefattar inte åtgärder som skulle innebära en oproportionerlig belastning för arbetsgivaren.

EXEMPEL

- I ett fall var frågan om en högskola brutit mot diskrimineringslagen genom att neka en döv arbetssökande anställning som lektor, med hänvisning till att de åtgärder för tillgänglighet, främst tolktjänster, som behövdes var för kostsamma (ca 500 000 kr per år) för att vara skäliga. Enligt Arbetsdomstolen gick detta utöver vad som var skäligt att kräva av högskolan. Av betydelse för bedömningen var att det inte rörde sig om en kostnad av engångskaraktär och åtgärderna inte skulle komma andra arbetstagare med en funktionsnedsättning till godo.
- I ett annat fall blev utgången densamma. Här hade en döv man sökt ett vikariat som receptionist på en tolkcentral. Av annonsen framgick att de sökande skulle behärska samtliga telefontekniker, inklusive taltelefoni. Mannen kallades aldrig till intervju av det skälet att han inte kunde använda taltelefoni. Av utredningen framgick att taltelefonin var det vanligaste sättet att ta emot tolkbeställningar, näst efter e-post, och det enda sättet att ta emot de prioriterade, akuta beställningarna. Mot bakgrund av vad som framkommit om arbetsbelastningen och behovet av att ha personer som behärskade taltelefoni ansågs det inte skäligt att kräva att verksamheten omorganiserades så att han helt undantogs från uppgiften att besvara taltelefonsamtal. Några tekniska hjälpmedel ansågs inte heller kunna ersätta besvarandet av taltelefonsamtalen

Trakasserier och sexuella trakasserier

Huvudskillnaden mellan trakasserier och sexuella trakasserier ligger i trakasseriernas natur och fokus. Trakasserier relaterade till en diskrimineringsgrund innebär beteenden som kränker en persons värdighet på grund av exempelvis etnisk tillhörighet, religion eller sexuell läggning. Sexuella trakasserier å andra sidan kräver inte att beteendet kopplas till en diskrimineringsgrund utan fokuserar på beteenden med en sexuell anknytning som är oönskade och kränkande, oavsett den utsattas kön eller sexuella läggning. Båda formerna av trakasserier är förbjudna enligt diskrimineringslagen, och arbetsgivare har ett ansvar att förebygga och hantera sådana situationer på arbetsplatsen.

Trakasserier

Trakasserier, **DL 1:4 p.4**, i arbetslivet definieras i diskrimineringslagen som ett beteende som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion

eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder). Denna typ av beteende anses vara diskriminerande när det skapar en kränkande, fientlig, förnedrande, hotfull eller stötande miljö för den drabbade personen.

Enligt diskrimineringslag sker trakasserier (och sexuella trakasserier) när:

1. **Missgynnande:** trakasserier har varit till skada eller obehag
2. **Oönskad:** handlingen måste ha varit oönskad
3. **Insikt:** den som agerat måste ha haft insikt om att dennes beteende kränker annan

I diskussionen om **insikt** vid trakasserier och sexuella trakasserier enligt Diskrimineringslagen framkommer att för att ett beteende ska klassificeras som trakasserier krävs att den som trakasserar har en viss grad av insikt om att hans eller hennes beteende är kränkande. Denna insikt innebär att personen antingen **inser** eller **borde ha insett** att beteendet inte är önskat eller accepterat av den andra parten.

EXEMPEL

Situation: På ett kontor används ofta nedsättande skämt och kommentarer riktade mot en anställd med en viss etnisk bakgrund. Kommentarer omföfattar stereotypa antaganden om personens matvanor och kulturella traditioner. Den anställda har upprepade gånger uttryckt att dessa kommentarer är obehagliga och kränkande.

Bedömning: Denna situation uppfyller rekvisiten för trakasserier relaterade till en diskrimineringsgrund (etnisk tillhörighet) enligt diskrimineringslagen. Den anställdas värdighet kränks genom oönskade och nedsättande kommentarer som direkt relaterar till personens etniska tillhörighet. Det finns insikt eftersom personen åtminstone har sagt ifrån. Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Sexuella trakasserier

Denna form av trakasserier är specifikt relaterade till oönskat beteende av sexuell natur, **DL 1:4 p.5**. Det inkluderar alla handlingar, förslag, kommentarer, eller fysiska kontakter av sexuell karaktär som inte är ömsesidigt önskade eller accepterade. Det behöver därför inte finnas något orsakssamband mellan handlingen och någon diskrimineringsgrund. Det är handlingen i sig som bedöms. Sexuella trakasserier kränker också personens värdighet men fokuserar särskilt på beteenden som har en sexuell underton, och som skapar en kränkande, fientlig, förnedrande, hotfull eller stötande arbetsmiljö för mottagaren.

Även här gäller i lag att följande rekvisit är uppfyllda:

1. **Missgynnande:** Sexuella trakasserier medför ett missgynnande för den utsatta genom att skapa en arbetsmiljö som är kränkande, fientlig, förnedrande, hotfull eller stötande. Detta missgynnande kan påverka den drabbades arbetsprestation, karriärutveckling och psykiska välbefinnande.
2. **Oönskat beteende:** Kärnan i sexuella trakasserier är att beteendet är oönskat av mottagaren. Detta innebär att alla handlingar av sexuell natur som inte är ömsesidigt accepterade eller önskade av den som utsätts för dem betraktas som trakasserier.
3. **Insikt:** För att ett beteende ska klassificeras som sexuella trakasserier behöver den som utför handlingarna inte nödvändigtvis ha insikt om att deras beteende är oönskat eller kränkande. Det avgörande är hur beteendet uppfattas av mottagaren och dess effekt på den drabbade

personens värdighet och arbetsmiljö. Det är dock relevant att överväga om den som står för önskat beteende borde ha insett att beteendet var oönskat eller stötande.

EXEMPEL

Situation: Under arbetsmöten gör en chef upprepade gånger oönskade sexuella anspelningar riktade mot en anställd. Chefen kommenterar den anställdas utseende på ett sätt som är sexuellt laddat och vid ett tillfälle försöker fysiskt närma sig på ett sätt som är klart oönskat.

Bedömning: Denna situation uppfyller rekvisiten för sexuella trakasserier. Den anställdas värdighet kränks genom oönskade verbala och fysiska beteenden med en sexuell anknytning. Det spelar ingen roll om trakasserierna inte kan kopplas till en specifik diskrimineringsgrund (som kön); handlingens sexuella natur och dess oönskade karaktär är avgörande. Det är möjligt att resonera kring insikt, men åtminstone borde de fysiska närmanden vara över gränsen. Arbetsgivaren har en skyldighet att omedelbart utreda och vidta lämpliga åtgärder för att stoppa dessa beteenden.

Åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier

När det kommer till åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier har arbetsgivare ett stort ansvar och måste agera snabbt och effektivt. Detta omfattar både en **utredningsskyldighet, DL 2:3**, och en skyldighet att vidta åtgärder för att förhindra att trakasserierna fortsätter. Här följer en sammanfattning av de viktigaste stegen och åtgärderna:

Utredningsskyldighet

- Omedelbar utredning: När en arbetsgivare får kännedom om påstådda trakasserier eller sexuella trakasserier måste en omedelbar utredning inledas för att fastställa vad som har hänt. Denna utredning bör hanteras med diskretion och respekt för alla inblandade parter.
- Samtal: Dialog ska föras både med den som anser sig ha blivit utsatt och den anklagade. Det är viktigt att skapa en klar bild av situationen och att behandla alla parter rättvist.
- Sekretess och diskretion: Utredningen bör genomföras med stor hänsyn till den personliga integriteten och i förtroende, för att undvika ytterligare skada eller obehag för de inblandade.

Förbud mot repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta någon för **repressalier, DL 2:18**, på grund av att de anmält, påtalat brott mot lagen, medverkat i en utredning, avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. Detta innebär att arbetsgivaren måste vara ytterst försiktig med hur man hanterar situationen efter att den blivit uppmärksammas, för att inte vidare skada eller på annat sätt negativt påverka den som utsatts eller anmält diskriminering. Repressalier kan ta formen av *bestraffning eller hämndaktion* mot den som anmält eller påpekat ett brott mot diskrimineringslag. Förbud mot repressalier omfattar, utöver arbetstagaren, samma grupp som nämns i 2:1, dvs den som ansöker, gör praktik och inhyrd arbetskraft.

EXEMPEL

- Försämrade arbetsuppgifter: En anställd som tidigare haft ansvarsfulla och engagerande uppgifter kan efter att ha rapporterat brott mot diskrimineringslag tilldelas monotona eller meningslösa arbetsuppgifter som inte matchar personens kompetensnivå.
- Ökad arbetsbelastning: En anställd som har anmält brott mot diskrimineringslag kan plötsligt

finna sig överväldigad av en arbetsmängd som är orimlig och inte rimligt hanterbar, ofta utan någon tydlig förklaring till varför arbetsbördan har ökat.

- **Krav på onormal övertid:** En arbetstagare som står upp mot trakasserier och i övrigt påpekat brott mot diskrimineringslag kan utsättas för krav på att arbeta övertid i en omfattning som inte stämmer överens med tidigare praxis eller vad som rimligen kan förväntas av rollen.
- **Utelämnande från viktiga möten eller beslutsprocesser:** En form av repressalie kan också vara att en anställd som har påpekat brott mot diskrimineringslag eller medverkat i en utredning utesluts från möten, projekt eller beslutsprocesser där personen tidigare varit en viktig deltagare.
- **Befordringsblockering:** En anställd som har lyft brott mot diskrimineringslag kan upptäcka att möjligheterna till befordran eller karriärutveckling plötsligt blir begränsade eller blockerade utan tydlig anledning.

Skadestånd och bevisbörda

Det är arbetstagaren som ska bevisa att det har förekommit diskriminering eller repressalier. Eftersom det i vissa fall kan vara svårt har lagstiftaren i diskrimineringslag valt att sänka bevisbördan. Det innebär att arbetstagaren ska visa att det finns "anledning att anta" att det förekommit diskriminering, DL 6:3. Om det lyckas övergår bevisbördan till arbetsgivaren, som då har att "visa att" diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Exempel på "Anledning att anta"

- **Tidssamband mellan anmälan och missgynnande:** En anställd rapporterar om sexuella trakasserier och blir kort därefter nedgraderad eller avskedad utan tydliga prestationsskäl. Tidssambandet kan ge "anledning att anta" att nedgraderingen eller avskedandet är en form av repressalie eller diskriminering.
- **Skillnad i behandling:** En kvinna med likvärdiga kvalifikationer som manliga kollegor får inte samma möjligheter till befordran eller löneökning. Denna skillnad i behandling kan ge "anledning att anta" att det föreligger könsdiskriminering.
- **Ändrad attityd efter utövande av rättighet:** En arbetstagare återvänder från föräldraledighet och märker en märkbar förändring i attityden från arbetsgivaren, inklusive att bli exkluderad från viktiga möten eller projekt. Detta kan ge "anledning att anta" att arbetsgivarens beteende är ett brott mot principen om likabehandling på grund av föräldraskap.

Regeln om bevisbörda i diskrimineringstvister, som är implementerad från EU:s bevisbördedirektiv (direktiv 97/80/EG och direktiv 2006/54/EG), innebär att när en person (käranden) presenterar fakta som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit, övergår bevisbördan till den andra parten (svaranden), oftast arbetsgivaren, att bevisa att ingen diskriminering har skett.

Exempel på "Anledning att Anta" Tidssamband mellan anmälan och missgynnande: En anställd rapporterar om sexuella trakasserier och blir kort därefter nedgraderad eller avskedad utan tydliga prestationsskäl. Tidssambandet kan ge "anledning att anta" att nedgraderingen eller avskedandet är en form av repressalie eller diskriminering.

Skillnad i behandling: En kvinna med likvärdiga kvalifikationer som manliga kollegor får inte samma möjligheter till befordran eller löneökning. Denna skillnad i behandling kan ge "anledning att anta" att det föreligger könsdiskriminering.

Ändrad attityd efter utövande av rättighet: En arbetstagare återvänder från föräldraledighet och märker en märkbar förändring i attityden från arbetsgivaren, inklusive att bli exkluderad från viktiga

möten eller projekt. Detta kan ge "anledning att anta" att arbetsgivarens beteende är ett brott mot principen om likabehandling på grund av föräldraskap.

From:

<https://www.juridik.kristiansen.nu/> - **Juridik på gymnasiet**

Permanent link:

<https://www.juridik.kristiansen.nu/doku.php?id=arbetsraett:dl>

Last update: **2024/03/22 11:45**

