

Mycket vanligt, men ovanligt svårt att se

De flesta är överens om att diskriminering är fel. Ändå är diskriminering fortfarande en del av vardagen för många människor i Sverige. Hur går det ihop? Vi kanske inte har så bra koll på vad begreppet egentligen innebär. Diskriminering är oftast smygande och försåtlig. Missriktad omtanke, strukturer och arbetsrutiner som stänger ute människor är mycket vanligare än direkt konfrontation. På så sätt kan diskriminering fortsätta att vara något mycket vanligt, men ändå svårt att se. Vad är då diskriminering? Det inträffar när en enskild person behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation. Detta kan ske på olika sätt: direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktion till diskriminering. Skydd av lagen finns när diskrimineringen beror på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

- > **Direkt diskriminering** – När en person behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation.
- > **Indirekt diskriminering** – En regel, föreskrift eller rutin framstår som neutral men innebär i praktiken att någon behandlas sämre.
- > **Trakasserier** – Stötande eller förlöjligande kommentarer, skämt eller uppträdande som kränker någon. Observera att det är den utsatta personen som avgör om handlingen var kränkande eller ej.
- > **Instruktioner att diskriminera** – Det är också diskriminering att instruera någon att diskriminera en tredje person. Repressalier Det är förbjudet att utsätta någon som har anmält diskriminering för repressalier.

Lagändringar i hela EU

Den 1 juli 2003 skärptes lagstiftningen mot diskriminering i Sverige som ett resultat av två EU-direktiv: Direktivet mot etnisk diskriminering 2000/43/EG och Direktivet om likabehandling i arbetslivet 2000/78/EG. Syftet är att alla EU-medborgare ska ha samma skydd mot diskriminering.

Lagarna skärptes mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder (skyddet ska också omfatta diskrimineringsgrunden ålder, i Sverige uppskjutet till 2006), på följande områden: Arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start och bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap i fackförbund, yrkesorganisationer eller arbetsgivarorganisationer samt tillgång till varor, tjänster och bostäder.

Lagen förbjuder dessutom diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning på ytterligare områden: Socialtjänsten, socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen, hälso- och sjukvården. Bevisbördan delas mellan anmälaren och den anmälda. Den som anmäler ska kunna presentera fakta för att styrka sin sak, men den anklagade ska också visa upp fakta som pekar på att diskriminering inte ägt rum.

Den 1 juli 2005 har den svenska lagen om förbud mot diskriminering utökats med diskrimineringsgrunden kön. Dessutom har jämställdhetslagen skärpts. Skyddet mot könsdiskriminering har därmed utökats från att bara gälla i arbetslivet och på högskolan till att omfatta helt nya samhällsområden.

Ta itu med problemen

Tror du att du blivit utsatt?

Har du blivit diskriminerad på din arbetsplats, eller när du sökt arbete, är det arbetsgivaren som är ytterst ansvarig – även för sådant som inträffat mellan dig och en annan anställd. Det är arbetsgivarens uppgift att skapa en diskrimineringsfri miljö. Om du vill anmäla arbetsgivaren, finns det två vägar du kan gå för att få stöd, råd och hjälp att driva ditt fall: A. Kontakta ditt fackförbund, om du är medlem. B. Kontakta någon av ombudsmännen: DO, HomO, HO eller JämO. De är statliga myndigheter som ska se till att lagstiftningen efterlevs.

Skedde diskrimineringen i samband med till exempel bostadssökande, restaurangbesök eller ett varuinköp, kan du också vända dig till ombudsmännen. Har du i samband med en socialbidragsansökan blivit diskriminerad på grund av kön, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning, kan du få hjälp av ombudsmännen.

Vill du förebygga diskriminering?

Är du i den positionen att du kan förändra ett företag eller en organisation mot diskriminering och för mångfald, är det förstas bra att ta vara på den möjligheten.

Här är några förslag på hur du kan börja:

- > Lär dig hur lagarna ser ut.
- > Se till att alla i organisationen känner till dem.
- > Se över rekryteringsrutinerna.
- > Formulera alla regler och rutiner så att de inte utesluter människor.
- > Gör klart, internt och externt, vad organisationen ska stå för.

Fler råd och tips om hur du går till väga hittar du i material från Integrationsverket, EU-kommissionen och Ombudsmännen. Kursmaterial om praktiskt mångfaldsarbete finns hos bland andra Paraplyprojektet.

