

## Partsrådets digitala material om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

### Begreppslista

Denna lista innehåller ett urval av ord och begrepp som är centrala i materialet om diskriminering och aktiva åtgärder.

#### Innehållsförteckning

Diskrimineringslagen .....	2
Diskrimineringsgrunder .....	2
Diskrimineringsformer .....	3
Sexuella trakasserier .....	4
Repressalier .....	4
Missgynnande och repressalier i samband med föräldraledighet .....	5
Aktiva åtgärder .....	6
Områden i diskrimineringslagen .....	6
Samverkan i arbetet med aktiva åtgärder .....	7
Tillsyn .....	7
Arbetsmiljölagen .....	7
Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	8
Kränkande särbehandling .....	8
Intersektionalitet .....	9
Lagens bestämmelser om lönekartläggning .....	9
Lika och likvärdigt arbete .....	10
Lönejämförelserna i en lönekartläggning .....	10

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2009. Då sammanfördes sju äldre lagar till ett gemensamt regelverk. Den täcker många samhällsområden däribland arbetslivet och har sex kapitel med följande rubriker: Inledande bestämmelser, Förbud mot diskriminering och repressalier, Aktiva åtgärder, Tillsyn, Ersättning och ogiltighet samt Rättegång.

## Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen innehåller en uppräknning av sju diskrimineringsgrunder. Alla grunder utom ”religion eller annan trosuppfattning” definieras i lagen.

- **kön:** att någon är kvinna eller man  
Fr.o.m. den 1 juli 2025 omfattas definitionen kön även den som avser att få fastställt eller har fått fastställt ett annat kön än det som framgår av folkbokföringen, eller avser att ändra eller har ändrat kroppen genom sådana kirurgiska ingrepp som omfattas av lagen (2024:237) om vissa kirurgiska ingrepp i könsorganen.
- **könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- **etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **religion eller annan trosuppfattning:** Definieras ej i diskrimineringslagen. Dock definierar Diskrimineringsombudsmannen denna diskrimineringsgrund: “Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism”
- **funktionsnedsättning:** 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

- **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- **ålder:** uppnådd levnadslängd

## Diskrimineringsformer

I diskrimineringslagen beskrivs sex olika former av diskriminering. I lagtexten preciseras de förutsättningar som ska vara uppfyllda för att en åtgärd eller ett förfarande ska anses vara diskriminering.

- **Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- **Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- **Bristande tillgänglighet** innebär 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 skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
  - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
  - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
  - andra omständigheter av betydelse.

- **Trakasserier** definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera** beskrivs som order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i ovanstående diskrimineringsformer och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier den enda formen av diskriminering som inte kräver ett samband med en diskrimineringsgrund. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Ett oönskat beteende som till exempel kan vara kommentarer och ord som anspelar på sexuell samvaro, att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om pornografiska bilder eller ovälkomna komplimanger. Även grov sexuell jargong kan anses vara sexuella trakasserier.

Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Det är därför viktigt att den som blivit utsatt eller trakasserad som avgör om det är oönskat. Det är därför viktigt att klargöra för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. Kravet på att säga ifrån faller bort om det är uppenbara sexuella trakasserier.

### Repressalier

För att skydda mot hämndåtgärder innehåller diskrimineringslagen ett förbud mot repressalier i vissa situationer.

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

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- medverkat i en utredning enligt lagen, eller



- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

- gör en förfrågan om eller söker arbete,
- söker eller fullgör praktik, eller
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

I lagtexten anges att den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i ovanstående situationer ska likställas med arbetsgivaren.

### **Missgynnande och repressalier i samband med föräldraledighet**

Som framgår av definitionen av aktiva åtgärder är det förebyggande arbetet kopplat till diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. När det gäller aktiva åtgärder för att motverka diskriminering som har samband med föräldraledighet finns det ett särskilt förbud mot detta i en annan lag, föräldraledighetslagen (1995:584, 16 §). Där används inte ordet diskriminering utan ordet missgynnande. Förbudet mot missgynnande skyddar både arbetssökande och arbetstagare i ett antal situationer. Det handlar om arbetsgivarens rekryteringsrutiner till exempel vilka som tas ut till anställningsintervju. Det gäller också beslut om yrkespraktik, yrkesvägledning, utbildning och befordran. Skydd mot missgynnande finns också när löne- och anställningsvillkor tillämpas och vid arbetsgivarens ledning och fördelning av arbetet. Att uppsägning och andra ingripande åtgärder mot arbetstagaren också innefattas i skyddet är viktigt.

År 2022 kompletterades lagen. Det tillfördes en regel om att en arbetsgivare inte heller får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer. Då tillkom också ett förbud mot repressalier liknande det som finns i diskrimineringslagen.

## Aktiva åtgärder

Diskrimineringslagens tredje kapitel innehåller detaljerade bestämmelser om hur arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska bedrivas.

Aktiva åtgärder definieras i diskrimineringslagen som "ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder".

Formuleringen lika rättigheter och möjligheter är avsedd att erinra om likabehandlingsgrundsatsen i 1948 års FN-konvention om alla människors lika värde, rätt till liv, frihet och personlig säkerhet, en grundsats som förstärks av konventionens uppräknade av diskrimineringsgrunder. Detta innebär att det ska vara praktiskt möjligt för varje människa att åtnjuta samhällets rättigheter och möjligheter.

I lagen föreskrivs att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska bedrivas inom fem olika områden, se nedan.

Som framgår av definitionen av aktiva åtgärder är det förebyggande arbetet kopplat till diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. När det gäller aktiva åtgärder för att motverka diskriminering som har samband med föräldraledighet finns – som ovan nämnts – förbudet mot diskriminering inte i diskrimineringslagen utan i föräldraledighetslagen och har där benämningen "missgynnande".

## Områden i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen pekar på fem områden som omfattas av aktiva åtgärder. Inom dessa områden ska risker för samtliga diskrimineringsgrunder systematiskt bedömas på en övergripande nivå.

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete



## Samverkan i arbetet med aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen föreskriver att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Det finns också krav på att arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Om det gäller lön eller andra uppgifter om en enskild arbetstagare kan regler om tystnadsplikt och skadeståndsansvar i medbestämmandelagen eller sekretesslagen bli aktuella.

Att en fungerande samverkan tillmäts stor vikt framgår av lagens bestämmelser om dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder. Det krävs en särskild redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgjorts.

## Tillsyn

Diskrimineringslagens fjärde kapitel beskriver uppgifter och befogenheter för Diskrimineringsombudsmannen och Nämnden mot diskriminering. I en inledande bestämmelse finns följande definition av begreppet tillsyn. ”Med tillsyn avses i denna lag en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag.”

Om en arbetsgivare inte respekterar skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder inklusive lönekartläggning har Diskrimineringsombudsmannen rätt att hos Nämnden mot diskriminering ansöka om ett vitesföreläggande. Ett sådant förfarande ska föregås av att arbetsgivaren getts möjlighet att korrigera bristerna.

## Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen trädde i kraft den 1 januari 1978 men har därefter undergått många förändringar. Tillsammans med förordning och föreskrifter är det ett omfattande regelverk vars syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en god arbetsmiljö. Med god arbetsmiljö avses både den fysiska arbetsmiljön och den psykosociala. Arbetsmiljölagen ska tillämpas i varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet.



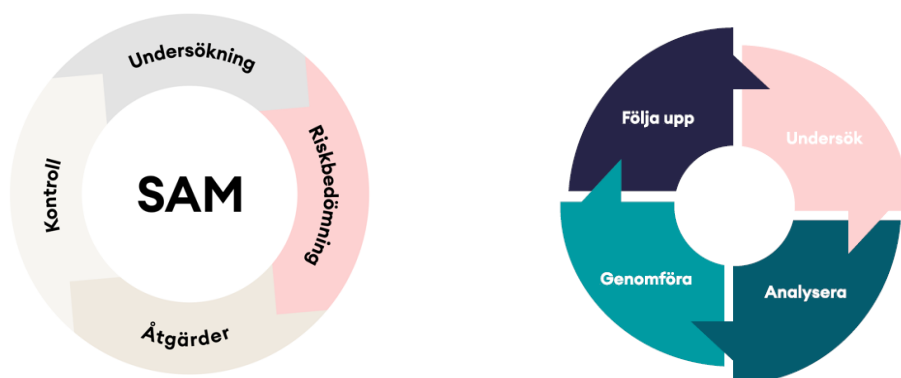
## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete är ett begrepp som funnits i arbetsmiljölagstiftningen sedan 2001. Sedan den 1 januari 2025 finns bestämmelserna i två föreskrifter:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete: grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:1)
- Planering och organisering av arbetsmiljöarbete: grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:2)

Bestämmelserna innehåller detaljerade krav på arbetsgivare att undersöka, analysera, vidta åtgärder och följa upp verksamheten ur arbetsmiljösynpunkt för att förebygga olyckor och ohälsa. Det ska ske i samverkan med företrädare för arbetstagare.

Arbetsmetoden för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen är inspirerad av arbetsmiljölagens metodik för det systematiska arbetsmiljöarbetet:



Begreppen i diskrimineringslagen antas ha samma betydelse som i arbetsmiljölagstiftningen.

## Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är ett begrepp i arbetsmiljölagstiftningen. Den s.k. OSA-föreskriften "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4) har ersatts och återfinns från och med 2025 i föreskriften Planering och organisering av arbetsmiljöarbete, AFS 2023:2, se ovan. Här anges att kränkande särbehandling är "handlingar som riktas mot en eller flera



arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

## Intersektionalitet

Diskriminering kan omfatta mer än en diskrimineringsgrund. Det är inte ovanligt att flera diskrimineringsgrunder samtidigt aktualiseras i en viss situation och att det kan vara svårt att skilja dem åt. En ”kombination” av diskrimineringsgrunder brukar kallas intersektionalitet.

Även missgynnande enligt föräldraledighetslagen kan förekomma samtidigt med en diskrimineringsgrund. Det saknas reglering i diskrimineringslagen av samverkande diskrimineringsgrunder.

## Lagens bestämmelser om lönekartläggning

Begreppet ”Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor” syftar på själva lönesystemet hos en arbetsgivare. Med lönesystem menas här såväl de skrivna som de oskrivna regler som tillämpas på en arbetsplats för att sätta lön och bestämma andra förmåner som t.ex. subventionerad lunch eller friskvårdsbidrag. Lönesystemet utgör ett av de fem områden i det förebyggande och främjande arbetet där risker för samtliga diskrimineringsgrunder systematiskt ska bedömas på en övergripande nivå.

Samma begrepp, ”bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor”, finns också som en första punkt i lagens utförliga reglering av hur arbetsgivarens arbete med lönekartläggning ska bedrivas (3 kap. 8 §). Här är endast diskrimineringsgrunden kön aktuell. Den andra punkten i samma bestämmelse handlar om att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet med bägge punkterna i arbetsgivarens lönekartläggningsarbete är att ”upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader” på individnivå. De åtgärder som ska vidtas är lönejusteringar för enskilda arbetstagare. Det kan också vara aktuellt att ändra i lönesystemet för att förhindra lönediskriminering.

## Lika och likvärdigt arbete

Begreppen lika och likvärdigt arbete syftar på kraven i arbetet. I diskrimineringslagens 3 kap. 10 § klargörs att kraven i arbetet handlar om arbetsuppgifternas innehåll. ”Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas”.

Vad som utgör lika arbete definieras inte i lagen men av praxis framgår att det inte krävs att arbetsuppgifterna ska vara identiska. Likvärdigt arbete definieras på följande sätt. ”Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”.

## Lönejämförelserna i en lönekartläggning

För att kunna genomföra de jämförelser av löneförmåner som lagen anger krävs ett verktyg/arbetsvärderingssystem som gör det möjligt att systematiskt avgöra vad som är lika och likvärdigt arbete. Arbetet ska utgå från arbetsuppgifternas faktiska och aktuella innehåll på arbetsplatsen.

Samma bedömningsgrunder ska användas för samtliga anställda. Analysen, som ska avse om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön, föreskriver jämförelser mellan grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Om sådant arbete är bättre avlönat trots att kraven i arbetet är lägre ska det också ingå i lönekartläggningen.

Fokus ska alltså ligga på att granska löneskillnader till nackdel för kvinnor och kvinnodominerade arbeten. Ett sakligt skäl för löneskillnader kan vara en individs större skicklighet utifrån lönekriterier som tydligt anger hur individprestationer ska mätas och bedömas.