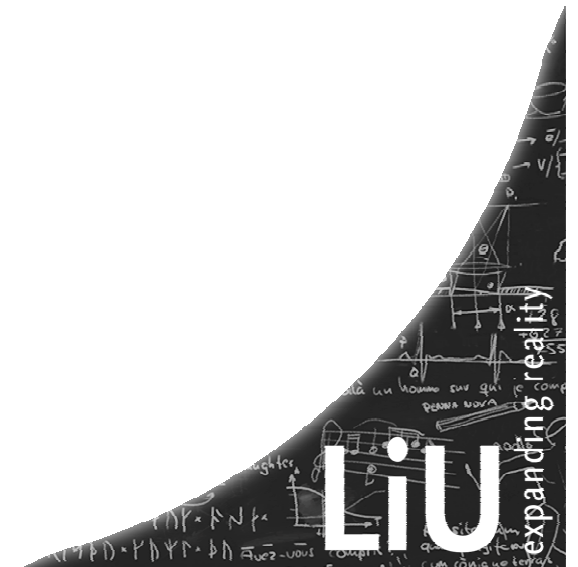


Den nya diskrimineringslagen från 2009-01-01, Vad innebär den för LiU?

ISY 2009-01-14, 11-12

Elin Liljeblad, universitetsjurist

Kristin Ljungemyr, koordinator för lika villkor



Syftet med timmen

- Att ni ska få med er kunskap om:
- Den nya diskrimineringslagens syfte, bakgrund
- Vilka nyheter lagen innehåller
- Vilka krav som ställs på universitetet
- Vilka påföljder vi kan drabbas av om vi bryter mot lagen
- Hur man kan tänka och agera kring diskriminering i praktiken



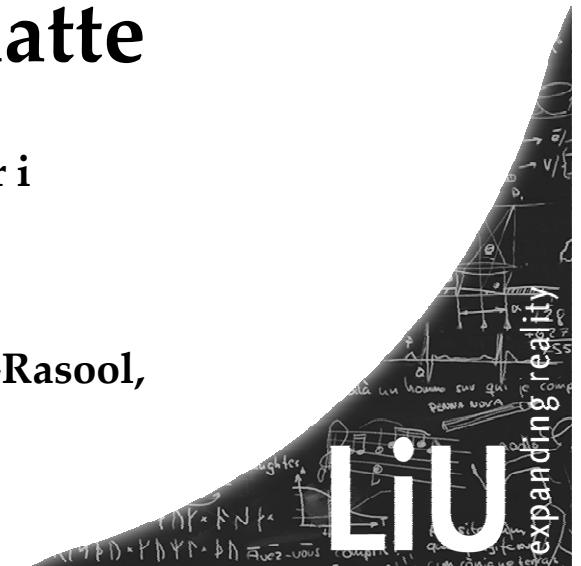


Rinkebyskolan Sverigebäst i matte

I årets nationella matematiktävling arrangerad av Kungliga Vetenskapsakademien hade sju elever alla rätt. Sex av dem går i Rinkebyskolans science-enhet.

DN 2005-05-16

Alla Mejaddam, Zahra Hassan, Mineta Smajlagic, Ala-Abdul-Rasool, Kudrat Fuad, Abdelkarim Hamza



Trappa satte stopp för funktionshindrade Peter

Missade möte om handikappades möjligheter på arbetsmarknaden

ÅTVIDABERG
Näringslivscentrum bjöd in till möte om funktionshindrades möjligheter på arbetsmarknaden. Samhall, kommunen och företagare tog sig upp för trappan till möteslokalen. Men inte de funktionshindrade.

– Är detta 2008? Har vi inte kommit längre? frågar sig Peter Gustafsson som jobbar på Brukarstödcentrum, där personer med funktionshinder kan få råd och stöd i vitt skilda frågor.

Van vid dålig tillgänglighet

Han har ett eget funktionshinder och använder rullstol för att ta sig fram i samhället. Visst är han van vid att tillgängligheten sviktar. Som när han ska köpa föreningsporto på Posten i Åtvidaberg och får bli expedierad utanför entrén. Som när han ska in på Cor-

Han kanske borde vara förbannad. Men Peter Gustafsson är sansad. Och lutt-rad.

– Fast den här gången blev jag ledsen.

Skruvad trappa

Mötet skulle handla om möjligheter på arbetsmarknaden för de som har någon form av arbetshandikapp. Särskilt inbjudna vara Samhall och Rimaster i Rimfors, som samarbetar för att få fler arbetshandikappade i sysselsättning.

Mitt-i-prick, tänkte Peter Gustafsson som genom Brukarstödcenter arbetar med råd och stöd till funktionshindrade.

– Jag blev störtglad över att det skulle ordnas ett sådant möte.

Något möte blev det inte. Spiraltrappan till möteslokalen på andra planet i det fd Forskrafthuset var för skruvad för färdtjänstens hjälpmedel.

– De kunde inte få upp mig och någon hiss fanns det inte.

På näringslivscentrum svarar vd Susanne Fre-

ter Gustafsson ville delta i frukostmötet.

– Hade jag bara fått veta i förhand så kunde vi ha bytt lokal. Det hade varit en smal sak att flytta mötet till kommunhuset, säger hon och beklagar sig.

"Har aldrig varit aktuellt"

Frågor om tillgängligheten till näringslivscentrum har hittills inte ifrågasatts.

– Jag har inte haft en tanke på att vi inte har handikappanpassade lokaler. Jag har inte ens tänkt tanken att vi inte har en hiss här. Det har aldrig varit aktuellt. Vi har inga medlemmar som är handikappade, säger Susanne Fredriksson.

Mötet då? Vad missade Peter?

– Hur man får fler i sysselsättning. Fokus var mera ställt på psykiska funktionshinder, som utbrändhet, än på andra funktionshinder.

Lotta Willsäter
Reporter
013-28 0182



Hit, men inte längre. En spiraltrappa hindrade Peter Gustaf-

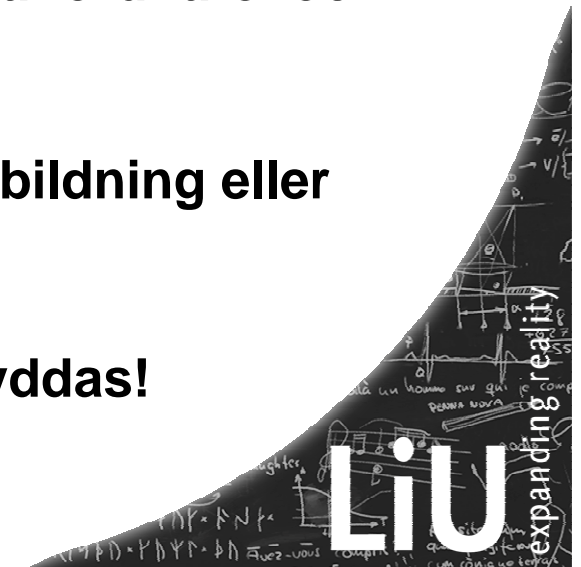
Diskrimineringslagen (2008:567)

- Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och främja människors lika rättigheter och möjligheter
- Bottenar i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna: *alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.*
- EG-fördraget: Främja jämställdhet mellan kvinnor och män, motverka diskriminering...
- I Sverige: Objektivitetsprincipen, Likhetsprincipen



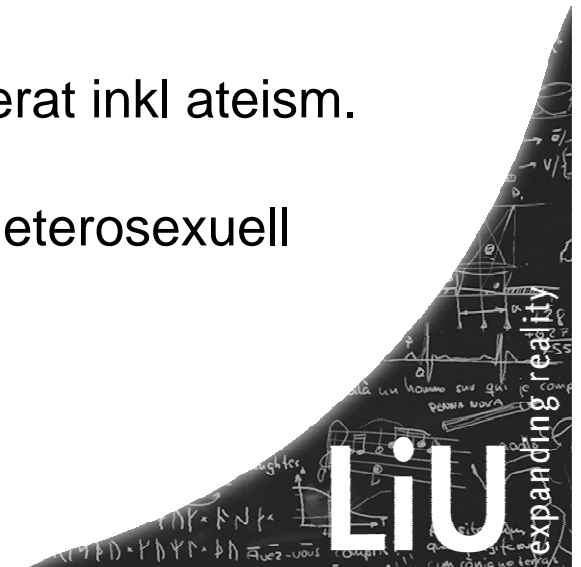
Diskrimineringslagen

- Ersätter sju lagar, däribland *lagen om likabehandling av studenter i högskolan* och *lagar om förbud mot diskriminering i arbetslivet*
- Omfattar tio samhällsområden, däribland "utbildning" och "arbetslivet" (För anställda doktorander gäller reglerna i lagen som rör arbetslivet)
- Gäller för LiU både i egenskap av utbildningsanordnare och arbetsgivare
- Gäller anställda och studenter som deltar i utbildning eller söker till LiU samt uppdragstagare vid LiU.
- Lagen är tvingande till fördel för den som skyddas!



Diskrimineringsgrunderna (7 st)

- **Kön** - man eller kvinna
- **Etnisk tillhörighet** - Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **Funktionshinder** - Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller förväntas uppstå
- **Religion eller annan trosuppfattning** – ej definierat inkl ateism.
- **Sexuell läggning** - Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning



Nya diskrimineringsgrunder från 2009-01-01

- **Könsöverskridande identitet eller uttryck** - Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel eller på annat sätt ge uttryck för att tillhöra ett annat kön
- **Ålder** - uppnådd levnadslängd (Både hög och låg ålder omfattas).
- **Övrig kränkande särbehandling** – t.ex. mobbning, utfrysning (enligt arbetsmiljölagen, ej ny grund)

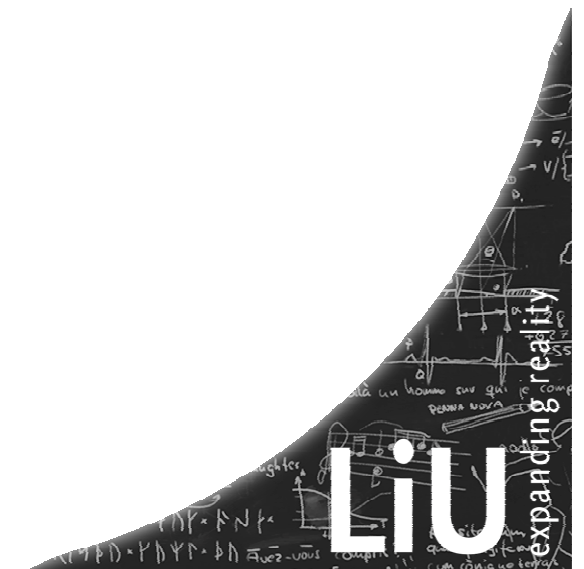


Diskrimineringsbegreppet

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

- Repressalier

- Samtliga förbjudna enligt lagen



CASE

Cecilia är ledamot i institutionsstyrelsen. På ett möte diskuteras budgeten för följande år och styrelsen kan inte enas om prioriteringar. Cecilia lägger ett förslag. Det blir tyst i rummet. Efter en liten stund yttrar sig Lars och föreslår i princip samma sak men med andra ord. Flera personer nickar instämmande och förslaget går igenom. Cecilia känner sig osynliggjord.

Du sitter också med i styrelsen. Vad skulle du göra i en sådan situation?



Positiv särbehandling inom utbildning

- Tillåtet när det gäller grunderna kön och ålder

Förutsättningar

- **Kön:** Vid tillträde till utbildning om led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män *i arbetslivet*.
- **Ålder:** om berättigat syfte, och medlen för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga
- **Obs!** Enbart vid likvärdiga meriter
- **Skilj på positiv särbehandling och kvotering!**



Aktiva åtgärder, målinriktat och förebyggande arbete

- LiU är skyldig att utreda omständigheter och vid behov vidta åtgärder kring uppgivna trakasserier. Skyldigheten gäller dock inte trakasserier som har samband med ålder!
- Skyldigheten även om trakasserier inträffas på annan plats och samband med LiUs verksamhet finns.
- Omfattar även trakasserier från konsulter, uppdragstagare etc.



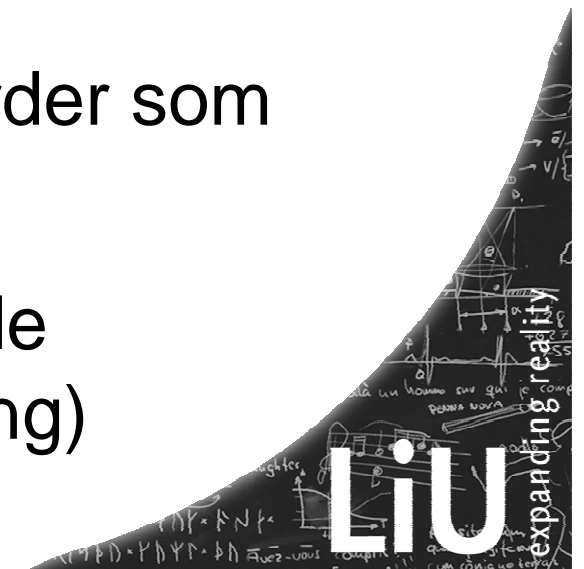
Aktiva åtgärder, målinriktat och förebyggande arbete

- LiU ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten
- LiU ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts trakasserier och diskriminering



Likabehandlingsplan

- LiU varje år upprätta en plan (likabehandlingsplan) som ska innehålla:
- åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter för studenter,
- åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier.
- redogörelse för vilka av dessa åtgärder som LiU avser att påbörja
- redovisning av hur tidigare planerade åtgärderna har genomförts (uppföljning)



CASE

Du är handledare på en kurs där du grupperat alla studenter i grupper om 5 personer. Inför det andra och sista handledningstillfället (en vecka innan arbetet ska lämnas in) märker du att en grupp inte fungerar särskilt bra;

- Du får in en separat text från studenten Kalle - texten finns inte med i gruppens inlämnade text.
- Du hör diskussioner efteråt där Kalle undrar varför hans text inte fanns med, Han får till svar att det ordnar sig nu när gruppen ska sammanställa allt den kommande veckan.
- När arbetet lämnas in finns endast 4 namn på arbetet – Kalles namn finns inte med.
- Kalle kontaktar dig efter att arbetet lämnats in och har upptäckt samma sak. Gruppen har uteslutit honom och menar att hans text är plagierad. Du kontrollerar texten, men den är dels väldigt kort och du hittar inga tecken på plagiat.

Vad gör du?

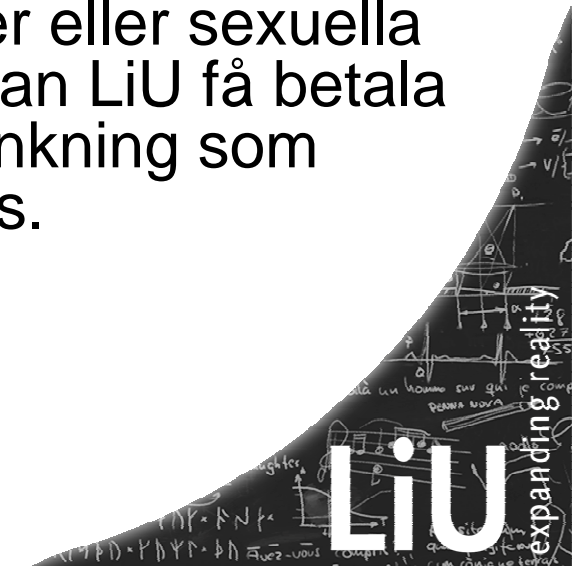
Kan man göra något som förhindrar att liknande situationer uppstår?

Ny ombudsman och nämnd

- Diskrimineringsombudsmannen (DO) utövar tillsyn över att diskrimineringslagen följs
- Samtliga tidigare ombudsmän avvecklas
- DO får föra talan i domstol för enskild
- DO kan förelägga vite mot den som inte rättar sig efter lagen (döms ut av tingsrätt) kan överklagas
- Ny nämnd mot diskriminering som ska pröva framställningar om vitesförelägganden och överklaganden av DOs beslut om vitesförelägganden. Nämnden är frikopplad från DO.

Påföljder

- Om LiU t.ex. bryter mot utrednings- och åtgärdsplikten eller ej upprättar årlig likabehandlingsplan eller ej följer DOs föreläggande kan LiU komma att av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet.
- om LiU bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller inte uppfyller skina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen kan LiU få betala s.k. diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär till den som kränkts.



Tack för uppmärksamheten!

- elin.liljeblad@liu.se 013-284412
- kristin.ljungemyr@liu.se 013-285684

<http://www.liu.se/likavillkor/>

<http://www.liu.se/insidan/juridisk-radgivning>

