



Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet regeringens proposition 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering. Utskottet tillstyrker propositionen med vissa redaktionella ändringar.

En ny lag om förbud mot diskriminering liksom ändringar i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt följdändringar i ett antal andra lagar införs som ett led i genomförandet av två EG-direktiv, arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) och direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43/EG).

Diskrimineringsbegreppet i lagarna anpassas till EG-rätten i systematiskt och språkligt hänseende. En ny diskrimineringsgrund – ”religion eller annan trosuppfattning” – införs. Nya bestämmelser anger uttryckligen att trakasserier och instruktioner att diskriminera en person är former av diskriminering. En ny enhetlig och gemensam bevisregel införs som uttrycker EG-rättsliga principer för bevisprövningen.

Diskrimineringsförbudet i den nya lagen om förbud mot diskriminering skall gälla till skydd för en enskild person i fråga om diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer samt varor, tjänster och bostäder. I fråga om etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning skall förbuden också gälla i fråga om socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring samt hälso- och sjukvård.

Den nya lagen innehåller också bestämmelser bl.a. om ogiltighet och skadestånd som påföljder om diskriminering förekommit. Ombudsmannen mot

etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall utöva tillsyn över att lagen följs. Mål om tillämpningen av förbuden mot diskriminering och förbudet mot repressalier skall handläggas som dispositiva tvistemål.

1999 års diskrimineringslagar skall gälla även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar åtgärder som rör yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning. Lagarnas tillämpningsområde utsträcks på så sätt att diskrimineringsförbuden och förbudet mot repressalier skall gälla till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller genomgår yrkespraktik på en arbetsplats eller som utför arbete i egenskap av inhyrd eller inlånad arbetskraft. Undantaget från förbudet mot direkt diskriminering ändras på det sättet att förbudet inte gäller vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagarna.

Den nya lagen om förbud mot diskriminering och de övriga lagändringarna skall träda i kraft den 1 juli 2003.

I betänkandet behandlas också 16 motionsyrkanden som väckts med anledning av propositionen. Dessa motionsyrkanden tar upp olika frågor om diskriminering och det uppdrag som den s.k. Diskrimineringskommittén har att se över och lämna förslag bl.a. till en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Samtliga motionsyrkanden avstyrks. Reservationer har i dessa delar avgetts av företrädare för Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna, Centerpartiet och Miljöpartiet.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Sammanfattning | 1 |
| Innehållsförteckning..... | 3 |
| Utskottets förslag till riksdagsbeslut | 5 |
| Redogörelse för ärendet | 8 |
| Ärendet och dess beredning | 8 |
| Bakgrund..... | 8 |
| Propositionens huvudsakliga innehåll | 10 |
| Utskottets överväganden | 12 |
| 1. Sättet att genomföra de två EG-direktiven m.m. | 12 |
| 2. Diskriminering inom utbildningsväsendet m.m. | 15 |
| 3. Diskrimineringsgrunderna..... | 16 |
| 4. Diskrimineringsbegreppet | 21 |
| 5. Bevisfrågor..... | 24 |
| 6.1. Tillämpningsområdet för den nya lagen om förbud mot diskriminering m.m. | 25 |
| 6.2. Frågor om förbud mot repressalier samt bestämmelser om sanktioner, rättegång, tillsyn m.m. i den nya lagen om förbud mot diskriminering | 30 |
| 7. Ändringar i 1999 års lagar..... | 32 |
| 8. Antagande av lagförslagen | 33 |
| 9. Övriga frågor..... | 34 |
| Reservationer | 35 |
| 1. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (punkt 1) (m, fp, kd, c)..... | 35 |
| 2. Genomförande av de två EG-direktiven (punkt 2) (m)..... | 36 |
| 3. Utbildningsväsendet utanför högskoleområdet (punkt 3) (mp)..... | 36 |
| 4. Begreppet ras (punkt 4) (fp) | 37 |
| 5. Skydd mot diskriminering på grund av kön (punkt 5) (mp)..... | 37 |
| 6. Skydd mot diskriminering på grund av sexuell identitet (punkt 6) (mp) | 38 |
| 7. Skydd för juridiska personer (punkt 7) (fp)..... | 39 |
| 8. Skydd för juridiska personer (punkt 7) (mp)..... | 39 |
| 9. Ansvar för handlingar i privatlivet (punkt 8) (fp)..... | 40 |
| 10. Preskription (punkt 9) (fp)..... | 41 |
| 11. En sammanslagning av ombudsmännen (punkt 10) (m, fp, kd) | 41 |
| 12. Avskaffande av Arbetsdomstolen (punkt 11) (m) | 42 |
| Särskilt yttrande | 43 |
| Ett utvidgat skydd mot diskriminering (c)..... | 43 |
| Bilaga 1 | |
| Förteckning över behandlade förslag | 44 |
| Propositionen | 44 |
| Följdmotioner..... | 44 |

Bilaga 2

| | |
|--|----|
| Regeringens lagförslag | 46 |
| 1. Förslag till lag om förbud mot diskriminering..... | 46 |
| 2. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet..... | 51 |
| 3. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder..... | 57 |
| 4. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning | 62 |
| 5. Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan..... | 67 |
| 6. Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434) | 71 |
| 7. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering | 72 |
| 8. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen | 74 |
| 9. Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister | 75 |
| 10. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare | 76 |
| 11. Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) | 78 |

Bilaga 3

| | |
|--|----|
| Utskottets lagförslag..... | 81 |
| 1. Förslag till lag om förbud mot diskriminering..... | 81 |
| 2. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen | 82 |
| 3. Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister | 83 |
| 4. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare | 84 |
| 5. Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) | 86 |

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A10 (kd), 2002/03:A11 yrkande 2 (m) och 2002/03:A12 yrkandena 1 i denna del och 7 (fp).

Reservation 1 (m, fp, kd, c)

2. Genomförande av de två EG-direktiven

Riksdagen avslår motion 2002/03:A11 yrkande 1 (m).

Reservation 2 (m)

3. Utbildningsväsendet utanför högskoleområdet

Riksdagen avslår motion 2002/03:A13 yrkande 4 (mp).

Reservation 3 (mp)

4. Begreppet ras

Riksdagen antar de av regeringen enligt bilaga 2 framlagda förslagen till

a) lag om förbud mot diskriminering, såvitt avser 4 §,

b) lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, såvitt avser 1 § andra stycket.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2002/03:65 punkterna 1 och 2, båda i denna del, och avslår motion 2002/03:A12 yrkandena 2 och 3 (fp).

Reservation 4 (fp)

5. Skydd mot diskriminering på grund av kön

Riksdagen avslår motion 2002/03:A13 yrkande 1 (mp).

Reservation 5 (mp)

6. Skydd mot diskriminering på grund av sexuell identitet

Riksdagen avslår motion 2002/03:A13 yrkande 2 (mp).

Reservation 6 (mp)

7. Skydd för juridiska personer

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A12 yrkande 5 (fp) och 2002/03:A13 yrkande 3 (mp).

Reservation 7 (fp)

Reservation 8 (mp)

8. Ansvar för handlingar i privatlivet

Riksdagen avslår motion 2002/03:A12 yrkande 6 (fp).

Reservation 9 (fp)

9. Preskription

Riksdagen avslår motion 2002/03:A12 yrkande 4 (fp).

Reservation 10 (fp)

10. En sammanslagning av ombudsmännen

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A11 yrkande 3 (m) och 2002/03:A12 yrkande 1 i denna del (fp).

Reservation 11 (m, fp, kd)

11. Avskaffande av Arbetsdomstolen

Riksdagen avslår motion 2002/03:A11 yrkande 4 (m).

Reservation 12 (m)

12. Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder m.m.

Riksdagen antar

a) det av regeringen enligt bilaga 2 framlagda förslaget till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder med de ändringarna

att rubriken till lagen skall ha lydelsen: lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

och att i den föreslagna 4 b § skall ”8–9 a §§” ersättas av ”3–4 a §§”,

b) det av utskottet enligt bilaga 3 framlagda förslaget till 2 § lag (2003:000) om förbud mot diskriminering,

Därmed bifaller riksdagen proposition 2002/03:65 punkterna 1, i denna del, och 3.

13. Antagande av lagförslag i övrigt

Riksdagen antar

dels de av regeringen enligt bilaga 2 framlagda förslagen till

a) lag om förbud mot diskriminering, i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet föreslagit ovan,

b) lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet föreslagit ovan,

c) lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

d) lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

e) lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),

f) lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering,

dels de av utskottet enligt bilaga 3 framlagda förslagen till

g) lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

h) lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,

- i) lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
- j) lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

Därmed bifaller riksdagen proposition 2002/03:65 punkterna 1 och 2, båda i denna del, samt 4–11.

Stockholm den 20 maj 2003

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Anders G Högmark (m), Erik Ullenhag (fp), Christer Skoog (s), Sonja Fransson (s), Stefan Attefall (kd), Lars Lilja (s), Tina Acketoft (fp), Berit Högman (s), Henrik Westman (m), Britta Lejon (s), Ulf Holm (mp), Tobias Billström (m), Anders Wiklund (v) och Mariam Osman Sherifay (s).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Den 29 juni respektive den 27 november 2000 antog Europeiska unionens råd direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) respektive direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet).

Direktivet mot etnisk diskriminering skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 19 juli 2003 och arbetslivsdirektivet senast den 2 december 2003 med undantag för diskriminering på grund av ålder och funktionshinder där sista datum är den 2 december 2006.

Den 21 december 2000 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur de två direktiven skall genomföras i Sverige. Utredningen, som antog namnet Diskrimineringsutredningen 2001, lade i maj 2002 fram betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43). Betänkandet har remissbehandlats.

Lagrådet har yttrat sig över regeringens förslag till lagstiftning och föreslagit vissa ändringar. Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets synpunkter. Regeringens lagförslag har fogats till betänkandet, bilaga 2.

Utskottet har även fått ta emot en skrivelse från Handikappombudsmannen med anledning av förslagen om en ny lag om förbud mot diskriminering och lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Med anledning av propositionen har det väckts fyra motioner.

Bakgrund

En grundläggande princip om människors lika värde kommer till uttryck i bl.a. 1 kap. 2 och 9 §§ och 2 kap. 15 § regeringsformen.

I Sverige finns i dag flera lagar med det direkta syftet att förbjuda diskriminering. Fyra av dessa gäller i arbetslivet, i meningen relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa är jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. De tre sistnämnda kallas ofta 1999 års lagar. Härutöver gäller lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Den lagen gäller inom högskolan och avser diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Dessutom finns

lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstare och arbetstare med tidsbegränsad anställning.

Lagarna innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering som utformats med EG-rätten som förebild.

Vid sidan av de särskilda lagarna mot diskriminering finns ett förbud mot olaga diskriminering enligt 16 kap. 9 § brottsbalken.

Som nämnts ovan beslutade regeringen den 21 december 2000 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet skall genomföras i Sverige.

Den 31 januari 2002 tillkallade regeringen därtill en parlamentarisk kommitté med uppdrag att överväga möjligheterna till en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Enligt direktiven till den parlamentariska kommittén (dir. 2002:11) och tilläggsdirektiv till Diskrimineringsutredningen 2001 (dir. 2002:12) skall kommittén ta över uppdraget att lämna förslag till hur bestämmelserna om åldersdiskriminering i arbetslivsdirektivet skall genomföras i Sverige och att överväga om ett skydd mot diskriminering av juridiska personer bör införas.

Den parlamentariska kommittén, som har tagit namnet Diskrimineringskommittén, har därutöver i uppdrag att

- överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden,
- överväga om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan,
- överväga om ett skydd mot diskriminering av alla s.k. transpersoner bör införas,
- överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas i arbetslivet för andra diskrimineringsgrunder än kön och etnisk tillhörighet,
- överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas på utbildningsområdet när det gäller andra utbildningsformer än högskoleutbildning, för dem som fullgör värnplikt eller civilplikt samt på andra samhällsområden,
- överväga om regler om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet bör införas i arbetslivet,
- överväga om det, mot bakgrund av vad kommittén i övrigt kommer fram till, finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken med någon annan typ av reglering,
- överväga om och i så fall i vilken utsträckning det är möjligt att utmönstra termen ras ur de författningar där den förekommer,
- behandla termen sexuell läggning i lagstiftningen och överväga om detta begrepp bör ersätta termerna homosexualitet och homosexuell läggning i författningar där detta kan bli aktuellt,

- se över ansvarsområden och uppgifter för Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning,
- överväga en samordning eller sammanslagning av några av eller samtliga dessa ombudsmän samt om den eller de framtida ombudsmannainstitutioner som föreslås skall vara underställda regeringen eller riksdagen,
- överväga behovet av något eller några särskilda organ med de uppgifter som Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering har i dag och i vilka former en sådan verksamhet i så fall skall bedrivas och
- överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas.

Kommittén skall lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som uppdraget kan ge anledning till.

Kommittén skall redovisa uppdraget senast den 1 december 2004.

I februari 2003 gjorde riksdagen dessutom, när det gäller frågan om forum i processer om diskriminering i arbetslivet, ett tillkännagivande till regeringen av innebörd att Diskrimineringskommittén noga bör överväga de olika förslag som har förts fram i denna fråga (bet. 2002/03:AU3, rskr. 2002/03:104).

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag till en ny lag om förbud mot diskriminering och förslag till ändringar i 1999 års lagar, lagen om likabehandling av studenter i högskolan samt följdändringar i ett antal andra lagar.

Den föreslagna lagstiftningen är ett led i genomförandet av två EG-direktiv, arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) och direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43/EG).

Diskrimineringsbegreppet i lagarna föreslås anpassas till EG-rätten i systematiskt och språkligt hänseende. En ny diskrimineringsgrund – ”religion eller annan trosuppfattning” – föreslås. Att trakasserier och instruktioner att diskriminera en person är former av diskriminering skall enligt förslaget uttryckligen framgå av lagarna. Vidare föreslås en ny uttrycklig bevisregel som uttrycker EG-rättsliga principer för bevisprövningen.

Såvitt gäller den nya lagen om förbud mot diskriminering föreslås följande. Diskrimineringsförbud skall gälla i förhållande till en enskild person i fråga om diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder i fråga om

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
- start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,
- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer och
- varor, tjänster och bostäder.

Därutöver föreslås diskrimineringsförbud som gäller etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning i fråga om

- socialtjänsten, färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
- arbetslöshetsförsäkringen och
- hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Lagen innehåller också förslag till bestämmelser om ogiltighet och skadestånd som påföljder om diskriminering förekommit. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Handikappombudsmannen (HO) skall enligt förslaget utöva tillsyn över att lagen följs. Mål om tillämpningen av förbuden mot diskriminering och förbudet mot repressalier föreslås handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten, dvs. i tingsrätt som första instans.

Det föreslås också ändringar i 1999 års lagar. Lagarna skall gälla även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar åtgärder som rör yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning. Lagarnas tillämpningsområde utsträcks på så sätt att diskrimineringsförbuden och förbudet mot repressalier skall gälla till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller genomgår yrkespraktik på en arbetsplats eller som utför arbete i egenskap av inhyrd eller inlånad arbetskraft. Undantaget från förbudet mot direkt diskriminering ändras på det sättet att förbudet inte gäller vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagarna.

Den nya lagen om förbud mot diskriminering och de övriga lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2003.

Utskottets överväganden

Bara några av de yrkanden som tas upp i de motioner som väckts med anledning av propositionen tar sikte på de konkreta lagförslag som läggs fram i propositionen. Flertalet av yrkandena avser i stället frågor som omfattas av det uppdrag som givits till Diskrimineringskommittén. I det följande kommer utskottet därför i huvudsak att uppehålla sig vid de förslag som berörs i motionerna.

1. Sättet att genomföra de två EG-direktiven m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet frågan om hur de båda direktiven skall genomföras samt ett antal yrkanden som tar upp frågan om Diskrimineringskommitténs arbete med en samordnad diskrimineringslagstiftning. Utskottet tillstyrker regeringens förslag att genomförandet skall ske genom en ny civilrättslig lag som kompletterar nuvarande lagar och genom anpassningar i de äldre diskrimineringslagarna och avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 1 (m, fp, kd, c) och 2 (m).

Propositionen

Såväl arbetslivsdirektivet som direktivet mot etnisk diskriminering ställer upp krav på skydd mot diskriminering på samhällsområden där det i dag inte finns särskilda uttryckliga diskrimineringsförbud i lag. Direktiven omfattar bl.a. vissa frågor inom arbetslivet som, utöver det som i t.ex. 1999 års lagar avses med termen arbetsliv, även omfattar frågor som rör yrkesutövning, verksamhet som egenföretagare, yrkesutbildning, yrkesvägledning, yrkespraktik som ligger utanför relationen arbetsgivare/arbetstagare men ändå berör yrkes- och arbetslivet samt medlemskap i t.ex. fackliga organisationer. Utöver detta gäller direktivet mot etnisk diskriminering utbildningsområdet även utanför högskoleområdet, varor och tjänster inklusive bostäder, och vad som i det etniska direktivet benämns socialt skydd och sociala förmåner, t.ex. socialförsäkringen och hälso- och sjukvård.

Eftersom nuvarande lagstiftning – 1999 års lagar, lagen om likabehandling av studenter i högskolan och bestämmelserna i brottsbalken – inte fullt ut täcker dessa samhällsområden föreslås att de båda direktiven genomförs genom ny lagstiftning.

En ny civilrättslig lag med förbud mot diskriminering införs. Lagen föreslås ge skydd – på samhällsområden utanför relationen arbetsgivare/arbetstagare och högskolan – i fråga om

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
- start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,
- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer,
- tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder,
- socialtjänsten, färdtjänst, riksferdtjänst och bostadsanpassningsbidrag,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
- arbetslöshetsförsäkringen och
- hälso- och sjukvården och annan medicinsk verksamhet.

Övriga lagar med förbud mot diskriminering – dvs. 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan – ändras och anpassas till EG-rätten och den nya lagen om förbud mot diskriminering.

Motioner

Moderaterna anför i kommittémotion A11 att det så snart det är praktiskt möjligt bör införas en sammanhållen, tydlig och enhetlig lagstiftning rörande diskriminering (yrk. 2). I avvaktan på en sådan lag bör, för att uppfylla direktiven, regler införas i befintliga lagar så långt det är möjligt och övriga regler i en provisorisk lag som skall upphöra i samband med att en ny enhetlig lag införs (yrk. 1).

I kommittémotion A12 framhåller *Folkpartiet* att partiet inte har några invändningar mot lagförslagen men att det tydligt bör klargöras att förslaget endast kan ses som en övergångslösning i avvaktan på en samlad diskrimineringslag (yrk. 1 delvis). I det fortsatta arbetet med att ta fram en sådan lagstiftning – ett arbete som åvilar Diskrimineringskommittén – är det viktigt att regeringen vidtar lämpliga åtgärder för att ge kommittén förutsättningar för att kunna fullgöra sitt uppdrag på ett tillfredsställande sätt (yrk. 7).

Kristdemokraterna förklarar i kommittémotion A10 att partiet accepterar den föreslagna lagstiftningen. Partiet anser dock att dessa lagar liksom direktiven som ligger till grund för dem skall införlivas i Diskrimineringskommitténs arbete.

Utskottets ställningstagande

Utskottet tar först upp de yrkanden som avser en sammanhållen diskrimineringslag och Diskrimineringskommitténs fortsatta arbete. Kommittén har, som framgått ovan, i uppdrag att se över och lämna förslag bl.a. till en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Uppdraget kan beskrivas som en i det närmaste total översyn av den svenska lagstiftningen till skydd mot diskriminering, såväl de civilrättsliga som de straffrättsliga reglerna.

Utskottet anser att det är viktigt att Diskrimineringskommittén skall ha så stor handlingsfrihet som möjligt. En naturlig utgångspunkt för kommitténs

arbete bör därför vara att den skall ges möjlighet att utföra sitt arbete på ett så förutsättningslöst sätt som möjligt inom de ramar som kommittédirektiven ställer upp. Kommittén kan komma att föreslå små eller stora förändringar i den nuvarande strukturen hos diskrimineringslagarna. Hur den svenska lagstiftningen med skydd mot diskriminering kan komma att se ut i framtiden är därmed i dag en öppen fråga. Det finns flera tänkbara modeller. När det gäller möjligheten att införa en gemensam lag för alla diskrimineringsgrunder och samhällsområden kan konstateras att Diskrimineringsutredningen 2001 inte haft i uppdrag att behandla könsdiskriminering. Inte heller i fråga om åldersdiskriminering har utredningen haft anledning att lägga fram förslag. Redan med hänsyn till att könsdiskriminering och åldersdiskriminering således måste utredas vidare är en samlad antidiskrimineringslag för alla diskrimineringsgrunder i dag inte möjlig. En gemensam lag för de andra diskrimineringsgrunderna skulle bli ett provisorium som föregrep det utredningsarbete som Diskrimineringskommittén har framfört sig. Som utskottet återkommer till nedan förväntas EU-kommissionen inom kort att komma med förslag till ny EG-rättslig diskrimineringslagstiftning när det gäller könsdiskriminering, förslag som Diskrimineringskommittén får beakta i sitt fortsatta arbete. Det finns i dag inte heller, som framgår i kommande avsnitt, underlag för att införa ett diskrimineringsförbud som gäller för hela utbildningsväsendet.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A10 (kd), A11 yrkande 2 (m) och A12 yrkandena 1 delvis och 7 (fp).

Utskottet övergår nu till att behandla Moderaternas yrkande om hur de båda direktiven skall införlivas med svensk lag i avvaktan på en eventuell samordnad lagstiftning. Enligt utskottets mening finns det uppenbara nackdelar med en sådan modell som Moderaterna förespråkar. Bland annat skulle regler om diskriminering få arbetas in i ett mycket stort antal författningar där sådana regler i dag inte alls förekommer. Detta skulle gälla t.ex. arbetsmarknadspolitik, näringsverksamhet, handel med varor, utbyte av tjänster, sociala förmåner och de olika delarna av utbildningsväsendet. Nya bestämmelser eller hänvisningar till särskild diskrimineringslagstiftning skulle dessutom behövas i frågor som t.ex. vad som menas med diskriminering, skadestånd, processen i diskrimineringsmål och tillsynen. Redan arbetet med att identifiera de författningar som skulle beröras skulle bli omfattande; sannolikt finns det inte i alla fall lämpliga lagar där diskrimineringsförbud och andra tvingande regler kan placeras. Med en sådan lösning skulle lagstiftningen dessutom bli svåröverskådlig och risken finns att skyddet på olika samhällsområden fick en icke enhetlig utformning. En sådan metod skulle inte heller tillgodose kraven på att de som skall skyddas av reglerna lätt skall kunna ta reda på vad som gäller. Vid sidan av detta finns det en risk att en sådan ”vertikal” teknik skulle kunna komma att påverka Diskrimineringskommitténs ställningstaganden i frågan om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning för alla samhällsområden på ett olyckligt sätt.

Utskottet anser därför att det i avvaktan på Diskrimineringskommitténs förslag och beredningen av dessa inte finns skäl att nu förändra de gällande

bestämmelserna och den för många invanda systematiken mer än vad som är absolut nödvändigt för att genomföra de båda direktiven. Utskottet ansluter sig därför till regeringens bedömningar i fråga om sättet att genomföra de båda direktiven.

Motion A11 yrkande 1 (m) avstyrks.

2. Diskriminering inom utbildningsväsendet m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett motionsyrkande om att utvidga diskrimineringsförbudet till den del av utbildningsområdet som ligger utanför högskoleområdet. Utskottet ansluter sig till regeringens bedömning om att en sådan utvidgning bör anstå till dess frågan har utretts ytterligare och avstyrker motionen.

Jämför reservation 3 (mp).

Propositionen

Det är angeläget att ha en diskrimineringslagstiftning som gäller för hela utbildningsväsendet även utanför högskoleområdet och att EG-direktiven genomförs fullt ut. Det är dock väsentligt att detta görs på ett väl genomtänkt sätt och att hänsyn tas till de förhållanden som gäller inom denna del av samhället. När det gäller utbildningsområdet finns det ett antal grundläggande frågor om utformningen av diskrimineringslagstiftningen som Diskrimineringsutredningen 2001 inte har behandlat i en sådan omfattning att det i nuläget är meningsfullt att föreslå en ny lagstiftning. Regeringen avser i stället att återkomma senare med förslag i denna del.

Motioner

Ulf Holm och Mona Jönsson (mp) anser i motion A13 att det är en brist att propositionen inte innehåller förslag om skydd mot diskriminering inom utbildningsväsendet. Regeringen bör därför skyndsamt återkomma med ett förslag till riksdagen om lagstiftning inom detta område (yrk. 4).

Utskottets ställningstagande

I dag finns det, som framgått ovan, skydd mot diskriminering för högskolestuderande i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Med de ändringar som föreslås i den här behandlade propositionen kommer skyddet för högskolestuderande att motsvara direktivens krav.

Det etniska direktivet gäller emellertid även för utbildningsväsendet utanför högskolan. För det offentliga skolväsendet finns det i dag vissa allmänna bestämmelser i skollagen (1985:1100) om lika tillgång till utbildning och om skyldigheten för alla som verkar inom skolan att främja aktningen för varje

människas egenvärde och då särskilt verka för jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. Dessa bestämmelser motsvarar emellertid inte de krav på skydd som direktiven ställer upp.

Utskottet kan instämma i vad motionärerna anför om att det är en brist att propositionen inte innehåller förslag till lagstiftning som ger ett tillfredsställande skydd mot diskriminering inom hela utbildningsväsendet. Det är angeläget att det inom utbildningsområdet införs ett skydd motsvarande det som finns inom andra områden i samhället. Avsaknaden av ett sådant skydd innebär att Sverige inte fullt ut lyckas införliva de båda direktiven.

Det är emellertid av stor betydelse att en sådan lagstiftning, när den införs, är väl genomtänkt och tar hänsyn till de särskilda förhållanden som gäller inom utbildningsområdet. Om så inte blir fallet riskerar en sådan lag att inte bli ett effektivt redskap i arbetet att motverka diskriminering.

Som konstateras i propositionen är det några grundläggande frågor som har betydelse för utformningen av diskrimineringslagstiftningen inom detta område som inte har behandlats av Diskrimineringsutredningen 2001 i en omfattning som är nödvändigt för att det skall vara möjligt att föreslå en ny lagstiftning.

Enligt vad utskottet erfarit avser emellertid regeringen att snarast tillsätta en särskild utredare med uppgift att skyndsamt belysa vissa frågor som är nödvändiga för att den kommande lagstiftningen skall kunna utformas på ett sådant sätt att den väl kan fylla sitt syfte.

Utskottet som förutsätter att regeringen återkommer med förslag i denna del så snart det är möjligt anser att motionen får anses vara tillgodosedd med vad som här anförts.

Motion A13 yrkande 4 (mp) avstyrks.

3. Diskrimineringsgrunderna

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet propositionens förslag om att införa gemensamma begrepp och definitioner för de olika diskrimineringsgrunderna och att föra in en ny diskrimineringsgrund ”religion eller annan trosuppfattning” i den nya lagen om förbud mot diskriminering, 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Utskottet behandlar också motionsyrkanden om användningen av begreppet ras och om skydd mot diskriminering på grund av kön respektive sexuell identitet. Utskottet tillstyrker propositionen och avslår motionsyrkandena.

Jämför reservationerna 4 (fp), 5 (mp) och 6 (mp).

Propositionen

Begreppen och definitionerna av de olika diskrimineringsgrunderna bör i princip vara desamma i de här behandlade lagarna. De diskrimineringsgrunder som de olika lagarna föreslås ge skydd åt är etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

Med *etnisk tillhörighet* avses i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och i den nya lagen om förbud mot diskriminering att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Motsvarande definition införs i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan med den skillnaden att ordet ”ras” inte tas med. Det anförda innebär att begreppet trosbekännelse bryts ur det nuvarande begreppet etnisk tillhörighet (se nedan).

Religion eller annan trosuppfattning införs som en självständig diskrimineringsgrund i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om likabehandling av studenter i högskolan och i den nya lagen om förbud mot diskriminering. Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet byter namn till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Med *sexuell läggning* i den nya lagen om förbud mot diskriminering avses – på samma sätt som enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen om likabehandling av studenter i högskolan – homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Med *funktionshinder* i den nya lagen om förbud mot diskriminering avses – på samma sätt som enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om likabehandling av studenter i högskolan – 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.

Motioner

Folkpartiet yrkar i kommittémotion A12 att ordet ras tas bort ur förslagen till lag om förbud mot diskriminering och lag om ändring i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (yrk. 2 och 3).

I motion A13 anser *Ulf Holm och Mona Jönsson (mp)* att den föreslagna lagen om förbud mot diskriminering även borde omfatta diskrimineringsgrunden kön (yrk. 1) och att begreppet ”sexuell läggning” borde ersättas med ”sexuell identitet” (yrk. 2).

Utskottets ställningstagande

Begreppet ras

Förutom i de här behandlade lagarna förekommer termen ras i flera internationella konventioner och andra överenskommelser som Sverige har ingått samt på flera andra håll i den nationella lagstiftningen, bl.a. i regleringsformen och i brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering (16 kap. 9 § BrB).

Frågan om lämpligheten av att använda ordet "ras" har återkommande och i olika sammanhang varit föremål för överväganden. Exempelvis uttalade riksdagen våren 1998 att det inte finns någon vetenskaplig grund för att dela in människor i skilda raser och ur biologisk synpunkt följaktligen inte heller grund för att använda ordet ras om människor (bet. 1997/98:KU29, rskr. 1997/98:185). Mot bakgrund av uttalandet fick 1999 års diskrimineringsutredning bl.a. i uppdrag att analysera i vilken utsträckning det är möjligt och lämpligt att utmönstra termen ras ur olika författningsbestämmelser.

Utredningen – som lade fram sina slutsatser i betänkandet *Ett effektivt diskrimineringsförbud – Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning* (SOU 2001:39) – uttalade att det föreligger starka skäl för en utmönstring, eller i förekommande fall ett utbyte, av ordet ras i lagstiftningen och att detta också är möjligt. Eftersom ordet ras förekommer i lagstiftning av varierande karaktär var det dock, enligt utredaren, inte uteslutet att det kan finnas skäl att välja olika sätt i olika författningar för att beskriva den krets av personer som lagstiftningen i fråga avser att skydda. Utredningen behandlade emellertid inte frågan om i vad mån användningen av termen ras i olika författningar bygger på konventioner eller andra internationella överenskommelser. Denna fråga borde enligt utredningen utredas närmare.

Sistnämnda fråga har lämnats till den ovan nämnda Diskrimineringskommittén. I direktiven till kommittén uttalas bl.a. att frågan om en eventuell utmönstring av ordet ras i lagtext är komplicerad. Den rymmer flera olika aspekter. I Sverige har ordet ras ofta tolkats i biologiska termer, medan det i många andra länder, framför allt de anglosaxiska, sedan länge haft en annan innebörd. Därför bör innebörden av ordet ras, framför allt i de konventioner och andra internationella dokument som Sverige är bundet av, klargöras innan ställning kan tas till om det är möjligt och lämpligt att utmönstra detta ord ur olika författningar. Det bör även belysas om en utmönstring kan ha några negativa konsekvenser.

När det gäller genomförandet av direktivet mot etnisk diskriminering anges i direktivets artikel 1 att syftet är att fastställa en ram för bekämpningen av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna. I direktivet sägs att EU förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser och att användningen av termen "ras" i direktivet inte innebär ett accepterande av sådana teorier. Texten i direktivet har, enligt propositionen, tillkommit på initiativ av Sverige.

I propositionen anför regeringen att den, mot bakgrund av Diskrimineringskommitténs uppdrag, nu inte tar ställning till om ordet "ras" skall utmönstras ur alla lagarna. Eftersom begreppet ras används i direktivet föreslås att ordet ras tills vidare skall vara kvar i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och att även den nya lagen om förbud mot diskriminering skall innehålla ordet ras. Det finns dock, enligt regeringen, nu inte skäl för att i lagen om likabehandling av studenter inom högskolan föra in ordet ras.

Som riksdagen uttalat tidigare finns det inte någon vetenskaplig grund för att dela in människor i skilda raser och ur biologisk synpunkt följaktligen inte heller grund för att använda ordet ras om människor. Olyckligtvis används ordet i dag ibland i sammanhang, och som uttryck för idéer, som enligt utskottet väcker olust. Ordet används olyckligtvis också i några svenska författningar och i olika internationella konventioner. Att byta ut ordet i dessa är emellertid inte helt enkelt utan kräver en rad överväganden av olika slag. Eftersom Diskrimineringskommittén har i uppdrag att överväga dessa frågor anser utskottet dock, i likhet med regeringen, att kommitténs arbete bör avvaktas innan slutlig ställning tas till hur ordet "ras" skall utmönstras ur lagstiftningen. Motion A12 yrkandena 2 och 3 (fp) avstyrks därför.

Utskottet återkommer i avsnitt 8 nedan till frågan om antagande av propositionens lagförslag.

Skydd mot diskriminering på grund av kön

I dag finns regler mot *diskriminering på grund av kön* i jämställdhetslagen och i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Något skydd utanför arbetslivet eller högskolan motsvarande det som föreslås i den nya lagen om förbud mot diskriminering finns inte, och några sådana förslag har inte heller lämnats av Diskrimineringsutredningen 2001. I stället har den ovan nämnda Diskrimineringskommittén fått i uppdrag att bl.a. överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder, däribland kön.

Det finns här anledning att påminna om att det inom EU pågår ett arbete med att utveckla skyddet mot diskriminering på grund av kön. Under 2002 har det genomförts ändringar i det s.k. likabehandlingsdirektivet från 1976. Dessa ändringar skall vara genomförda i medlemsstaterna senast hösten 2005. Arbetet med att förbereda förslag till hur de reglerna fullt ut skall genomföras i Sverige har tilldelats Diskrimineringskommittén. Det kan här också nämnas att EU-kommissionen planerar att under 2003 lägga fram ett förslag till ett nytt direktiv om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt utredningsdirektiven till Diskrimineringskommittén skall den även följa det arbetet och i sina förslag beakta om lagändringar är nödvändiga eller lämpliga till följd av utvecklingen inom EU.

Enligt vad utskottet erfarit pågår ett arbete inom Regeringskansliet med ta fram tilläggsdirektiv till kommittén som bl.a. har till syfte att påskynda arbetet med de frågor som avser diskrimineringsgrunden kön.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet att det inte finns anledning att föregripa Diskrimineringskommitténs arbete. Motion A13 yrkande 1 (mp) avstyrks.

Skydd mot diskriminering på grund av sexuell identitet

I arbetslivsdirektivet anges att diskrimineringsförbudet gäller för sexuell läggning. Någon definition av begreppet lämnas emellertid inte i direktivet. I motiveringen till kommissionens förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet, KOM (1999) 565, anges att en klar skiljelinje bör dras mellan sexuell läggning och sexuellt beteende. Enligt kommissionen omfattas enbart sexuell läggning av direktivet.

Som framgått ovan preciseras begreppet sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning i lagarna om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och om likabehandling av studenter i högskolan. I förarbetena till lagen om likabehandling av studenter i högskolan framhålls dock att begreppet sexuell läggning även inkluderar transsexualism (prop. 2001/02:27). Motsvarande uttalande finns inte i förarbetena till lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Utskottet anser inte att det finns anledning att befara att definitionen av begreppet sexuell läggning i de båda lagarna skulle vara mindre omfattande än det som innefattas i diskrimineringsgrunden sexuell läggning i arbetslivsdirektivet. Definitionen i lagarna kan därför alltså användas, och det är också lämpligt att en motsvarande definition förs in i den nya lagen om förbud mot diskriminering som propositionen föreslår.

Utskottet vill också hänvisa till att frågan om ett skydd mot diskriminering av s.k. transpersoner omfattas av det uppdrag som Diskrimineringskommittén har.

Mot bakgrund härav anser utskottet att det inte finns anledning att föregripa kommitténs arbete i denna del. Motion A13 yrkande 2 (mp) avstyrks.

Övrigt

Genom Handikappombudsmannens skrivelse har det väckts en fråga om lydelsen av rubriken till lagen (1999:132) om diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Utskottet återkommer till denna fråga i avsnitt 8 Antagande av lagförslag.

I övrigt ansluter sig utskottet till regeringens förslag i fråga om diskrimineringsgrunderna och definitionerna av dessa.

4. Diskrimineringsbegreppet

Utskottets förslag i korthet

Utskottet ansluter sig till regeringens förslag om att införa ett gemensamt diskrimineringsbegrepp i den nya lagen om förbud mot diskriminering, 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Propositionen

Allmänt

Lagstiftningen mot diskriminering föreslås utgå från ett gemensamt diskrimineringsbegrepp som i grunden hämtas från EG-rätten. Med *direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera* avses detsamma i den nya lagen om förbud mot diskriminering, 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Diskrimineringsbegreppet förutsätter inte en avsikt att diskriminera.

Direkt diskriminering

Med *direkt diskriminering* avses att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Diskrimineringsbegreppet bygger liksom i de nu gällande lagarna om förbud mot diskriminering på uttrycken *missgynnande, jämförelse* (likartad situation) och *orsakssamband*.

Med *missgynnande* avses på samma sätt som i dag varje förfarande som innebär skada eller nackdel för den enskilde. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet. I förhållande till nuvarande bestämmelser har den ändringen gjorts att missgynnande uttrycks med orden ”behandla sämre än” i stället för ”behandla mindre förmånligt än”. Någon ändring i sak är dock inte avsedd.

Med *jämförelsen* menas att ett missgynnande bara kan konstateras genom en jämförelse med hur någon eller några andra personer har blivit behandlade i en ”jämförbar situation”. Det naturliga är att jämförelsen görs med någon annan faktiskt existerande person. Om det inte finns någon verklig person att jämföra med kan det vara tillräckligt med en hypotetisk (fiktiv) person. I förhållande till 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan har, för att få bättre överensstämmelse med direktivens lydelse, termen ”likartad situation” ersatts med ”jämförbar situation”. Någon ändring i sak är dock inte avsedd.

Lagarna föreslås också bli ändrade på så sätt att jämförelsen skall göras med ”någon annan” i stället för som i dag med en person som har en ”annan etnisk tillhörighet” etc. Därmed kommer diskrimineringsförbudet att omfatta ett otillbörligt hänsynstagande till etnisk tillhörighet etc.

För att ett missgynnande skall kunna utgöra diskriminering är det tillräckligt att missgynnandet har *samband med* diskrimineringsgrunden, vilket innebär att det räcker att diskrimineringsgrunden kan ha varit en av flera orsaker till handlandet. Orsakssambandet finns när diskriminering av en person har samband med hans eller hennes *egen* tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Det föreligger också när handlandet har anknytning till *någon annans* etniska tillhörighet etc., eller en ”*felaktigt förmodad*” tillhörighet till en skyddad grupp.

Skyddet mot diskriminering är inte absolut. Frågan om *undantag från diskrimineringsförbuden* behandlas nedan i avsnitt 7 Ändringar i 1999 års lagar.

Indirekt diskriminering

Med *indirekt diskriminering* avses att en enskild person missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Diskrimineringsbegreppet bygger liksom i den nuvarande lagstiftningen på uttrycken *missgynnande, jämförelse och intresseavvägning*.

Den närmare innebörden av uttrycket *missgynnande* motsvarar det som anförts ovan om direkt diskriminering.

När det gäller *jämförelsen* kan ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfaringssätt endast innebära ett missgynnande om personer ur en grupp som omfattas av diskrimineringsförbudet *särskilt* missgynnas. Det som är avgörande är hur stor del av de grupper som jämförs som kan uppfylla respektive inte uppfylla de uppställda kraven. Det är de faktiska förhållandena som skall bedömas, inte vad som kan vara teoretiskt möjligt. Endast om en mycket större andel av den skyddade gruppen än av den andra gruppen drabbas kan det sägas att gruppen har missgynnats särskilt. Vid denna bedömning skall det inte gå att använda sig av en hypotetisk jämförelseperson.

Förbudet mot indirekt diskriminering är inte absolut. Det rör sig inte om diskriminering om arbetsgivaren kan visa att den bestämmelse, det kriterium eller det förfaringssätt som tillämpats kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet. Denna bedömning är den s.k. *intresseavvägningen*. För att nå en bättre språklig överensstämmelse med direktiven i denna del föreslås att det nuvarande uttryckssättet ”detta gäller såvida syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås” ersätts med satsen ”detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet

eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet”.

Trakasserier

Trakasserier skall anses som en uttrycklig och fristående form av förbjuden diskriminering. Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Uppträdandet skall innebära *missgynnande* i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte betraktas som missgynnande och därmed trakasserier. Det bör vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

Uppträdandet skall vara *oönskat*. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskade och kränkande. Den som trakasserar måste emellertid ha *insikt* om den etniska tillhörigheten etc. och att beteendet upplevs som kränkande.

Ett handlingssätt eller bemötande skall ha ett *orsakssamband* med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier i lagarnas mening. Liksom vid de andra typerna av diskriminering är det inte nödvändigt att det är en anknytning till den utsattes egen tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Det kan även vara en anknytning till någon annans etniska tillhörighet etc., eller en ”felaktigt förmodad” tillhörighet till en skyddad grupp.

Instruktioner att diskriminera

Ett nytt förbud införs i såväl den nya lagen om förbud mot diskriminering som övriga här behandlade lagar. Med *instruktioner att diskriminera* avses order eller instruktioner att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier som

- en arbetsgivare lämnar åt en arbetstagare eller till den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats,
- en högskola lämnar åt en arbetstagare vid högskolan, eller
- 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.

Sådana instruktioner är diskriminering om instruktionerna leder till ett missgynnande av en eller flera personer som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Utskottets ställningstagande

Utskottet ansluter sig till propositionens förslag om diskrimineringsbegrepp m.m.

5. Bevisfrågor

Utskottets förslag i korthet

Utskottet ställer sig i detta avsnitt bakom propositionens förslag om att införa en gemensam och enhetlig bevisregel i den nya lagen om förbud mot diskriminering, 1999 års lagar och i lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Propositionen

Nuvarande bestämmelser om bevisning i 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan ersätts med en gemensam och fristående bevisregel som också föreslås bli intagen i den nya lagen om förbud mot diskriminering. Enligt bevisregeln ankommer det på den som anser sig ha blivit diskriminerad (käranden) eller utsatt för repressalier att visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier; om käranden lyckas med detta är det svaranden som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Utskottets ställningstagande

Den reglering med delad bevisbörda som finns i 1999 års lagar, jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan motsvarar redan i dag EG-rättens krav på bevislättnader.

Förslaget att ta in regleringen om bevisbördan i en gemensam och enhetlig bestämmelse som på ett tydligare sätt språkligt anknyter till den EG-rättsliga bevisregeln innebär alltså inte någon ändring i sak i förhållande till vad som redan gäller enligt de nyss nämnda lagarna. Bevisprövningen kommer att gå till på samma sätt som angetts hittills. EG-domstolens praxis kommer precis som i dag att vara styrande, och de uttalanden som gjorts i tidigare lagstiftningsärenden är alltså giltiga.

Med det anförda ansluter sig utskottet till regeringens förslag om införandet av en enhetlig och gemensam bevisregel i respektive lag.

6.1. Tillämpningsområdet för den nya lagen om förbud mot diskriminering m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet propositionens förslag om tillämpningsområdet för den nya lagen om förbud mot diskriminering samt tre motionsyrkanden som rör frågan om förbud mot diskriminering av juridiska personer och ansvar för handlingar av privatpersoner. Utskottet tillstyrker propositionen och avslår motionsyrkandena.

Jämför reservationerna 7 (fp), 8 (mp) och 9 (fp).

Propositionen

Allmänt

För att täcka de områden som inte omfattas av 1999 års lagar och lagen om likabehandling av studenter i högskolan införs det en ny lag om förbud mot diskriminering. Lagen föreslås gälla i förhållande till enskilda personer för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder i fråga om de områden som angetts ovan under rubriken Propositionens huvudsakliga innehåll. I propositionen läggs det inte fram något förslag om skydd för juridiska personer. Det läggs inte heller fram något förslag om ansvar för handlingar i privatlivet. Om dessa frågor avser regeringen att återkomma senare.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet

Med *arbetsmarknadspolitisk verksamhet* avses förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling och andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Det föreslagna diskrimineringsförbudet *vid arbetsförmedling* är avsett att omfatta förmedlingens urval bland arbetssökande (platsförmedling) och andra åtgärder hos länsarbetsnämnden eller arbetsförmedlingen som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete.

Med *andra insatser* inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten avses all handläggning hos arbetsförmedlingen av ärenden som rör en arbetssökande eller arbetstagare och som gäller vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet föreslås avse alla åtgärder som kan ha betydelse för den enskildes möjligheter att ta del av arbetsmarknadsservicen. Här innefattas obehöriga hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna vid beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive

underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Diskrimineringsförbudet innebär inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Start och bedrivande av näringsverksamhet

Förbudet mot diskriminering vid *start eller bedrivande av näringsverksamhet* omfattar ett skydd för enskilda personer. Juridiska personer omfattas inte.

Förbudet gäller vid beviljande av ekonomiskt stöd samt vid prövning av tillstånd, registrering eller liknande. Det går inte att uttömmade ange alla situationer som bör falla under förbudet. Avsikten är att det bör sträcka sig utöver vad som är nödvändigt för själva verksamheten och omfatta även omständigheter som är av stor betydelse för verksamhetens utövande.

Diskrimineringen kan bestå av såväl åtgärder som underlåtenhet att vidta åtgärder eller på annat sätt agera som kan ha betydelse för den enskildes möjligheter att erhålla ett stöd eller ett tillstånd. I detta inbegrips beslutsfattande och faktiskt handlande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Förslaget syftar dock inte till att skapa en *rätt* för någon att starta eller bedriva näringsverksamhet utöver vad som följer av gällande rätt.

Yrkesutövning

Förbudet mot diskriminering vid *yrkesutövning* avser både fall där det för inträde till eller utövande av ett visst yrke ställs krav på viss behörighet eller på legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande eller där sådana omständigheter inte är ett formellt krav men likväl kan ha betydelse för utövandet av yrket.

Exempel på de situationer som bör falla under diskrimineringsförbudet är inte uttömmade. Även andra situationer än de som nu nämnts där liknande frågor som kan ha betydelse för en enskild persons möjligheter att utöva ett visst yrke bör omfattas.

Förbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer

Förbudet innebär att en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation inte får diskriminera någon i fråga om medlemskap, medverkan eller förmåner som erbjuds medlemmarna.

Med *medlemskap* avses beviljande och upphörande av medlemskap och med *medverkan* menas deltagande i organisationen eller i den verksamhet som organisationen bedriver. Ingen skall nekas att delta i organisationen eller

i verksamheten och ingen skall heller behöva utsättas för trakasserier. Vad slutligen gäller *förmåner* som organisationen tillhandahåller medlemmarna bör detta innefatta allt som kan anses vara till nytta för medlemmen och som utgår på grund av medlemskapet.

Skyddet omfattar på samma sätt som vid start och bedrivande av näringsverksamhet bara enskilda personer och inbegriper t.ex. beslut, bemötande men även underlåtenhet att vidta åtgärder.

Varor, tjänster och bostäder

Förbudet omfattar ett skydd mot diskriminering för enskilda personer vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

Med *vara* avses ett objekt som är omsättningsbart. Med *tjänst* avses något som någon gör eller utför åt någon annan mot ersättning. Lån och försäkringar är exempel på tjänster som omfattas av diskrimineringsförbudet.

Med *bostad* avses alla former av boende, såväl permanenta bostäder som tillfälliga bostäder och fritidsbostäder. Det innebär att begreppet bostad omfattar både fast och lös egendom. Förbudet mot diskriminering i fråga om bostad gäller oavsett om det är fråga om köp, hyra eller någon annan upplåtelseform.

Varan, tjänsten eller bostaden skall tillhandahållas *yrkesmässigt*. Av detta följer att transaktioner som sker helt privat ligger utanför lagens tillämpningsområde. Med *tillhandahållande* avses köp, byte, upplåtelse och gåva. Med ett tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder avses således den civilrättsliga transaktionen, dvs. själva överlåtelsen eller upplåtelsen. Bestämmelsen ger dock inget skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet. Det är alltså inte diskriminering enligt den föreslagna bestämmelsen om t.ex. en vara, tjänst eller bostad är fysiskt svårtillgänglig för en funktionshindrad på grund av att en butik eller byggnad saknar hissar.

Socialtjänsten m.m.

Diskrimineringsförbudet omfattar insatser inom socialtjänsten och tillstånd till färdtjänst och riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag. Till begreppet socialtjänst hänförs inte enbart verksamhet enligt socialtjänstlagen (1980:620) utan även närliggande verksamheter som regleras enligt annan lagstiftning. En precisering av begreppet socialtjänst ges i 2 § lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten.

Såväl den verksamhet som utgörs av handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar, t.ex. information, rådgivning, uppsökande verksamhet, hemhjälp och verksamhet i behandlingshem, bör omfattas av förbudet. Även fysiska eller juridiska personer som genom avtal med en kommun fullgör insatser inom socialtjänstens område omfattas av diskrimineringsförbudet.

Socialförsäkringen och anslutande bidragssystem

Diskrimineringsförbudet omfattar socialförsäkringen och anslutande bidragssystem. Vilka förmåner och vem som omfattas av socialförsäkringen framgår av socialförsäkringslagen (1999:799). Av socialförsäkringslagen framgår att rätten till en förmån skall grundas på antingen bosättning eller förvärsarbete i Sverige.

Utöver det som i socialförsäkringslagen definieras som socialförsäkring finns det vissa anslutande bidragssystem som administreras av Riksförsäkringsverket och försäkringskassorna och i vissa fall av andra myndigheter som också omfattas av lagens förbud.

Förbudet omfattar såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar. Det bör gälla i verksamheten som sådan och avse sådant som en enskild persons rätt till försäkringsersättningar och bidrag, dessas räckvidd och innehåll. Villkoren för att få tillgång till en ersättning eller ett bidrag liksom kvaliteten och omfattningen skall vara lika oberoende av sökandens etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetslöshetsförsäkringen

Diskrimineringsförbudet omfattar arbetslöshetskassornas handhavande av alla frågor som gäller försäkringen, t.ex. ansökan och beviljande av ersättning, ersättningens storlek, karenstid, ersättningstidens längd, avdrag på dagpenningen, avstängning från rätt till ersättning, nedsättning av ersättning och utfärdande av intyg. Uppräkningen är inte uttömmande. Även frågor om medlemskap i en arbetslöshetskassa, medlemsavgifter och s.k. särskild uttaxering till en arbetslöshetskassa inbegrips. Förbudet omfattar beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden – inklusive underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder – och trakasserande bemötanden.

Utanför diskrimineringsförbudets räckvidd faller i princip övriga frågor som omfattas av lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Frågor om föreningarnas bildande, registrering, tillsyn över a-kassorna och statsbidrag till kassorna, vilka regleras i den lagen, rör inte den enskildes förhållanden och omfattas inte av lagens diskrimineringsförbud.

Hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet

Utöver åtgärder för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador omfattar hälso- och sjukvård även sjuktransporter, omhändertagande av avlidna, företagshälsovård, skolhälsovård och studerandehälsovård. Därutöver omfattas exempelvis åtgärder med anledning av kroppsfel och barnafödande, funktionsförbättrande och funktionsuppehållande behandling för personer med funktionshinder. Även tandvård omfattas. För att täcka in även de områden som kan falla utanför begreppet hälso- och sjukvård föreslås förbudet omfatta förutom hälso- och sjukvård även ”annan medicinsk verksamhet”.

Diskrimineringsförbudet omfattar såväl handläggning av ett ärende (myndighetsutövning) som faktiska handlingar. Hälso- och sjukvårdsområdet skiljer sig dock i viss mån från övriga ovan behandlade områden genom att lagstiftningen på detta område inte har karaktären av rättighetslagstiftning. Förbudet kan t.ex. avse sådant som tillgången till vård, dess räckvidd och innehåll samt avgiftsbetalning.

Motioner

I kommittémotion A12 framhåller *Folkpartiet* att följderna av att låta förbudet mot diskriminering i framtiden eventuellt även omfatta handlingar av privatpersoner noga bör analyseras innan ett sådant förbud skulle kunna anses lämpligt att införa (yrk. 6).

I samma motion anser *Folkpartiet* att regeringen alltför lättvindigt behandlar frågan om att utsträcka skyddet mot diskriminering även till juridiska personer. Om en sådan utvidgning av förbudet skall göras krävs en noggrann och allsidig belysning av de principiella konsekvenserna på andra lagstiftningsområden och i förhållande till tankarna på att utsträcka förbudet till privatpersoner, detta för att undvika att förbuden får oönskade konsekvenser (yrk. 5).

I motion A13 anser *Ulf Holm och Mona Jönsson (mp)* att den föreslagna lagen om förbud mot diskriminering borde omfatta ett förbud mot diskriminering av juridiska personer (yrk. 3).

Utskottets ställningstagande

Med anledning av såväl *Folkpartiets* som *Ulf Holms* och *Mona Jönssons* motioner vill utskottet hänvisa till att frågan om ett *förbud mot diskriminering av juridiska personer* omfattas av den ovan nämnda *Diskrimineringskommitténs* uppdrag.

Med hänsyn härtill och då kommittén har att förutsättningslöst överväga denna och övriga frågor om den framtida diskrimineringslagstiftningen anser utskottet att kommitténs arbete inte bör föregripas.

Motionerna A12 yrkande 5 (fp) och A13 yrkande 3 (mp) avstyrks.

Som konstateras både i propositionen och i *Folkpartiets* motion råder det inte någon tvekan om att diskrimineringen är utbredd även vid *handlingar som företas inom privatlivet*.

När det gäller handlingar som företas mellan privatpersoner intar dessa enligt direktivet mot etnisk diskriminering en särställning. Enligt direktivet skall nämligen skyddet för privat- och familjelivet samt transaktioner som sker i det sammanhanget respekteras. Det är också bl.a. av det skälet och mot bakgrund av det nuvarande beredningsunderlaget som regeringen valt att föreslå ett diskrimineringsförbud som endast omfattar yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

Enligt utskottet är det emellertid viktigt att understryka att all diskriminering, oavsett i vilket sammanhang som den förekommer, är oacceptabel. Det är därför mycket välkommet att regeringen aviserar att den avser att ytterli-

gare överväga frågan i vilken utsträckning och under vilka förutsättningar handlingar företagna av en privatperson bör omfattas av diskrimineringsförbuden. Utskottet, som inte anser att det finns något skäl för riksdagen att föregripa detta arbete, avstyrker motion A12 yrkande 6 (fp).

I övrigt ansluter sig utskottet till vad regeringen anfört i fråga om tillämpningsområdet för den nya lagen mot diskriminering. Utskottet återkommer till frågan om antagande av lagförslagen i den följande framställningen.

6.2. Frågor om förbud mot repressalier samt bestämmelser om sanktioner, rättegång, tillsyn m.m. i den nya lagen om förbud mot diskriminering

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet propositionens förslag om en ny lag om förbud mot diskriminering i fråga om repressalier, skadestånd och ogiltighet, tillsyn, rättegång, preskription och sekretess m.m. Utskottet behandlar också ett motionsyrkande om preskription. Utskottet ansluter sig till propositionens förslag och avstyrker motionsyrkandet.

Jämför reservation 10 (fp).

Propositionen

I den nya lagen om förbud mot diskriminering föreslås att det införs ett förbud mot repressalier samt bestämmelser om tillsyn, rättegång, ogiltighet och skadestånd m.m.

Den som påstås ha diskriminerat någon enligt denna lag får inte utsätta en enskild person för *repressalier* på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskrimineringen eller medverkat i en utredning om denna.

En rättshandling, ett avtal eller en bestämmelse i ett avtal skall, på begäran av den som diskriminerats på ett sätt som är förbjudet enligt lagen, kunna *jämkas eller förklaras ogiltig*.

Den som diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier på ett sätt som är förbjudet enligt lagen skall betala *skadestånd* för den kränkning som diskrimineringen eller repressalierna innebär. Om en arbetstagare diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier skall skadeståndet betalas av den som har arbetstagaren i sin tjänst.

Tillsynen över lagens efterlevnad skall utövas av DO, HomO och HO. Ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av diskrimineringsförbuden att frivilligt följa lagen.

Rättegången i mål om tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier skall handläggas som dispositiva tvistemål.

DO, HomO och HO får som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det.

I mål som handläggs enligt den nya lagen om förbud mot diskriminering får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin *rättegångskostnad*, om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorat målet och hade skäligen anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när någon av ombudsmännen som part för talan.

När någon av ombudsmännen för talan behandlas den enskilde som part i rättegången i fråga om jävsförhållanden, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor om bevisning.

Vid tillämpning av reglerna om pågående rättegång i 13 kap. 6 § rättegångsbalken skall en enskild person och DO, HomO respektive HO anses som en enda part när det gäller talan avseende diskriminering av personen i fråga.

Talan skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad (*preskription*).

Sekretess i mål enligt den nya lagen gäller hos domstolarna, DO, HomO och HO för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Motion

Folkpartiet pekar i kommittémotion A12 (yrk. 4) på att de preskriptionsfrister som finns i dagens diskrimineringslagar som reglerar arbetslivet är beroende av hur och om de fackliga organisationerna agerar. Partiet anser att en sådan ordning inte är tillfredsställande och förordar att det införs enhetliga preskriptionsbestämmelser i de olika diskrimineringslagarna.

Utskottets ställningstagande

Utskottet tolkar Folkpartiets synpunkter på de föreslagna *preskriptionsbestämmelserna* som att partiet vill införa enhetliga preskriptionsbestämmelser för de arbetsrättsliga respektive de allmänt civilrättsliga regleringarna som motsvarar de som föreslås i den nya lagen om förbud mot diskriminering.

Utskottet kan konstatera att de preskriptionsbestämmelser som i dag finns i 1999 års lagar – som rör förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare – i huvudsak knyter an till de frister m.m. som gäller för övriga arbetsrättsliga tvister. Utskottet kan i nuläget inte se något skäl att anpassa fristerna i de arbetsrättsliga lagarna till vad som föreslås i den nya lagen. Preskriptionsreglerna i 1999 års lagar har till skillnad från den nya lagen ett nära samband med det arbetsrättsliga tvisteförhandlingssystemet, där den faktiska tiden för att väcka talan blir beroende av om och när förhandling sker.

Dessutom skulle ett införande av en generell tvåårig preskriptionsfrist innebära oacceptabelt långa frister t.ex. vid tvister om ogiltigförklarande av uppsägning.

Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motion A12 yrkande 4 (fp).

Utskottet ansluter sig även i övrigt till regeringens förslag om förbud mot repressalier, skadestånd och ogiltighet, tillsyn, rättegång, preskription och sekretess i den nya lagen om förbud mot diskriminering.

7. Ändringar i 1999 års lagar

Utskottets förslag i korthet

Utskottet ställer sig i detta avsnitt bakom propositionens förslag om vissa ändringar i 1999 års lagar. Lagarna skall bl.a. gälla även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar åtgärder som rör yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning. Lagarnas tillämpningsområde utsträcks också på så sätt att diskrimineringsförbuden och förbudet mot repressalier skall gälla till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller genomgår yrkespraktik på en arbetsplats och för inhyrd eller inlånad personal. Även undantaget från förbudet mot direkt diskriminering ändras.

Propositionen

1999 års lagar föreslås ändras så att *diskrimineringsförbudet* gäller även när arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör utbildning, yrkesvägledning eller yrkespraktik. Lagarnas tillämpningsområde utsträcks också på så sätt att diskrimineringsförbuden gäller till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats.

Undantaget från diskrimineringsförbuden ändras. Förslaget innebär att förbudet mot direkt diskriminering inte gäller vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagarna.

Förbudet mot *repressalier* utsträcks till att omfatta skydd även för den som utan att vara anställd fullgör yrkespraktik på en arbetsplats och för inhyrd eller inlånad personal. Förbudet gäller när den som kan åberopa förbudet anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Arbetsgivarens *skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier* utsträcks till att omfatta även det fall att någon som fullgör yrkespraktik på en arbetsplats utan att vara anställd eller är inhyrd eller inlånad personal anser sig ha blivit utsatt.

Bestämmelserna om arbetsgivares uppgiftsskyldighet bl.a. i förhållanden som kan vara av betydelse för *ombudsmännens tillsyn* ändras på så sätt att förbehållet om att arbetsgivare inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten tas bort.

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar de i propositionen framförda synpunkterna vad avser ändringar i 1999 års lagar.

8. Antagande av lagförslagen

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt ansluter sig utskottet med vissa justeringar till de av regeringen framlagda lagförslagen.

Av den föregående framställningen framgår att utskottet ansluter sig till de bedömningar som ligger bakom de av regeringen framlagda lagförslagen.

Med anledning av Handikappombudsmannens skrivelse till utskottet har fråga väckts om rubriken till lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder på ett riktigt sätt anger den personkrets som skyddas av lagen. Lagen omfattar inte enbart den funktionshindrade själv utan även personer med anknytning till honom eller henne. Utskottet anser därför att lagens rubrik bör ges följande lydelse: lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Utskottet föreslår också en redaktionell ändring i nyss nämnda lag. Förslag om detta lämnas i utskottets förslag till riksdagsbeslut.

Ändringen av rubriken till lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder föranleder följdändringar i förslaget till lag om förbud mot diskriminering (2003:000) samt i förslagen till ändringar i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, sekretesslagen (1980:100), lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen och lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Förslag om detta lämnas i utskottets förslag till riksdagsbeslut.

Med de justeringar som angetts ovan anser utskottet att riksdagen bör bifalla propositionen.

9. Övriga frågor

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet tre motionsyrkanden som tar upp frågor om en sammanslagning av ombudsmännen och avskaffande av Arbetsdomstolen. Samtliga yrkanden avstyrks.

Jämför reservationerna 11 (m, fp, kd) och 12 (m).

Motioner

I kommittémotion A11 (yrk. 3) föreslår *Moderaterna* att de nuvarande fyra ombudsmännen slås samman till en gemensam myndighet.

Motsvarande yrkande framställs av *Folkpartiet* i kommittémotion A12 (yrk. 1 delvis).

I kommittémotion A11 förklarar *Moderaterna* att de är principiella motståndare till specialdomstolar och partssammansatta domstolar. Som en följd av detta ställningstagande föreslås att Arbetsdomstolen läggs ned och att dess uppgifter överförs till det allmänna domstolsväsendet (yrk. 4).

Utskottets ställningstagande

Motionsförslag om en samordning eller *sammanslagning av ombudsmän* som är underställda regeringen har behandlats av riksdagen vid ett flertal tillfällen tidigare. Senast så skedde var i konstitutionsutskottet i samband med behandlingen av budgetpropositionen för år 2003 (bet. 2002/03:KU1). Konstitutionsutskottet noterade då att regeringen givit Diskrimineringskommittén i uppdrag att bl.a. överväga dessa frågor och ansåg att resultatet av detta utredningsarbete borde avvaktas. Mot den bakgrunden avstyrktes motionerna.

Arbetsmarknadsutskottet, som inte finner anledning att göra någon annan bedömning, avstyrker motionerna A11 yrkande 3 (m) och A12 yrkande 1 i denna del (fp).

Vad avslutningsvis gäller Moderaternas yrkande om att *Arbetsdomstolen* skall avskaffas kan utskottet konstatera att liknande yrkanden har behandlats vid ett flertal tidigare tillfällen. Utskottet anser nu liksom tidigare att det inte är aktuellt att lägga ned Arbetsdomstolen. Moderaternas förslag i motion A11 yrkande 4 (m) avstyrks.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (punkt 1) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Erik Ullenhag (fp), Stefan Attefall (kd), Tina Acketoft (fp), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 1. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A10 (kd), 2002/03:A11 yrkande 2 (m) och 2002/03:A12 yrkandena 1 i denna del och 7 (fp).

Ställningstagande

Vi har vid ett flertal tillfällen tidigare framhållit att vi förordar att det så snart som det är möjligt införs en sammanhållen, tydlig och enhetlig lagstiftning mot diskriminering. En sådan lagstiftning skulle omfatta alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och på det sättet sända en tydlig signal till alla berörda parter att all diskriminering är att bedöma som lika allvarlig från lagstiftarens sida. En samlad lagstiftning blir också lättare att överblicka för dem som skall tillämpa lagen. Frågan om en samordnad lagstiftning utreds för närvarande av den s.k. Diskrimineringskommittén, och vi anser att det är viktigt att kommittén får så stor handlingsfrihet som möjligt i sitt arbete. På samma gång vill vi understryka att de förslag som läggs fram i den här behandlade propositionen bör ses som en nödvändig lagstiftning i avvaktan på en samlad antidiskrimineringslag.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna A10 (kd), A11 yrkande 2 (m) och A12 yrkandena 1 i denna del och 7 (fp).

2. Genomförande av de två EG-direktiven (punkt 2) (m)

av Anders G Högmark (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A11 yrkande 1 (m).

Ställningstagande

För att uppfylla direktivens krav på skydd mot diskriminering krävs otvivelaktigt att det genomförs vissa ändringar och tillägg i svensk lagstiftning. Enligt vår mening är det mest ändamålsenligt att sådana ändringar, när så är möjligt, förs in i befintlig lagstiftning. En sådan lagstiftningsteknik medför att redan etablerade regelverk inom skilda sakområden kan hållas någorlunda samlade, vilket i sin tur underlättar för dem som skall tillämpa reglerna. I de fall detta inte är möjligt anser vi att reglerna bör föras samman i en provisorisk lag som upphör att gälla samtidigt som en kommande samordad diskrimineringslagstiftning träder i kraft.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A11 yrkande 1 (m).

3. Utbildningsväsendet utanför högskoleområdet (punkt 3) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A13 yrkande 4 (mp).

Ställningstagande

Jag anser att det är en brist att propositionen inte innehåller något förslag om att utvidga diskrimineringsförbudet till den del av utbildningsområdet som ligger utanför högskoleområdet. Förutom att det är angeläget att utbildningssektorn får ett skydd mot diskriminering som motsvarar det inom övriga delar av samhället innebär det också att Sverige inte fullt ut genomför EG-direktiven.

Jag anser därför att regeringen skyndsamt bör återkomma till riksdagen med förslag om ett diskrimineringsförbud inom detta område.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A13 yrkande 4 (mp).

4. Begreppet ras (punkt 4) (fp)

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen antar de av regeringen enligt bilaga 2 framlagda förslagen till

a) lag om förbud mot diskriminering, såvitt avser 4 § med den ändringen att 1. skall ha följande lydelse: ”*Etnisk tillhörighet*: att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg.”

b) lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, med den ändringen att 1 § andra stycket skall ha följande lydelse: ”Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg.”

Därmed bifaller riksdagen motion 2002/03:A12 yrkandena 2 och 3 (fp) och avslår proposition 2002/03:65 punkterna 1 och 2, båda i denna del.

Ställningstagande

Regeringen använder ordet ras, som helt borde utmönstras ur svensk lagstiftning, på ett inkonsekvent sätt i de här behandlade lagarna. Trots att regeringen framhåller det värdefulla i att använda samma begrepp och definitioner i de olika lagarna väljer den att låta definitionen av begreppet etnisk tillhörighet ha olika ordalydelser i de olika lagarna. I anslutning till lagen om förbud mot diskriminering och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet anförs att ordet ras tills vidare skall finnas med i definitionen medan det i anslutning till lagen om likabehandling av studenter i högskolan anförs att det som avses med ”ras” ingår i definitionen utan att ordet behöver nämnas. Detta är direkt ologiskt och innebär att regeringen argumenterar mot sig själv.

Eftersom ordet ras av allt att döma inte behövs anser vi att det naturliga är att på samma sätt som i lagen om likabehandling av studenter i högskolan utmönstra ordet ”ras” ur alla de här behandlade lagarna. De berörda lagförslagen bör ändras i enlighet med detta.

Vad som anförts ovan innebär att motion A12 yrkandena 2 och 3 (fp) tillstyrks och att propositionen avstyrks i motsvarande delar.

5. Skydd mot diskriminering på grund av kön (punkt 5) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A13 yrkande 1 (mp).

Ställningstagande

I dag finns det likvärdiga skydd mot diskriminering i arbetslivet och inom högskolan för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. I propositionen föreslås en utvidgning av diskrimineringsförbudet avseende samtliga dessa diskrimineringsgrunder, med undantag av kön, till en rad nya samhällsområden. Därmed blir det uppenbart att det saknas ett tillfredsställande skydd mot diskriminering på grund av kön utanför arbetslivet och högskolan. Om det inte införs ett motsvarande skydd mot könsdiskriminering nu kommer det t.ex. att bli förbjudet för en näringsidkare eller en myndighet att missgynna en person med anledning av dennes etniska tillhörighet etc. samtidigt som samma handlingssätt kommer att vara tillåtet om missgynnandet har samband med en persons kön.

Jag anser av den anledningen att diskrimineringsgrunden kön också bör omfattas av den nya lagstiftningen. Om så inte sker är risken överhängande att det kan ta flera år innan Sverige får ett effektivt och brett lagligt skydd mot könsdiskriminering.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A13 yrkande 1 (mp).

6. Skydd mot diskriminering på grund av sexuell identitet (punkt 6) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A13 yrkande 2 (mp).

Ställningstagande

Enligt min uppfattning är det inte tillräckligt att den föreslagna lagstiftningen bara ger skydd mot missgynnanden av personer som har samband med deras sexuella läggning. Begreppet sexuell läggning omfattar inte t.ex. transpersoner som i dag är en grupp som utsätts för diskriminering i såväl samhället i stort som arbetslivet. För att diskrimineringsförbudet även skall omfatta transpersoner m.fl. som diskrimineras på grund av sin könsidentitet bör förbudet utvidgas till att omfatta ”sexuell identitet” i stället för bara ”sexuell läggning”.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A13 yrkande 2 (mp).

7. Skydd för juridiska personer (punkt 7) (fp)

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 7. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A12 yrkande 5 (fp) och avslår motion 2002/03:A13 yrkande 3 (mp).

Ställningstagande

Syftet med diskrimineringslagstiftningen är att försvara principen om alla människors lika värde och rättigheter och att ge människor som blivit kränkta genom diskriminering en möjlighet till upprättelse. Därför är också diskrimineringskyddet kopplat till olika egenskaper som bara kan ägas av människor av kött och blod: etnisk tillhörighet, hudfärg, religion, sexuell läggning och så vidare. Att utsträcka diskrimineringsförbuden till att också avse företag, intresseorganisationer och andra juridiska personer vore ett betydande principiellt genombrott för tanken att brott som grundar sig på att fysiska personers rättigheter kränks också skall kunna tillämpas på juridiska personer. Detta banar vägen för att också andra slags brott mot person blir tillämpliga på juridiska personer, t.ex. lagstiftningen om förtal och förolämpning, något som svensk lagstiftning hittills stått främmande för på grund av de konsekvenser detta skulle få bl.a. för den fria opinionsbildningen.

Regeringen förbigår helt och hållet dessa komplikationer i propositionen. I stället räknas bara de skäl upp som talar för att brott som innebär kränkning av en fysisk persons rättigheter också skall tillämpas på juridiska personer, men problemet är att dessa skäl är lika tillämpliga även på förtal, förolämpning och ett flertal andra brott mot person i svensk lagstiftning. Regeringens lättvindiga behandling i denna del är oroväckande, och en prövning av frågan förutsätter även en noggrann och allsidig belysning av de principiella konsekvenserna på andra lagstiftningsområden.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A12 yrkande 5 (fp) och avstyrker motion A13 yrkande 3 (mp).

8. Skydd för juridiska personer (punkt 7) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 8. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A13 yrkande 3 (mp) och avslår motion 2002/03:A12 yrkande 5 (fp).

Ställningstagande

Problemet med diskrimineringen av invandrarföretagare är välkänt och har bl.a. behandlats av utredningen om företagande för personer med utländsk bakgrund i betänkandet *Invandrare som företagare – För lika möjligheter och tillväxt* (SOU 1999:49). Där konstateras att behovet av skydd mot diskriminering vid tillgången till och villkoren för finansiering, försäkringar, anskaffande av lokaler och i olika situationer vid bedrivandet av själva verksamheten är omfattande.

Regeringen konstaterar också i propositionen att det finns anledning att anta att diskriminering av en juridisk person ofta bottnar i en fördomsfull inställning gentemot en fysisk person i företaget eller föreningen, exempelvis dess utländske ägare eller annan företrädare och att ett av syftena med diskrimineringslagstiftningen är just att motverka sådana attityder.

Att inte låta juridiska personer omfattas av samma skydd som enskilda personer blir dessutom inkonsekvent. Exempelvis skulle en mäklare som missgynnar ett företag därför att t.ex. ägaren eller företrädaren för företaget har anknytning till någon av de skyddade grupperna inte göra sig skyldig till diskriminering, medan samma handlingssätt från mäklarens sida gentemot en enskild person skulle innebära en överträdelse av diskrimineringsförbuden.

Mot bakgrund av det anförda anser jag att det inte finns några vägande skäl som talar mot att redan nu låta juridiska personer omfattas av diskrimineringsförbuden på samma sätt som enskilda personer.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A13 yrkande 3 (mp) och avstyrker motion A12 yrkande 5 (fp).

9. Ansvar för handlingar i privatlivet (punkt 8) (fp)

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A12 yrkande 6 (fp).

Ställningstagande

Vi hyser inga tvivel om att diskrimineringen är utbredd också vid handlingar som företas inom privatlivet, till exempel när det gäller rumsuthyrning i privatbostäder. Vi ställer oss dock tveksamma till om lagstiftning i detta fall är ett önskvärt medel för att komma till rätta med problemet. Det finns en balanspunkt mellan intresset att motverka diskriminering och behovet av ett skydd för människors privatliv, och det kan ifrågasättas om fördomar och inskränkthet i privatlivet skall kunna angripas på samma sätt som t.ex. fall av diskriminering i arbetslivet.

Komplikationerna med att utsträcka diskrimineringsförbudet till att även gälla privatpersoners handlingar blir särskilt stora om man dessutom inför det ovan i reservation 7 berörda förbudet mot diskriminering av juridiska personer samtidigt som man, vilket bl.a. DO förespråkar, låter diskriminerings-skyddet omfatta även den som deltar på marknadens utbudssida. I sin förlängning skulle det kunna leda till att företag skulle kunna stämma privatpersoner som inte vill handla i deras butiker, vilket är en situation som ligger mycket långt från diskrimineringslagstiftningens ursprungliga tanke – att försvara enskilda människors rättigheter.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A12 yrkande 6 (fp).

10. Preskription (punkt 9) (fp)

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A12 yrkande 4 (fp).

Ställningstagande

Enligt dagens diskrimineringslagar är de frister som ombudsmännen har att rätta sig efter om de vill agera beroende av hur och om en facklig organisation agerar. En sådan ordning är inte tillfredsställande. Enligt vår mening bör det vara ett krav att de regler som avgör inom vilken tid och på vilket sätt en person som anser sig ha blivit diskriminerad har att göra sina anspråk gällande är klara och tydliga. Det är därför beklagligt att regeringen i samband med förslaget om att införa en ny diskrimineringslag som gäller utanför arbetslivet inte tagit tillfället i akt att göra en generell översyn av preskriptionsbestämmelserna.

Eftersom behovet av mer enhetliga och lättillgängliga regler kvarstår anser vi att regeringen snarast bör göra en översyn av de här behandlade preskriptionsbestämmelserna och återkomma till riksdagen med förslag till nya regler.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A12 yrkande 4 (fp).

11. En sammanslagning av ombudsmännen (punkt 10) (m, fp, kd)

av Anders G Högmark (m), Erik Ullenhag (fp), Stefan Attefall (kd), Tina Acketoft (fp), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A11 yrkande 3 (m) och 2002/03:A12 yrkande 1 i denna del (fp).

Ställningstagande

Som framgått av reservation 1 ovan anser vi att det så snart som det är möjligt bör genomföras en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering. I samband därmed bör även de olika ombudsmännen, dvs. Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning slås samman till en gemensam myndighet.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna A11 yrkande 3 (m) och A12 yrkande 1 i denna del (fp).

12. Avskaffande av Arbetsdomstolen (punkt 11) (m)

av Anders G Högmark (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A11 yrkande 4 (m).

Ställningstagande

Vi är av princip motståndare till förekomsten av alla former av specialdomstolar och partssammansatta domstolar i det svenska rättsväsendet. Som en följd av detta anser vi att Arbetsdomstolen bör läggas ned och att domstolens uppgifter förs över till det allmänna domstolsväsendet.

Vad som anförts ovan bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A11 yrkande 4 (m).

Särskilt yttrande

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttrande.

Ett utvidgat skydd mot diskriminering (c)

av Margareta Andersson (c).

Den utvidgning av diskrimineringsförbuden som föreslås i den här behandlade propositionen är ett välkommet steg i rätt riktning. Det är emellertid viktigt att framhålla att den bara bör ses som en tillfällig anordning i avvaktan på den sammanhållna diskrimineringslagstiftning som Diskrimineringskommittén för närvarande utreder. En sådan lag skulle på ett tydligt sätt markera att diskriminering inte kan accepteras. Lagen skulle också utgöra ett kraftfullt och

användbart verktyg för de olika ombudsmännen i deras arbete. Med en sammanhållna lagstiftning, som omfattar större delen av samhällslivet, skulle även de fem ombudsmannafunktionerna DO, JämO, HomO, HO och BO kunna samordnas i en myndighet under riksdagen. På det sättet skulle ombudsmännen bli ett kraftfullare redskap än vad de är i dag.

Genom den nya lagen om förbud mot diskriminering blir det möjligt att stävja diskriminering inom en stor del av samhällslivet även utanför arbetslivet och högskolan. Det är emellertid viktigt att komma ihåg att det fortfarande finns grupper och samhällsområden som står utan skydd mot diskriminering. Utbildningsområdet utanför högskoleområdet omfattas exempelvis inte. Såväl gamla som unga personer kan, nu som förr, särbehandlas utan att det utgör diskriminering. För andra grupper är det skydd som ges i lagstiftningen otillräckligt. Diskrimineringsgrunden kön omfattas t.ex. inte av den nya

lagen, vilket leder till att det inte finns något skydd för denna grupp utanför arbetslivet och högskolan. Vad gäller de funktionshindrade omfattas de till viss del av den nya lagen. Dock har de fortfarande inte ett tillfredsställande skydd. Exempelvis är det inte diskriminering om en funktionshindrad uteslås till följd av bristande tillgänglighet. Som en jämförelse kan nämnas att det i USA i snart 30 år har funnits lagstiftning som förbjuder diskriminering bl.a. på den grunden. En person som inte kan delta i samhället på grund av bristande tillgänglighet kan få rätten till detta prövad av en oberoende instans. Jag anser därför att det bör införas en utvidgad rätt för funktionshindrade till de sociala och andra förmåner som krävs för att de skall kunna delta i samhället på likvärdiga villkor. Regeringen bör därför låta utreda möjligheten att utvidga diskrimineringsförbuden i enlighet med vad jag anført ovan. Regeringen bör också låta utreda möjligheterna att ersätta regleringar av den of-

Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.:Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.Fel! Okänt namn på dokumentegenskap. SÄRSKILT YTTRANDE

fentliga verksamheten med individuellt utkrävbara rättigheter för bl.a. funktionshinder.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

2002/03:65:

1. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om förbud mot diskriminering.
2. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.
3. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.
4. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
5. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.
6. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434).
7. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.
8. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen.
9. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om arbetstvister.
10. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.
11. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

Följdmotioner

2002/03:A10 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om Diskrimineringskommitténs uppdrag.

2002/03:A11 av Anders G Högmark m.fl. (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om genomförande av de två EG-direktiven om diskriminering.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om införande av en enhetlig lagstiftning rörande diskriminering.
3. Riksdagen tillkännager som sin mening vad i motionen anförs om att slå samman de fyra ombudsmännen mot diskriminering till en gemensam myndighet.
4. Riksdagen tillkännager som sin mening vad i motionen anförs om förekomsten av specialdomstolar respektive partssammansatta domstolar.

2002/03:A12 av Erik Ullenhag m.fl. (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och ett sammanförande av ombudsmannaämbeten.
2. Riksdagen avslår regeringens förslag till utformning av 4 § 1 lagen om förbud mot diskriminering och beslutar att lagrummet ges följande lydelse: ”1. *Etnisk tillhörighet*: att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg”.
3. Riksdagen avslår regeringens förslag till utformning av 1 § 2 st. Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och beslutar att lagrummet ges följande lydelse: ”Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg”.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om preskriptionsbestämmelser i diskrimineringslagstiftningen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om diskriminering av juridiska personer.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förbud mot diskriminerande handlingar i privatlivet.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Diskrimineringskommitténs fortsatta arbete.

2002/03:A13 av Ulf Holm och Mona Jönsson (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att kön skall utgöra diskrimineringsgrund.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att könsidentitet skall utgöra diskrimineringsgrund.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skydd för juridiska personer.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om diskriminering inom utbildningsväsendet.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

1. Förslag till lag om förbud mot diskriminering

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Andra bestämmelser med förbud mot diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns också i

- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, och
- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

I 16 kap. 9 § brottsbalken finns bestämmelser om olaga diskriminering.

Definitioner*Diskriminering*

3 § I denna lag avses med diskriminering

1. *direkt diskriminering*: att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. *indirekt diskriminering*: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk till-

¹ Jfr rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22, Celex 3000LO43) och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LO078; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000LO078R (01)).

hörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1–3 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.

Etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder

4 § I denna lag avses med

1. *etnisk tillhörighet*: att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg,

2. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

3. *funktionshinder*: 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.

Förbud mot diskriminering

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet

5 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden

1. vid förmedling av arbete hos den offentliga arbetsförmedlingen eller annan som bedriver arbetsförmedling, och

2. i fråga om andra insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser som är ett led i strävanden att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet

6 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna starta eller bedriva näringsverksamhet.

Yrkesutövning

7 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i

fråga om behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att en enskild person skall kunna utöva ett visst yrke.

Medlemskap m.m.

8 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och
2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Varor, tjänster och bostäder

9 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjuden vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder.

Socialtjänsten m.m.

10 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om

1. insatser inom socialtjänsten, och
2. tillstånd till färdtjänst och riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag.

Socialförsäkringssystemet

11 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Arbetslöshetsförsäkringen

12 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

Hälso- och sjukvården

13 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.

Förbud mot repressalier

14 § Den som påstås ha diskriminerat någon enligt denna lag får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskrimineringen eller medverkat i en utredning om denna.

Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

15 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rätts-handlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Skadestånd

16 § Den som diskriminerar någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag skall betala skadestånd för den kränkning som diskrimineringen innebär. Om en arbetstagare diskriminerar någon skall skadeståndet betalas av den som har arbetstagaren i sin tjänst.

17 § Den som utsätter någon för repressalier på ett sätt som är förbjudet enligt 14 § skall betala skadestånd för den kränkning som repressalierna innebär. Om en arbetstagare utsätter någon för repressalier skall skadeståndet betalas av den som har arbetstagaren i sin tjänst.

18 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 16 eller 17 § sättas ned eller helt falla bort.

Tillsyn

19 § Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

Ombudsmännen skall försöka förmå dem som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier att frivilligt följa lagen.

Rättegången

Tillämpliga regler

20 § Mål om tillämpningen av förbuden mot diskriminering och förbudet mot repressalier enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

Domstolen får dock förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorat målet och hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när någon av ombudsmännen för talan som part enligt 22 §.

Bevisbörda

21 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Rätt att föra talan

22 § I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en enskild som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen.

Preskription m.m.

23 § En talan i en tvist enligt denna lag skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

24 § Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan enligt denna lag.

Vad som gäller enligt rättegångsbalken om pågående rättegång för en enskild som för talan enligt denna lag gäller även en ombudsman som för talan som part för den enskilde enligt denna lag.

25 § Rättens avgörande i ett mål där Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen för talan för en enskild har rättskraft i förhållande till denna person. Avgörandet får överklagas av den enskilde.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

dels att 3 § skall upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 3 § skall utgå,

dels att rubriken till lagen, 1, 2, 4–10, 12–14, 16, 17, 24 och 36 §§ samt rubriken närmast efter 7 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 1 a, 1 b, 9 a, 9 b och 36 a §§, samt närmast före 9 a, 9 b och 36 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (*etnisk mångfald i arbetslivet*).

1 §

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning*.

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

1 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 8–9 b §§, 10 § 3 och 12 § samt bestämmelserna i 13–16 och 18–20 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

¹ Jfr rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22, Celex 3000LO43) och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LO078; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000LO078R (01)).

1 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 12, 13 och 18–20 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

2 §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja *etnisk mångfald* i arbetslivet. De skall särskilt motverka alla former av *etnisk* diskriminering.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja *lika rättigheter och möjligheter* i arbetslivet *oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*. De skall särskilt motverka alla former av diskriminering *som avses i denna lag*.

4 §

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja *etnisk mångfald* i arbetslivet.

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja *lika rättigheter och möjligheter* i arbetslivet *oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 5–7 §§.

5 §

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare *oberoende av etnisk tillhörighet*.

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare *oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

6 §

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för *etniska* trakasserier eller för repressalier *på grund av en anmälan om etnisk diskriminering*.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier *enligt denna lag*.

7 §

Arbetsgivaren skall verka för att personer *med olika* etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Arbetsgivaren skall verka för att personer *oavsett* etnisk tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning* ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Förbud mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet

Förbud mot diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagar genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *personer med annan etnisk tillhörighet* i en *likartad* situation, om *inte arbetsgivaren visar att* missgynnandet *saknar* samband med etnisk tillhörighet.

8 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagar genom att behandla honom eller henne *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar* situation, om missgynnandet *har* samband med etnisk tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning*.

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagar genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet. Detta gäller *såvida* inte *syftet med* bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av *sakliga skäl* och *åtgärden är lämplig* och *nödvändig* för att *syftet skall uppnås*.

9 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller *en* arbetstagar genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning*. Detta gäller *dock* inte *om* bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av *ett berättigat mål* och *medlen är lämpliga* och *nödvändiga* för att *uppnå målet*.

Trakasserier

9 a §

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagar genom att trakassera ho-

nom eller henne.

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Instruktioner att diskriminera

9 b §

En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 8–9 a §§.

10 §

Förbuden mot etnisk diskriminering i 8 och 9 §§ gäller när arbetsgivaren

Förbuden i 8–9 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

12 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för etnisk diskriminering.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medver-

kat i en utredning enligt denna lag.

13 §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *etniska* trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier *som avses i 9 a § andra stycket* av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

14 §

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan *etnisk* diskriminering som är *förbjuden enligt denna lag*.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan diskriminering som *avses i 8–10 §§*.

16 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8 eller 9 §§ och 10 § *punkterna 1 och 2*, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8, 9, 9 a eller 9 b § och 10 § 1–3, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

17 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8 eller 9 §§ och 10 § *punkterna 3–5*, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 8, 9, 9 a eller 9 b § och 10 § 4–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

24 §

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 21 §. En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller ar-

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 21 §. En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbets-

betstagare enligt 11 §. *Arbetsgivare får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten.* Finns särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

tagare enligt 11 §. Finns särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

36 §

Mål om tillämpningen av 8–10 och 12–20 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare *också den som någon har sökt arbete hos.*

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och *den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses som arbetsgivare.*

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 8–10 och 12–20 §§.

Bevisbörda

36 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

3. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

dels att 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 18 och 24 §§ skall ha följande lydelse, *dels* att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 2 a, 2 b, 4 a, 4 b, och 24 a §§ samt närmast före 4 a, 4 b och 24 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 3–4 b §§, 5 § 3 och 8 § samt bestämmelserna i 9–12 och 14–16 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

2 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8, 9 och 14–16 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

3 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare *med funktionshinder* genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *personer utan sådant funktionshinder* i en *likartad* situation, om *inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med funktionshindret*.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar* situation, om missgynnandet *har samband med funktionshinder*.

¹ Jfr rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LOO78; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000LOO78R (01)).

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

4 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagarare *med visst funktionshinder* genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *sådant* funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller *såvida* inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av *sakliga skäl* och *åtgärden* är *lämplig* och *nödvändig* för att *syftet skall uppnås*.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagarare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *visst* funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller *dock* inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av *ett berättigat mål* och *medlen* är *lämpliga* och *nödvändiga* för att *uppnå målet*.

Trakasserier

4 a §

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagarare genom att trakassera honom eller henne.

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagarares värdighet och som har samband med funktionshinder.

Instruktioner att diskriminera

4 b §

En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagarare om diskriminering av en person enligt 8–9 a §§.

5 §

Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

4. leder och fördelar arbetet eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om ett visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är *likartad* med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäliga kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier *på grund av funktionshinder* av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna

6 §

Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är *jämförbar* med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäliga kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

8 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, *påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt denna lag.

9 §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier *som avses i 4 a § andra stycket* av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i före-

och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Med trakasserier på grund av funktionshinder avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens funktionshinder.

kommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

10 §

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan diskriminering som avses i 3–6 §§.

12 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 1 eller 2 eller 6 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 1–3 eller 6 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

13 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 3–5, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 4–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

18 §

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Handikappombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 17 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när Handikappombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 7 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

24 §

Mål om tillämpningen av 3–6 och 8–16 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–6 och 8–16 §§.

Bevisbörda

24 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

4. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

dels att 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17 och 23 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 2 a, 2 b, 4 a, 4 b och 23 a §§, samt närmast före 4 a, 4 b och 23 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 3–4 b §§, 5 § 3 och 7 § samt bestämmelserna i 8–11 och 13–15 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

2 b §

Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 7, 8 och 13–15 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

3 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat *personer med annan sexuell läggning* i en *likartad* situation, om *inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades sexuella läggning.*

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne *sämre* än arbetsgivaren behandlar, *har behandlat* eller skulle ha behandlat *någon annan* i en *jämförbar* situation, om missgynnandet *har samband med sexuell läggning.*

¹ Jfr rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LOO78; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000LOO78R (01)).

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagarare *med viss sexuell läggning* genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *den sexuella läggningen*. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av *sakliga skäl* och *åtgärden är lämplig och nödvändig* för att syftet skall uppnås.

4 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagarare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *viss sexuell läggning*. Detta gäller *dock* inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av *ett berättigat mål* och *medlen är lämpliga och nödvändiga* för att uppnå målet.

Trakasserier

4 a §

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagarare genom att trakassera honom eller henne.

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagarares värdighet och som har samband med sexuell läggning.

Instruktioner att diskriminera

4 b §

En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagarare om diskriminering av en person enligt 3–4 a §§.

5 §

Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

4. leder och fördelar arbetet eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss sexuell läggning är nödvändig på grund av arbetsets natur eller det sammanhang där det utförs.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

7 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, *påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning* enligt denna lag.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier *på grund av sexuell läggning* av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Med trakasserier på grund av sexuell läggning avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens sexuella läggning.

8 §

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier *som avses i 4 a § andra stycket* av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller med-

9 §

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning *som* det föreskriver eller

ger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 1 eller 2, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 3–5, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 16 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 6 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

Mål om tillämpningen av 3–5 och 7–15 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–5 och 7–15 §§.

medger sådan diskriminering som avses i 3–5 §§.

11 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 1–3, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

12 §

Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 3–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

17 §

En arbetsgivare är skyldig att lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 16 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 6 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

23 §

Mål om tillämpningen av 3–5 och 7–15 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–5 och 7–15 §§.

Bevisbörda

23 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

5. Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

dels att 1–5, 7–9 och 13 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas tre nya paragrafer, 8 a, 8 b och 17 a §§ samt närmast före 8 a, 8 b och 17 a §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

I denna lag avses med

högskola: ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) samt en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

student: den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag,

sökande: den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationella eller etniska ursprung *eller trosbekännelse*,

sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning*, sexuell läggning och funktionshinder.

2 §

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg *eller* nationella eller etniska ursprung,

¹ Jfr rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22, Celex 3000LO43) och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LO078; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000LO078R (01)).

3 §

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning eller funktionshinder.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§.

4 §

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att *en student* utsätts för ett uppträdande som kränker *hans eller hennes integritet* i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med

– *studentens etniska* tillhörighet (*etniska trakasserier*),

– *studentens sexuella* läggning (*trakasserier på grund av sexuell läggning*),

– *studentens funktionshinder* (*trakasserier på grund av funktionshinder*), eller

– *studentens könstillhörighet* eller är av sexuell natur (*sexuella trakasserier*).

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att *studenter eller sökande* utsätts för *trakasserier*. Med *trakasserier* avses i denna lag ett uppträdande som kränker *en students eller en sökandes värdighet* i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med

– *etnisk* tillhörighet (*etniska trakasserier*),

– *religion eller annan trosuppfattning* (*trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning*),

– *sexuell* läggning (*trakasserier på grund av sexuell läggning*),

– funktionshinder (*trakasserier på grund av funktionshinder*), eller

– könstillhörighet eller är av sexuell natur (*sexuella trakasserier*).

5 §

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning*, *sexuell* läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

7 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne *mindre förmånligt* än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat *personer med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.*

Förbudet gäller inte, om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

8 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder.* Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med *viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, eller sexuell läggning eller visst funktionshinder.* Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Trakasserier

8 a §

En högskola får inte diskriminera en student eller en sökande genom att trakassera honom eller henne.

Instruktioner att diskriminera

8 b §

En högskola får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare hos högskolan om diskriminering av en student eller en sökande enligt 7–8 a §§.

9 §

Förbuden mot *direkt och indirekt* Förbuden mot diskriminering i diskriminering i 7 och 8 §§ skall 7–8 b §§ skall gälla, när en högskola gälla, när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,
2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,
3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om
 - a) tillgodoräknande av utbildning,
 - b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
 - c) byte av handledare,
 - d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
 - e) utbildningsbidrag för doktorander, eller
4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

13 §

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt

- skyldigheten enligt 6 § att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter,
 - förbuden i 7 eller 8 § och 9 § eller 10 § mot diskriminering av studenter eller sökande,
 - förbudet i 11 § mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.
- Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Bevisbörda

17 a §

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det högskolan som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

6. Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 a § högskolelagen (1992:1434) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

I lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning och funktionshinder.

Föreslagen lydelse

1 kap.

5 a §¹

I lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller* funktionshinder.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

¹ Senaste lydelse 2001:1288.

7. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Häri genom föreskrivs att 1–5 §§ lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag har till ändamål att motverka *etnisk* diskriminering. Med *etnisk diskriminering* avses att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att *etnisk* diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för *etnisk* diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot *etnisk* diskriminering.

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för *etnisk* diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med *etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

2 §

Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att diskriminering som har samband med *etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

3 §

Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot diskriminering.

4 §¹

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

¹ Senaste lydelse 2001:1296.

5 §²

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet *och* lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan *och* lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

² Senaste lydelse 2001:1296.

8. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild *arbetssökande eller arbetstagare eller en student eller sökande* föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och *lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering* se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

¹ Senaste lydelse 2001:1287.

9. Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

3 §²

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet,
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,*
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, eller
5. lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

¹ Lagen omtryckt 1977:520.

² Senaste lydelse 2002:295.

10. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs¹ att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §²

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 3, 8 och 9 §§, 10 § 2–5 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet, – 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*,
- 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, – 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
- 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt – 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt
- 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

10 §

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
- 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

¹ Jfr rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22, Celex 3000LO43) och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000LOO78; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000LOO78R (01)).

² Senaste lydelse 2002:294.

– 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,

– 37, 38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet om rätt att föra talan och *om* preskription m.m.,

– 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och *om* preskription m.m. samt

– 24, 25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om rätt att föra talan och *om* preskription m.m.

– 36 a–38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* om *bevisbörda*, rätt att föra talan och preskription m.m.,

– 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om *bevisbörda*, rätt att föra talan och preskription m.m. samt

– 23 a–25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om *bevisbörda*, rätt att föra talan och preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

11. Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Häri genom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

20 §²

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan *samt* 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning *samt* 5–18 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

¹ Lagen omtryckt 1992:1474.

² Senaste lydelse 2002:296.

21 §³

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt, hos Jämställdhetsombudsmannen, i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,
 2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,
 3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
 4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,
 5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan
2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,
 3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
 4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,
 5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

³ Senaste lydelse 2002:1124.

samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild, *och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering* samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

BILAGA 3

Utskottets lagförslag

Utskottet har följande förslag till lagtext.

1. Förslag till lag om förbud mot diskriminering

*Regeringens förslag**Utskottets förslag*

2 §

Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns också i

- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av *personer med funktionshinder*,
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, och
- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

I 16 kap. 9 § brottsbalken finns bestämmelser om olaga diskriminering.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns också i

- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund av funktionshinder*,
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, och
- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

I 16 kap. 9 § brottsbalken finns bestämmelser om olaga diskriminering.

2. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

Regeringens förslag

Utskottets förslag

1 §¹

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund* av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

¹ Senaste lydelse 2001:1287.

3. Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Regeringens förslag

Utskottets förslag

1 kap.

3 §²

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, eller
5. lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

² Senaste lydelse 2002:295.

4. Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Regeringens förslag

Utskottets förslag

5 §²

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av *personer med funktionshinder*,
– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund av funktionshinder*,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

10 §

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och preskription m.m.,

– 36 a–38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning om bevisbörd, rätt att föra talan och preskription m.m.,

² Senaste lydelse 2002:294.

– 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av *personer med funktionshinder* om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m. samt

– 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund* av funktionshinder om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m. samt

– 23 a–25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

5. Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Regeringens förslag

Utskottets förslag

9 kap.

20 §²

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktansättning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av *personer med funktionshinder*, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt 5–18 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering.

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktansättning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund av funktionshinder*, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt 5–18 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

21 §³

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt, hos Jämställdhetsombudsmannen, i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

² Senaste lydelse 2002:296.

³ Senaste lydelse 2002:1124.

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av *personer med* funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av *personer med* funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund* av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet *på grund* av funktionshinder, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,