



SFS 2005:476

Utkom från trycket
den 17 juni 2005

Lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433);

utfärdad den 9 juni 2005.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² i fråga om jämställdhetslagen (1991:433)

dels att 6, 15, 16, 17, 21, 22, 22 a, 24, 25, 27 och 45 §§ samt rubriken närmast före 22 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 1 a, 1 b, 16 a, 16 b och 45 a §§, samt närmast före 16 a, 16 b, 22 a och 45 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

1 a § Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbudet mot diskriminering och repressalier i 15–16 b §§, 17 § 3 och 22 § samt bestämmelserna i 22 a–24 §§, 25 § första stycket och 27–28 §§.

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

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 22 §, 22 a §, 24 § fjärde stycket och 27–28 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

6 §³ Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

15 §⁴ En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren be-

¹ Prop. 2004/05:147, bet. 2004/05:AU7, rskr. 2004/05:267.

² Jfr rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073).

³ Senaste lydelse 1998:208.

⁴ Senaste lydelse 2000:733.

handlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön.

16 §⁵ En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. 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

16 a § En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier.

Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.

Instruktioner att diskriminera

16 b § En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 15–16 a §§.

17 §⁶ Förbuden mot könsdiskriminering i 15–16 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. 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 för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
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

1. vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs, eller

2. om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

⁵ Senaste lydelse 2000:733.

⁶ Senaste lydelse 2000:733.

21 § En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter i fråga om den som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Förbud mot repressalier⁷

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

Arbetsgivaren får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att hon eller han anmält eller påtalat att arbetsgivaren inte följer någon av bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3–13 §§.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första och andra styckena likställas med arbetsgivare.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

22 a §⁸ En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier 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.

24 §⁹ Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren 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 en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetssökande eller arbetstagare diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

25 §¹⁰ Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § skall

⁷ Senaste lydelse 1998:208.

⁸ Senaste lydelse 1998:208.

⁹ Senaste lydelse 2000:773.

¹⁰ Senaste lydelse 2000:773.

arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

I fall som avses i 15, 16, 16 a eller 16 b § och 17 § 4–7 skall arbetsgivaren betala skadestånd också för den förlust som uppkommer för arbetstagaren.

27 § Om en arbetstagare utsätts för repressalier som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som repressalierna innebär.

45 §¹¹ Mål om tillämpningen av 15–17 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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 15–17 och 22–28 §§.

I Bevisbörda

45 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 2005.

På regeringens vägnar

JENS ORBACK

Örjan Häneskog
(Näringsdepartementet)