

# Om du misstänker att du har blivit diskriminerad i arbetslivet, gör så här

Diskutera det förfarande som du upplevt som diskriminering med arbetsgivaren. Be arbetsgivaren om en utredning om ärendet. Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att lämna en skriftlig utredning. Det finns i regel ingen motsvarande skyldighet i diskrimineringslagen.

- Be vid behov om hjälp av din förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen.
- Kom ihåg att om situationen är förenad med trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för hälsan, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att stoppa det (arbetarskyddslagen 28 §).



Om du efter samtalet med arbetsgivaren fortfarande misstänker att du blivit diskriminerad på någon i lag förbjuden grund eller om du inte får någon utredning av din arbetsgivare om ärendet, kan du vända dig till myndigheterna eller ditt fackförbund för att utreda saken. Om du är medlem i ett fackförbund, diskutera frågan med din förtroendeman innan du kontaktar facket.

- Om misstanken om diskriminering gäller en diskrimineringsgrund som är förbjuden enligt jämställdhetslagen, kontakta jämställdhetsombudsmannen eller ditt fackförbund.
- Om misstanken om diskriminering gäller en diskrimineringsgrund som är förbjuden enligt diskrimineringslagen, kontakta arbetarskyddsmyndigheten, diskrimineringsombudsmannen eller ditt fackförbund.
- Om misstanken om diskriminering gäller en diskrimineringsgrund som är förbjuden enligt arbetsavtalslagen, kontakta arbetarskyddsmyndigheten eller ditt fackförbund.
- Om situationen är förenad med trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för hälsan, kontakta arbetarskyddsmyndigheten eller ditt fackförbund.
- Myndigheterna hänvisar dig vid behov till rätt instans. Oroa dig alltså inte för att kontakta fel myndighet.
- Du kan också kontakta myndigheten på ett sådant sätt att ditt namn inte framkommer.
- Var medveten om att de dokument du skickar in till myndigheten i regel är offentliga.



När du anmäler diskriminering i arbetslivet till myndigheten, var beredd att berätta följande saker:

- Vilka åtgärder eller försummelser från arbetsgivarens sida anser du vara diskriminering?
- På vilka av de diskrimineringsgrunder som nämns i lagen anser du att du har blivit diskriminerad?
- Har arbetsgivaren varit medveten om diskrimineringsgrunden som gäller dig innan ett beslut som gäller dig fattades?
- Varför anser du att du har diskriminerats på denna grund av din arbetsgivare?
- Hur har arbetsgivaren motiverat den verksamhet som du anser vara diskriminering?

För brott mot diskrimineringsförbudet kan betalning av gottgörelse utdömas.

- Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid tingsrätten.
- För att kunna väcka en eventuell talan om gottgörelse ska du kontakta ditt fackförbund eller en advokat eller jurist som är insatt i arbetsrätt.
- Observera att ett diskrimineringsärende preskriberas inom 1-2 år, beroende på ärendet. Det gäller alltså att handla tillräckligt snabbt.



**Diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt jämställdhetslagen:**

- kön
- graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar
- könsidentitet
- könsuttryck

**Diskrimineringsgrunder förbjudna enligt diskrimineringslagen:**

- ålder
- ursprung
- nationalitet
- språk
- religion, övertygelse
- åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- funktionsnedsättning, hälsotillstånd
- sexuell läggning
- någon annan omständighet som gäller den enskilde som person

**Diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt arbetsavtalslagen:**

- visstidsavtal
- deltidsavtal