

## VILL DU VETA MER?

Att avgöra vad som är diskriminering eller inte är inte alltid enkelt. Diskrimineringslagen innehåller flera undantag som kan vara bra att känna till. Ålder är exempelvis en diskrimineringsgrund som inte har lika starkt skydd som andra diskrimineringsgrunder på flera samhällsområden. På många områden är det tillåtet med åldersgränser och det är också okej för exempelvis en arbetsgivare att behandla olika på grund av ålder om skillnaderna i behandlingen har ett berättigat syfte. Det kan också vara tillåtet med positiv särbehandling. Att positivt särbehandla utifrån kön i arbetslivet kan till exempel vara tillåtet om det syftar till att främja jämställdhet mellan män och kvinnor. Det kan också vara tillåtet för en arbetsgivare att göra skillnad vid andra diskrimineringsgrunder. Det är då nödvändigt att syftet är berättigat och att kravet för att uppnå syftet är lämpligt och nödvändigt. Det kan handla om att arbetets natur förutsätter en viss egenskap hos den som ska anställas. En person som ska arbeta som polis måste kanske ha en viss fysisk förmåga. Däremot kan det inte krävas att en anställd ska kunna tala flytande svenska om det inte krävs för att utföra arbetsuppgifterna i ett yrke. Att det ska vara berättigat innebär att det ska vara förenligt med värderingar i ett demokratiskt samhälle med mänskliga fri- och rättigheter. Att det ska vara lämpligt och nödvändigt innebär att det inte kunde gjorts på ett mindre ingripande sätt för att uppnå syftet. I ett fall skulle exempelvis Arbetsdomstolen avgöra ett fall där ett företag ställt längdkrav på dem som sökte jobb. Detta hade en negativ effekt för vissa kvinnor som när de var kortare uteslöts från anställningsförfarandet. Företaget menade att längdkravet var berättigat för att minska risken för arbetsskador. Detta syfte ifrågasattes inte. Frågan var om längdkravet verkligen var lämpligt och nödvändigt för att minska risken för arbetsskador. Domstolen ansåg inte att företaget hade visat att just ett längdkrav var den bästa åtgärden för att minska risken för arbetsskador. Det berättigade syftet borde alltså kunna uppnås med andra medel. Företaget hade gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering.

### **Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:**

- Agera utan att diskriminera: en handbok för arbete mot diskriminering
- Alla har rätt: en bok om diskrimineringslagen
- Krokben och utsträckta händer
- Här kan du läsa mer om diskriminering och diskrimineringslagen: [www.do.se](http://www.do.se)