

Lagar och regler

En översikt av bestämmelser som rör diskriminering, jämlikhet, mångfald och inkludering.

- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets författningssamling

Diskrimineringslagen

TRAKASSERIER
Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

➤ Förbud mot diskriminering (kap 2)

- Arbetsgivare får inte diskriminera anställda eller arbetssökande på grund av etnisk tillhörighet eller religion. Diskriminering kan vara **direkt**, vilket innebär att någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, eller **indirekt**, vilket innebär att en till synes neutral bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet eller religion.
- Trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, anses också som diskriminering enligt lagen. Arbetsgivaren är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier som anmäls eller på annat sätt kommer till arbetsgivarens kännedom. Det är också förbjudet att ge order eller instruktioner att diskriminera någon.

Diskrimineringslagen

➤ Förbud mot diskriminering (kap 3)

- Arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter inom arbetslivet. Detta inkluderar att arbeta förebyggande och förhindra att diskriminering sker.
- Aktiva åtgärder innebär att arbetsgivare årligen ska undersöka, analysera och vidta åtgärder för att förebygga diskriminering samt följa upp och utvärdera arbetet.
- Denna process ska omfatta områden som arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling, löner och andra anställningsvillkor.

Arbetsmiljölagen

➤ Allmänna bestämmelser (kap 2)

- Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Detta inkluderar att anpassa arbetet och arbetsmiljön till arbetstagarens förutsättningar och behov.
- Arbetsgivaren ska också se till att arbetstagarna får den information och utbildning som behövs för att de ska kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt och med god arbetsmiljö. Detta innebär att arbetsgivaren måste vara medveten om och hantera risker som kan vara särskilt relevanta för arbetstagare med olika etnisk tillhörighet eller religiösa bakgrunder.
- Arbetsgivaren ska ha en arbetsmiljöpolicy och bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket innebär att kontinuerligt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljölagen

➤ Psykosocial arbetsmiljö (kap 2, §1a)

- Arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att det leder till en god arbetsmiljö och att arbetstagarna inte utsätts för ohälsa på grund av organisatoriska eller sociala faktorer
- Arbetsgivaren har ansvar för att förebygga och hantera psykosociala risker som kan leda till arbetsrelaterad stress och ohälsa. Detta inkluderar att identifiera och åtgärda faktorer som kan skapa en osund arbetsmiljö för arbetstagare med olika etnisk tillhörighet eller religion.

Psykosocial arbetsmiljö omfattar frågor som:

- arbetsbelastning
- arbetstidens förläggning
- möjligheter till återhämtning
- arbetsplatsens sociala klimat
- förekomst av trakasserier eller mobbning

Arbetsmiljöverkets författningssamling

- Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) innehåller detaljerade föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö. Dessa föreskrifter ger konkreta riktlinjer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och är viktiga verktyg för att säkerställa att lagkraven uppfylls i praktiken.

Relevanta föreskrifter som rör diskriminering, jämlikhet, mångfald och inkludering:

- **2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete**
- **2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete**

2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Föreskriften ställer bland annat krav på att arbetsgivaren om att:
 - Ha en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara. Policyn bör beskriva det långsiktiga arbetet med arbetsmiljön.
 - Ha rutiner som beskriver när och hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras, vem som ser till att det genomförs och vilka som ska medverka. Det är viktigt att rutinerna fungerar i verksamheten. Om rutinerna för arbetsmiljöarbetet kan integreras med redan befintliga rutiner kan de samordnas.
 - Se till att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetet, och riskerna i arbetet, för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås
 - Regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet.

2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Föreskriften ställer bland annat krav på att arbetsgivaren om att:
 - Utredda ohälsa och olycksfall och allvarliga tillbud
 - Genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall samt för att i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.
 - Genomföra en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se hur det fungerar.
 - Anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån om det inte finns tillräcklig kompetens i den egna verksamheten.

2023:2 Planering och organisering av arbete

➤ Organisatorisk och social arbetsmiljö (kap 2)

- Föreskriften ställer krav på arbetsgivare att främja en god arbetsmiljö genom att förebygga och hantera arbetsrelaterad stress och ohälsa. Den betonar vikten av att klargöra arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter samt att se till att arbetsbelastningen är rimlig och att arbetstiderna möjliggör återhämtning.
- Föreskriften ställer krav på att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Detta kan lämpligen göras i en policy.

2023:2 Planering och organisering av arbete

➤ Organisatorisk och social arbetsmiljö (kap 2)

- Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Det ska framgå av rutinerna vem som ska ta emot information om att kränkande särbehandling förekommer, vad mottagaren ska göra, hur informationen kommer att hanteras, och hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare. Läs mer om hur kränkande särbehandling kan motverkas på Arbetsmiljöverkets webbplats.
- Föreskriften anger att arbetsgivaren ska ha rutiner för att upptäcka och åtgärda risker för ohälsa kopplade till organisatoriska och sociala faktorer. Detta inkluderar att regelbundet genomföra arbetsmiljöundersökningar och att ha handlingsplaner för att åtgärda identifierade risker. Läs mer om organisatorisk och social arbetsmiljö på Arbetsmiljöverkets webbplats.