



**SFS 2003:308**

Utkom från trycket  
den 16 juni 2003

## **Lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet;**

utfärdad den 5 juni 2003.

Enligt riksdagens beslut<sup>1</sup> föreskrivs<sup>2</sup> 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**

**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 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.

<sup>1</sup> Prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7, rskr. 2002/03:207.

<sup>2</sup> 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 3000L043) 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 3000L0078; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000L0078R (01)).

2 § 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 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 oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

6 § 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 oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

### **| Förbud mot diskriminering**

8 § 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 etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

9 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 förfaringssättet 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 arbetstagare genom att trakassera honom 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.

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

| **10 §** 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.

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 diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

| **13 §** 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 diskriminering som avses i 8–10 §§.

| **16 §** 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, 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 arbetstagare 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 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.

På regeringens vägnar

MONA SAHLIN

Olle Abrahamsson  
(Justitiedepartementet)