

Checklista inför beredning och beslut

Checklistan ska vara ett stöd för medarbetare och chefer i berednings- och beslutssituationer så att jämställdhets- och diskrimineringsperspektivet alltid finns med i handläggningen av ärenden.

Förbud mot diskriminering finns i

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan
- Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
- Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering
- Förordning (1995:238) om totalförsvarsplikt

De förstnämnda lagarna förbjuder arbetsgivare att diskriminera anställda och arbetssökande, studenter, barn och elever. Innehållet i lagen i näst sista punkten innebär ett allmänt förbud i samhället mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Samtliga lagar förbjuder både direkt och indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering är när någon behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation och denna särbehandling har ett samband med etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller kön.

Indirekt diskriminering är när man ställer upp en regel eller föreskrift som framstår som neutral men som i praktiken innebär att någon behandlas sämre p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller kön.

Mönstrande har inte samma stöd i lagen som pliktiga

Diskriminering som har samband med kön, könsidentitet, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning är förbjuden i fråga om de som fullgör värn- eller civilplikt. De som mönstrar eller antagningsprövar har inte motsvarande skydd i lag. De ska ändå få skydd mot diskriminering.

Tydliga och tillgängliga beslut

Det är inte tillåtet att särbehandla någon grupp eller ställa omotiverade krav som kan innebära att någon enskild individ eller grupp diskrimineras eller kränks. Därför är det viktigt att alla ärenden som handläggs och beslutas skrivs på ett enkelt och tydligt sätt och utformas så att de uppfattas som tillgängliga för samtliga i målgruppen.

Därför ska du som handlägger ett ärende, sätter samman en arbetsgrupp eller fattar beslut använda checklistan för att stämna av.

Checklistan gör inte anspråk på att vara heltäckande och garanterar inte att våra ärenden är fria från diskriminering men den är ett led i vårt gemensamma arbete för att skapa ett kritiskt förhållningssätt mot diskriminering.

Checklistan är ett samarbete

Checklistan är framtagen i samarbete mellan Försvarmakten, Försvvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk inom ramen för samverkansrådet för jämställdhet, mot diskriminering.