

## Länkar kring arbetsrätt

Här finns länkar till platser på Internet där det finns användbart material för dig som befinner dig i konflikt med din arbetsgivare eller som bara är allmänt intresserad av arbetsmiljöfrågor:

[Arbetsmiljösidan \(på tidningen Dagens Arbete\)](#)

[Arbetsmiljöinspektionen](#)

[Arbetsmiljöverket](#)

[Domstolsverkets hemsida](#)

[Handikappombudsmannen, HO](#)

[Justitieombudsmannen, JO](#)

[Jämställdhetsombudsmannen, JÄMO](#)

[Lag & Avtal](#)

[Ombudsmannen mot diskriminering pga sexuell läggning, HOMO](#)

[Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO](#)

[Svenska advokatsamfundet](#)

[Tidningen Arbetarskydd](#)

---

### Viktigt att känna till!

Att anmäla sin arbetsgivare till myndigheter (som tex JÄMO, HO, JO och DO) leder som huvudregel till att anmälningen ifråga blir s.k. allmän offentlig handling. Detta innebär att vem som helst (alltså även din arbetsgivare) har rätt att ta del av och läsa dem. Uppgifter och påståenden om missförhållanden av olika slag blir s.a.s. offentliga i och med att de lämnas till myndigheterna. Om du inte vill att så sker är ett gott råd att kontakta myndigheten *per telefon* för att diskutera om det finns möjlighet att göra undantag från detta i ditt fall.

Observera! En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier (hämnd) p.g.a. att någon eller några av hans arbetstagare har anmält honom för diskriminering! Detta framgår uttryckligen av lagen!

---

### [Arbetsmiljösidan på tidningen Dagens Arbete](#)

På tidningen Dagens Arbetes hemsida finns en databank över ämnen som är mer eller mindre vanligt förekommande i vår fysiska arbetsmiljö. Du kan här tex ta reda på om "antimon" är farligt, vad termer som "malign" och "benign" betyder och vilket gränsvärde som gäller för härdplastdamm. Databasen innehåller en förteckning över mer än 1 000

farliga ämnen och uppdateras kontinuerligt.

I tidningens textarkiv kan du söka på i tidningen tidigare publicerade artiklar om arbetsmiljö. Det kan tex gälla isocyanater, andra lösningsmedel, stress, skiftarbete, belastningsskador, trikloretylen, arbetsolyckor, asbest mm.

### **Arbetsmiljöinspektionen**

Arbetsmiljöinspektionen, som är en del av arbetsmiljöverket, har till uppgift att kontrollera att arbetsgivare lever upp till de krav som ställs i Arbetsmiljölagen och i de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar. Denna kontroll sker vanligtvis genom olika inspektioner.

Vid inspektionerna kontrolleras arbetsmiljön utifrån ett helhetsperspektiv på riskerna i verksamheten (fysiska, psykiska och/eller sociala risker). Det förekommer dock även att inspektioner inriktas mot någon enskild risk (t ex en viss typ av maskin eller en viss typ av arbetsuppgift). Vid bedömningen av vilka arbetsplatser som skall inspekteras, görs ett urval mot de arbetsplatser där risken för ohälsa eller olyckor bedömts vara störst.

### **Arbetsmiljöverket**

Arbetsmiljöverket bildades då Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen gick samman och bildade en enda myndighet. Verkets övergripande mål är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön. Dess mål är också att verka för arbetsorganisatoriska förbättringar av våra arbetsplatser. Verket skall också göra s.k. olycksfallsutredningar, vilket innebär att man granskar allvarliga arbetsplatsolyckor för att kunna fastställa hur de kunnat ske.

Verkets uppgift är att se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningar efterlevs. Arbetsmiljöverket ska ge råd och upplysningar samt sprida information. Verket stiftar också regler som arbetsgivare har att följa. Dessa regler finns i AFS, Arbetsmiljöverkets Författningssamling.

### **Domstolsverkets hemsida**

På domstolsverkets hemsida kan du bl.a. hitta adresser och telefonnummer till landets alla domstolar. Du kan också hitta uppgifter och avgifter och kostnader vid domstol, information om rättshjälp och vad du skall tänka på om du blivit kallad till domstol (exempelvis för att vittna).

### **Handikappombudsmannen, HO**

Handikappombudsmannen är en statlig myndighet som bevakar frågor som angår rättigheter och intressen för personer med funktionshinder.

*Med funktionshinder menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.*

Den 1 maj 1999 trädde en ny lag i kraft: [lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder](#) (1999:132). Handikappombudsmannen ska se till att denna lag följs. Sedan år 2001 har Handikappombudsmannen också att bygga upp ett s.k. [tillgänglighetscenter](#). Detta center ska underlätta spridandet av kunskap om

funktionshinder och ska driva på utvecklingen för att göra Sverige tillgängligt för människor med funktionshinder.

Från och med 1 mars 2002 gäller *lagen om likabehandling i högskolan*. Lagen ska motverka diskriminering pga könstillhörighet, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Ombudsmännen mot diskriminering - JämO, DO, HO och HomO - ska alla (var och en på sitt sätt) se till att även denna lag efterlevs.

Syftet med lagen om likabehandling i högskolan är att främja lika rättigheter för studenter och sökande. Högskolan kan bli tvungen att betala skadestånd till en student eller sökande som anser sig vara diskriminerad.

En högskola ska enligt den nya lagen varje år göra en plan som visar vilka åtgärder som krävs för att främja studenters lika rättigheter. Den ska också redovisa vad som görs för att förebygga och förhindra trakasserier.

***Om du blivit diskriminerad pga ett funktionshinder som du har och det är din arbetsplats (eller i samband med att du sökt jobb) som du diskriminerats kan du vända dig till facket eller till HO.*** Om du kopplar in din fackförening kan den begära förhandling med din arbetsgivare. Om facket avstår kan HO utreda ditt fall.

***Vilka uppgifter som måste finnas med i din anmälan till HO anges på HO:s hemsida. Om du vill kan du använda dig av HO:s speciella anmälningsformulär, vilket går att ladda ner eller sända via hemsidan.***

## **Justitieombudsmannen, JO**

***Var och en som anser sig felaktigt eller orättvist behandlad av en myndighet eller tjänsteman vid en myndighet inom den statliga eller kommunala sektorn kan klaga hos JO. JO tar bl.a. upp frågor om sekretess och miljö- och hälsoskyddsfrågor.***

JO tillhör tillsammans med riksdagens revisorer och konstitutionsutskottet riksdagens s.k. granskningsmakt. Till JO, som f.n. är fyra till antalet, kan privatpersoner anmäla klagomål mot våra svenska myndigheter. JO utreder och prövar sedan dessa anmälningar.

Förfarandet hos JO är i huvudsak skriftligt och den myndighetsperson som utpekats som felande uppmanas att inkomma med svar på varför den handlat som den gjort. Skyldigheten för "den anklagade" att svara JO är inskriven i grundlagen.

JO:s uttalanden saknar juridiskt bindande verkan och uttalandena påverkar inte HD, AD eller andra domstolar, men uttalandena har traditionellt sett ansetts ha stor betydelse för myndigheternas handlande.

Den som är missnöjd med vad en JO ansett i ett konkret fall kan inte överklaga yttrandet utan kan endast anmäla sitt missnöje till riksdagens konstitutionsutskott. Utskottet kan dock inte ändra ett gjort JO-uttalande. Det är också viktigt att veta att en JO aldrig kan upphäva ett beslut om t.ex. omplacering eller uppsägning av en arbetstagare. (Det kan bara domstol göra.) Ändå är tanken att JO:s åsikter skall vara vägledande för de offentliga myndigheterna och arbetsgivarna inför framtiden.

Egentligen handhar inte JO tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. JO tar dock upp ärenden där *offentligt* anställda anser sig ha fått sin yttrandefrihet inskränkt. Hit kan man därför vända sig för att exempelvis anmäla vad man anser är orimliga

inskränkningar ifråga om kontakter med massmedia (t.ex. att man som anställd förbjuds tala med journalister under arbetstid och/eller sin fritid).

På hemsidan får du bl.a. reda på vilka krav som ställs på anmälningar mot offentliga arbetsgivare. Du kan också läsa gamla beslut från JO (dock endast sådana som publicerats i skriftserien JO:s ämbetsberättelse).

## **Jämställdhetsombudsmannen, JämO**

Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att övervaka att jämställdhetslagen efterlevs. Den är en arbetsrättslig lag som ska se till att kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet. Enligt lagen ska arbetsgivare också förebygga och förhindra att en anställd utsätts för sexuella trakasserier.

***På JämO:s hemsida kan du läsa om vilka arbetsgivare som är skyldiga att upprätta en s.k. jämställdhetsplan och vad som skall stå i en sådan plan. Du kan också läsa om vad förbudet mot könsdiskriminering innebär, vad som gäller vid föräldraskap och vad du kan göra om Du utsätts för sexuella trakasserier.*** Några av de domar från arbetsdomstolen som rört jämställdhetslagen finns också att läsa här.

*Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.*

JämO har också i uppdrag att genom rådgivning och information verka för jämställdhet i skolor, högskolor och arbetsmarknadsutbildningar. Dessutom sysslar JämO också med jämställdhetsrådgivning och med granskning av jämställdhetsarbetet på Sveriges arbetsplatser.

Från och med 1 mars 2002 gäller även *lagen om likabehandling i högskolan*. Lagen ska motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Ombudsmännen mot diskriminering - JämO, DO, HO och HomO ska se till att lagen följs. En högskola ska enligt den nya lagen varje år göra en plan som visar vilka åtgärder som krävs för att främja studenters lika rättigheter. Den ska också redovisa vad som görs för att förebygga och förhindra trakasserier.

Syftet med lagen om likabehandling i högskolan är att främja lika rättigheter för studenter och sökande. Högskolan kan bli tvungen att betala skadestånd till en student eller sökande som blir diskriminerad.

***En anmälan till JämO om att exempelvis jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen är bristfälligt ska vara skriftlig, innehålla anmälarens namn, adress/telefonnummer, gärna e-postadress, vilken arbetsgivare det gäller och vad problemen består i. Du kan antingen skriva brev till JämO eller använda dig av det anmälningsformulär som finns tillgängligt på JämO:s hemsida.***

Efter en anmälan utreder en handläggare hos JämO din anmälan. Detta sker genom att man kontaktar arbetsgivaren för att få reda på hans/hennes inställning till det du påstår. En utredning kan resultera i att JämO kräver förbättringar i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen eller att JämO driver på arbetet med att upprätta eller komplettera en jämställdhetsplan. JämO har också möjlighet att kalla arbetsgivare till överläggningar för att lösa specifika jämställdhetsproblem.

***En anmälan om könsdiskriminering måste göras av den eller de personer som***

**anser sig vara diskriminerade. Anmälan måste också göras snabbt. Det får inte gå för lång tid mellan den diskriminerande handlingen och anmälan, eftersom ärendet då riskerar att preskriberas och JämO kan då inte utreda det.**

Om du är osäker om möjligheten att göra en JämO-anmälan kan du kostnadsfritt kontakta JämO:s jurister och be om rådgivning av någon av deras jurister.

Jämställdhetslagen siktar visserligen främst till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet, men det är viktigt att känna till att JämO inte bara arbetar med frågor som rör diskriminering av kvinnor. Cirka 10-15 procent av diskrimineringsanmälningarna till JämO kommer från män.

## **Lag & Avtal**

Lag & Avtal är en opartisk tidning som kontinuerligt bevakar utvecklingen på det arbetsrättsliga området. Tidningen, som ges ut tio ggr per år av Stiftelsen Arbetsrättslig tidskrift, innehåller bla arbetsmarknadsnyheter i sammandrag. Man refererar också AD- och EG-domar, socialförsäkringsmål i regeringsrätten samt viktiga arbetsmiljömål och avtalsförsäkringsbeslut.

## **Ombudsmannen mot diskriminering pga sexuell läggning, HOMO**

**Enligt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133) är en arbetsgivare ansvarig för att det inte förekommer trakasserier mot någon anställd på grund av hans eller hennes sexuella läggning. En arbetsgivare som får reda på att en anställd anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier är skyldig att utreda saken och vidta åtgärder för att få stopp på trakasserierna.**

**Om du anser dig diskriminerad på grund av din sexuella läggning kan du skriva till HomO och anmäla det. Brevet behöver inte vara formellt. Det viktiga är att det framgår vem som anmäler, vem eller vad anmälan riktar sig mot, kort vad som har hänt, vad du önskar att HomO ska göra och en motivering till varför du anser att det är fråga om diskriminering på grund av sexuell läggning. När det gäller diskriminering inom arbetslivet är det viktigt att du gör din anmälan snabbt. I vissa fall har man nämligen bara ett par veckor på sig att gå till domstol för att få saken prövad. Om du exempelvis har blivit uppsagd och vill ha en chans att få tillbaka din anställning måste din arbetsgivare informeras om det senast inom två veckor från det att du fick beskedet om att du var uppsagd.**

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) utses av regeringen och skall verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekommer på några områden av det svenska samhällslivet.

Med diskriminering på grund av sexuell läggning menas en orättvis eller kränkande behandling som har samband med en persons homo-, bi- eller heterosexuellitet. Transsexualitet anses inte vara en fråga om sexuell läggning utan om könstillhörighet och faller därför under Jämställdhetsombudsmannens (JämO) ansvar och inte under HomO:s.

Från och med 1 mars 2002 gäller lagen om likabehandling i högskolan. Lagen ska motverka diskriminering pga könstillhörighet, etnisk - och religiös tillhörighet, sexuell

läggning och funktionshinder. Ombudsmännen mot diskriminering - JämO, DO, HO och HomO ska se till att lagen följs.

Syftet med lagen är att främja lika rättigheter för studenter och sökande. Högskolan kan bli tvungen att betala skadestånd till en student eller sökande som anser sig vara diskriminerad.

En högskola ska enligt den nya lagen varje år göra en plan som visar vilka åtgärder som krävs för att främja studenters lika rättigheter. Den ska också redovisa vad som görs för att förebygga och förhindra trakasserier.

### **Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO**

***Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att sätta mätbara mål och vidta konkreta åtgärder för etnisk mångfald i arbetslivet. Den som tycker att en arbetsgivare inte uppfyller dessa krav kan göra en anmälan till DO eller facket som kommer med förslag på åtgärd. DO och facket kan också självmant ta upp sådana frågor med arbetsgivare. Om arbetsgivaren inte godtar DO:s eller fackets förslag kan DO eller facket vända sig till Nämnden mot diskriminering som kan ålägga arbetsgivaren att vidta åtgärder under hot om vite.***

***DO ska enligt lagen dels utreda och i sista hand driva till domstol ärenden om diskriminering som anmälts av enskilda personer, dels bevaka att arbetsgivarna på ett aktivt sätt försöker skapa etnisk mångfald på arbetsplatsen.***

En anmälan till DO kan exempelvis komma från en person som anser sig ha blivit förbigången under ett anställningsförfarande. Om man har blivit utsatt för trakasserier från arbetsgivarens eller från arbetskamraters sida och man tror att detta beror på den etniska tillhörighet man har kan man också anmäla detta till DO.

*Med etnisk diskriminering menas orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.*

Ett exempel på etnisk diskriminering är när en person av utländskt ursprung behandlas sämre än svensk arbetssökande och då särbehandlingen ifråga beror på det utländska ursprunget. En arbetsgivare får därför inte ställa krav som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt ställer exempelvis en arbetstagare med en viss etnisk tillhörighet i ett sämre läge. Man får tex inte som arbetsgivare kräva bättre svenskkunskaper av den som söker ett arbete än vad som är nödvändigt för jobbet.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har till uppgift att verka för att etnisk diskriminering inte förekommer på några samhällsområden. DO:s arbete mot etnisk diskriminering i arbetslivet baseras på *lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*. (För händelser som inträffade före 1 maj 1999 gäller lag mot etnisk diskriminering.)

DO har inte mandat (dvs. rätt) att arbeta med annan diskriminering som sker på grund av exempelvis kön eller funktionshinder. (Detta gör istället JÄMO respektive HO.)

DO kan inte ändra domar eller utdöma några straff. DO går inte heller in i pågående rättegångar. DO har däremot till uppgift att genom råd medverka till att den som utsatts för etnisk diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

***Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) ger råd och stöd via telefon. Anmälningar kan ske via brev fax eller e-post. Brevet behöver inte vara***

**formellt eller skrivet på svenska. DO översätter om du väljer att skriva på annat språk. Det är viktigt att det framgår vem som anmäler, vem/vad som anmäls, kort vad som har hänt, vad man önskar att DO ska göra och en motivering varför det handlar om etnisk diskriminering.**

**På DO:s hemsida kan du ladda hem anmälningsblanketter. En anmälan om att man blivit diskriminerad inom arbetslivet måste skrivas ut och undertecknas.**

Det är viktigt att göra sin anmälan fort. Ibland har man bara ett par veckor på sig att gå till domstol för att få till stånd en rättelse i det som hänt. När DO tagit emot brevet får mottagaren en kontakt tillbaka.

**Om du är osäker på vad du kan anmäla kan du ringa DO för gratis rådgivning per telefon.**

På DO:s hemsida kan du läsa mer om hur du gör anmälan, om rättsfall och lagstiftning på området mm.

### **[Ombudsmännens gemensamma hemsida med material mot diskriminering](#)**

Denna hemsida är en gemensam hemsida för JämO, DO, HO och Homo. Här finns bla nedladdningsbart material som kan vara nyttigt för Dig som arbetsgivare eller personalansvarig.

Under JämOs avsnitt finns bla :

- Beskrivning av ändringarna i jämställdhetslagen 1 januari 2002
- Temablad om jämställdhetslagens nya bestämmelser om lönekartläggning
- Beskrivning steg-för-steg av tillämpning av jämställdhetslagens nya bestämmelser om lönekartläggning
- Goda exempel på jämställdhetsplaner
- Temablad om hur arbetsvärdering bör göras
- Temablad om individuell lönesättning
- Temablad om löneskillnader på arbetsmarknaden
- Analys Lönelots - enkel och snabb metod för bedömning av arbetskrav
- Att arbeta fram en jämställdhetsplan - handledning steg för steg

Under DO:s avd finns bla:

- Broschyr med lagtext, beskrivning av DO och råd
- Broschyr med råd hur arbetsgivare uppfyller lagens krav på förebyggande arbete mot diskriminering
- Utbildningsmaterial om etnisk diskriminering (inkl lärarhandledning)

Under HO:s avd finns:

- Beskrivning av lagen som förbjuder diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Under HOMO:s avd finns:

- Handledning om vad diskriminering på grund av sexuell läggning, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, diskriminering i samhällslivet i övrigt innebär
- Overheadbilder om lagarnas innebörd

## **Svenska advokatsamfundet**

Behöver du få juridisk hjälp? Funderar du på att kontakta en advokat?

Advokater och jurister arbetar ofta med samma typ av juridiska frågor. Kraven för att få kalla sig advokat är dock högre än för titeln jurist. Den som kallar sig advokat måste, förutom en juridikexamen, ha en dokumenterat stor och god erfarenhet av juridiskt arbete. Han/hon måste också vara medlem av Sveriges advokatsamfund och som sådan klara andra högt ställda krav.

Klicka [här](#) om du vill söka bland de advokater som finns i Sverige idag.

## **Tidningen Arbetarskydd**

Tidningen Arbetarskydd ges ut av Arbetsmiljöverket. Här kan Du läsa vissa artiklar ur papperstidningen. Bland annat finns artiklar om mobbing, yttrandefrihet och diskriminering. Man har även ett användbart tidningsarkiv över gamla tidningsartiklar.