

Ärendenummer	Datum för beslut	Samhällsområde	Typ av aktör	Konstaterades brister?
GRA 2017/10	2017-06-28	Utbildning	Skola	Ja
GRA 2017/17	2017-05-03	Utbildning	Kommun och sko	Ja
GRA 2017/24	2017-10-03	Utbildning	Vittraskolorna AB	Ja
GRA 2017/31	2017-06-22	Arbetsliv	Upplands-Bro kor	Ja
GRA 2017/35	2017-05-17	Utbildning	Uppsala kommun	Nej
GRA 2017/51	2017-06-21	Utbildning	Kommun	Nej
GRA 2016/53	2017-01-20	Utbildning	Skola	Nej
GRA 2017/59	2017-12-14	Arbetsliv	Coop Nord	Ja
GRA 2017/63	2017-08-01	Arbetsliv	Avarn Security Se	Nej
GRA 2017/64	2017-07-03	Arbetsliv	Macon AB	Ja
GRA 2017/76	2017-10-19	Arbetsliv	SAS	Ja
GRA 2017/114	2017-11-21	Arbetsliv	Region Kronoberg	Nej
GRA 2017/117	2017-11-16	Utbildning	Hagfors kommun	Ja
GRA 2017/119	2018-01-09	Arbetsliv	Agneta Förvaltnin	Ja
GRA 2017/120	2018-01-09	Arbetsliv	Tolkverksamheter	Nej
GRA 2017/128	2017-10-18	Arbetsliv	Securitas Sverige	Ja
GRA 2017/137	2017-12-07	Arbetsliv	Montico HR Partn	Ja
GRA 2017/142	2017-11-29	Utbildning (gymn)	Stockholms komn	Ja
GRA 2016/151	2017-01-11	Utbildning	Stockholms stad	Ja
GRA 2017/202	2018-01-15	Arbetsliv	AB Gröna Lunds	Ja
GRA 2016/3	2017-02-13	Utbildning	Westerlundska gy	Ja
GRA 2016/4	2017-02-14	Utbildning	Malmö Stad	Nej
GRA 2016/18	2017-03-27	Utbildning	Simrishamns kor	Nej
GRA 2016/32	2017-07-07	Utbildning	Minervagymnasiu	Ja
GRA 2016/39	2017-03-30	Utbildning	Eskilstuna komm	Nej
GRA 2016/43	2017-04-24	Utbildning	Stockholms stad/	Ja
GRA 2016/48	2017-02-10	Utbildning	Växjö kommun	Ja
GRA 2016/60	2017-02-02	Arbetsliv	Dell AB	Nej
GRA 2016/61	2017-02-24	Utbildning	Malmö Stad	Nej
GRA 2016/62	2017-06-07	Utbildning	Haninge kommun	Beslutet rör inte aktiva åtgä
GRA 2016/65	2017-03-08	Utbildning	Skrpnäcks Fria SI	Ja
GRA 2016/139	2017-03-10	Arbetsliv	Migrationsverket	Nej
GRA 2016/142	2017-02-06	Arbetsliv	Nack Trä och Byg	Nej
GRA 2016/145	2017-04-13	Utbildning	Utbildningsanordr	Nej
Maskerat	2017-11-30	Arbetsliv	Bolag	Ja
GRA 2016/176	2017-03-02	Arbetsliv	Hovstaterna	Ja
GRA 2016/206	2017-04-24	Utbildning	Göteborgs stad	Nej
GRA 2016/233	2017-03-31	Utbildning	Söderhamns kom	Nej
GRA 2016/234	2017-04-21	Utbildning	Tranås kommun	Ja
GRA 2016/135	2017-05-10	Utbildning	Malmö stad, Sten	Nej
GRA 2016/242	2017-03-09	Arbetsliv	Ica Supermarket I	Nej
GRA 2016/278	2017-02-14	Utbildning	Kunskapsskolan i	Ja
GRA 2016/280	2017-03-27	Utbildning	Landskrona BOIS	Ja
GRA 2016/281	2017-05-17	Utbildning	Umeå kommun	Nej
GRA 2016/283	2017-04-27	Utbildning	Timrå kommun	Ja
GRA 2016/295	2017-02-22	Arbetsliv	Malmö högskola	Nej
GRA 20106/307	2017-02-22	Arbetsliv	Pensionsmyndigh	Ja
GRA 2016/314	2017-02-22	Arbetsliv	Livsmedelsverket	Nej
GRA 2016/316	2017-03-15	Arbetsliv	Arbetsmiljöverket	Ja
GRA 2016/330	2017-02-27	Arbetsliv	Svenska kraftnät	Nej
GRA 2016/344	2017-01-16	Utbildning	Järfälla kommun	Ja
GRA 2016/346	2017-02-14	Utbildning	Järfälla kommun	Ja

GRA 2016/347	2017-03-09 Utbildning	Göteborgs komm	Ja
GRA 2016/349	2017-06-14 Utbildning	Göteborgs stad	Beslutet rör inte aktiva åtgä
GRA 2016/350	2017-04-26 Arbetsliv	Scandinavian Ser	Nej
GRA 2016/351	2017-10-16 Utbildning	Trosa kommun	Nej
GRA 2016/353	2017-04-18 Utbildning	Vittraskolorna AB	Ja
GRA 2016/355	2017-06-30 Utbildning	Uddevalla komm	Ja
GRA 2016/357	2017-06-20 Utbildning	Sandvikens komn	Nej
GRA 2016/359	2017-06-29 Utbildning	Katrineholms korr	Ja
GRA 2016/360	2017-06-28 Utbildning	Burlövs kommun	Ja
GRA 2016/361	2017-10-02 Utbildning	Föreningen Mikal	Nej
GRA 2016/367	2017-06-28 Utbildning	Härryda kommun	Ja
GRA 2016/368	2017-06-28 Utbildning	Stockholms stad	Nej
GRA 2016/372	2017-03-08 Arbetsliv	Lunds kommun	Ja
GRA 2016/374	2017-05-23 Utbildning	Pysslingen Försk	Ja
GRA 2016/375	2017-06-28 Utbildning	Stockholms stad	Ja
GRA 2016/376	2017-06-16 Utbildning	Malmö Stad (Gro	Ja
GRA 2017/2	2017-07-07 Utbildning	Maskerat	Ja
GRA 2017/3	2017-09-14 Utbildning	Göteborgs stad	Nej
GRA 2017/8	2017-09-18 Arbetsliv	Skicklig Service i	Nej
GRA 2017/19	2017-09-27 Utbildning	Tyresö kommun	Ja
GRA 2017/23	2017-06-16 Utbildning	Göteborgs stad	Ja
GRA 2017/29	2017-09-27 Utbildning	Skurups kommun	Oklart
GRA 2017/36	2017-06-28 Utbildning	Maskerat	Ja
GRA 2017/46	2017-05-15 Utbildning	Jämtlands Gymnæ	Ja
GRA 2017/50	2017-11-08 Arbetsliv	Örebro kommun	Ja
GRA 2017/52	2017-08-04 Arbetsliv	Luleå Tekniska U	Nej
GRA 2017/53	2017-06-08 Utbildning	Järfälla kommun	Nej
GRA 2017/54	2017-07-05 Utbildning	Maskerat	Ja
GRA 2017/55	2017-10-26 Utbildning	Lindesbergs kom	Nej
GRA 2017/56	2017-07-07 Utbildning	Stiftelsen Al Azha	Ja
GRA 2017/61	2017-09-22 Utbildning	Strängnäs komm	Nej
GRA 2017/67	2017-09-07 Utbildning	Haninge kommun	Beslutet rör inte aktiva åtgä
GRA 2017/81	2017-08-21 Utbildning	Nässjö kommun	Oklart
GRA 2017/84	2017-07-07 Utbildning	Linköpings komm	Ja
GRA 2017/88	2017-09-15 Utbildning	Stockholms stad	Nej
GRA 2017/94	2017-08-21 Utbildning	Tranås kommun	Nej
GRA 2017/100	2017-09-29 Utbildning	Svalövs kommun	Oklart
GRA 2017/112	2018-01-31 Utbildning	Maskerad komm	Ja
GRA 2017/115	2017-11-01 Utbildning	Gävle kommun	Ja
GRA 2017/130	2017-12-20 Arbetsliv	Acedemic Work T	Nej
GRA 2017/141	2017-10-27 Utbildning	Alvesta Kommun	Ja
GRA 2017/149	2017-12-07 Arbetsliv	Boozt Fashion AE	Ja
GRA 2017/152	2018-01-04 Arbetsliv	Maskerat bolag	Ja
GRA 2017/156	2017-12-13 Utbildning	Härnösands kom	Ja

Vad bestod bristerna i?	Lagrum (gällande Åtgärd från DO rörande aktiva åtgärder
Avsaknad av tydlig redogörelse för vilka 3:16 (äldre)	Rekommenderar utbildningsanordnaren att
Avsaknad av mål för sitt arbete med at 3:16 (äldre)	Rekommenderar utbildningsanordnaren att
Avsaknad av riktlinjer mot trakasserier 3:18	Rekommenderar utbildningsanordnaren att b
Avsaknad av förebyggande arbete (infc 3:6	Rekommendation att kommunen ser över ocl
3:18, 20	Rekommenderar utbildningsanordnaren att
3:18	DO framhöll nya krav från 1 januari 2017
(äldre)	
Aktiva åtgärder enligt nya kraven uppfyller 3 kap.	DO bedömer att arbetet med aktiva åtgärder
	"Avarn Security har redovisat förebyggande a
Inget systematiskt arbete över lång tid, 3 kap.	<b>"DO konstaterar att bolaget inte har påbör</b>
Uppfyller tidigare kraven, men inte de r 3 kap.	"DO har gransakt det underlag SAS har lämn
Föräldraledighet, information mm som 3:5 5 p.	<b>"DO har genom en anmälan uppmärksamr</b>
Inga riktlinjer mot trakasserier och sext 3:18	"DO rekommenderar att utbildningsanordnare
Gammal policy från 2015, som visserliç 3 kap.	"DO bedömer att Agneta Förvaltning AB inte
3:5 2 p.	
Avsaknad av integrerade rutiner mot re 3:6	DO bedömer att bolaget behöver komplettera
Uppvisat underlag visar inte att aktiva é 3 kap.	"DO bedömer därför att Montico HR Partner .
Kommunen har inte under utredningen 3 kap.	"Kommunen kan därför inte anses ha uppfyllt
Avsaknad av uppföljning av planerade 3:16 (äldre)	Rekommenderar utbildningsanordnaren att
Avsaknad av riktlinjer och rutiner mot r 3:6	DO bdömer att bolaget behöver riktlinjer och
Avsaknad av redovisning för hur åtgärds 3:16 (äldre)	<b>"DO förutsätter att</b> Westerlundska gymnasa
Äldre	
Äldre	
Avsaknad av policy mot trakasserier oc (äldre) men även	DO rekommenderar skolan att i en policy klar
3:16 (äldre) men i	DO rekommenderar att skolan ser öve sina d
3:16, 15 (äldre) m	DO rekommenderar skolan att i en policy klar
Likabehandlingsplanen skandade en tyd 3:15 (äldre)	DO rekommenderar att utbildningsanordnare
Äldre	
Äldre	
irder	
Saknar uppföljning av föregående års é 3:16 (äldre)	DO rekommenderar att utbildningsanordnare
Äldre	
Äldre	
Äldre	
Det framgår inte tydligt vilka rutiner och 3:6	"DO rekommenderar att bolaget ser över sina
Äldre	<b>"DO bedömer i detta fall att det inte ändan</b>
Äldre	Upplyser om nya regler 2017
Äldre	
Ingen policy om trakasserier. 3 kap.	Rekommenderar utbildningsanordnaren att
Äldre	
Av underlaget kunde DO inte utläsa hu Äldre	Påminner om nya regler 2017 och uppmuntra
Avsaknad av redovisning av hur föregå 3:16 (äldre)	Erinran om nya regler 2017 och dokumentati
Äldre	DO framhöll nya regler 2017, och särskilt 3:21
Saknar redovisning av hur åtgärder enl 3:16 (äldre)	Upplyser om nya krav 2017
3:13 (äldre)	Rekommenderar utbildningsanordnaren att a
Avsaknad av översiktlig redovisning av 3:13 (äldre)	DO konstaterar brister.
3:13 (äldre)	DO konstaterar inga brister, men lämnar rek
Avsaknad av jämställdhetsplan 3:13 (Äldre)	<b>Information om nya regler 2017. "Vid en k</b>
3:13 (äldre)	
Avsaknad av policy som slår fast att trå 3:15 (äldre) och 3	Rekommenderar verksamheten att anta en p
DO kunde inte utläsa hur likabehandlin 3:15, 16 (äldre) or	Framhöll nya krav på på policy, och rekomme

Brister i likabehandlingsplan eftersom 3:15, 16 (äldre) och DO rekommenderade verksamheten att slå fast rder

	Information om nya krav på policy mot repres Information om nya regler 2017.
Avsaknad av policy som slår fast att trakasserier och sex	Rekommenderar verksamheten att anta en s
Avsaknad av policy som slår fast att trakasserier och sex	Rekommenderar verksamheten att anta en s
Avsaknad av policy som slår fast att trakasserier och sex	Framhåller nya krav från 2017.
Avsaknad av åtgärder för att motverka 3:16 (äldre)	Framhåller nya krav från 2017.
Avsaknad av redovisning av hur åtgärd 3:16 (äldre)	Bedömer att kommunen inte uppfyllt kraven e <b>"DO vill ... framhålla att reglerna i DL om a</b>
Utredningen visar inte att kommunen h 3:6	Bristerna innebär att 3:16 inte följts. Framhåll Framhöll nya regler 2017.
Avsaknad av policy mot trakasserier och sexuella trakass	Konstaterade bristerna och informerade om v
Avsaknad av policy mot sexuella trakass 3:18	Rekommenderar att verksamheten tar fram s
Ingen uppföljning från föregående plan 3:15, 16 (äldre)	Rekommenderar att slå fast tydligare policy.
Ingen uttrycklig policy mot sexuella trak 3:15	Rekommenderar skolan att i en policy klart sl
Händelserna hänförde sig till innan de nya kraven trädde	Framhöll nya regler 2017, samt rekommende
Arbetet med aktiva åtgärder har utgått 3:1. Oklart	Information om de nya besättnelserna från Rutinerna uppfyller kraven i 3:6, och det följer <b>"Tyresö kommun har redovisat en likabeh</b> "DO vill upplysningsvis informera om att nya i <b>"Skurups kommun har redovisat en likabe</b>
Likabehandlingsplanen som upprättades 2016 innehåller	Planen uppfyllde kraven enligt gamla 3:16. D
Avsaknad av policy mot trakasserier och sexuella trakass	Information om de nya besättnelserna från
Arbetet med aktiva åtgärder stämde öv 3 kap. 3:5 3 p.	<b>"DO rekommenderar att kommunen ser öv</b>
Avsaknad av redovisning hur tidigare p 3:16 (äldre)	Bristerna konstaterades utgöra brott mot 3:16 DO rekommenderade verksamheten att i en j
Arbetet utgår från de äldre reglerna, oc 3 kap.	<b>"DO avser att följa upp Stiftelsen Al Azhar</b> <b>"Med anledning av detta vill DO särskilt up</b>
rdet	
Likabehandlingsplan har angetts börja 3:2, 3, 20	DO upplyser om nya regler från 2017.
Skolan har kunskap om de nya reglern 3 kap.	DO framhöll nya krav 2017
3:18	
Avsaknad av analys av orsakerna till ol 3:18, 20.	DO informerade om nya regler 2017. DO reko
Likabehandlingsplan antogs november 3:20	DO avslutar ärendet med lämnade synpunkte DO uppmärksammar om de nya kraven från
Avsaknad av rituner i delverksamhet i l 3:18	Avsaknader av sådan rutin gör att kommuner
Arbetet med aktiva åtgärder hos företaget har inte kopple	<b>DO bedömer att arbetet med aktiva åtgärd</b>
Interna etikregler innehöll inte explicit hä 3:1	"DO avslutar ärendet med synpunkten att rikt
Avsaknad av arbete på vissa grunder, j 3 kap.	Konstaterande att arbetet med aktiva åtgärde

## Annat konstaterande från DO

slå fast en policy som tydligt slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Vidare rekom  
slå fast en policy som tydligt slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Likabehandling  
eakta lämnade synpunkter i sitt fortsatta arbete med aktiva åtgärder.

h kompletterar sina rutiner med information om repressalier.

slå fast en policy som tydligt slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras, samt att åtgä

Inte BT som diskriminering

Inte BT som diskriminering, fråga om arbetsbrist

arbete inom ramen för tillsynen. DO bedömer att bolagets arbete med aktiva åtgärder sker i enlighet med bes  
**slå fast arbetet med aktiva åtgärder enligt den lagstiftning som trädde i kraft i januari 2017. Med den**  
slå fast in och bedömer att det uppfyller kraven i DL i dess lydelse före den 1 januari 2017..... DO erinrar om att  
**slå fast på att en arbetstagare hos Region Kronoberg upplever sig, under en rekryteringsprocess, ha b**  
än beaktar dessa synpunkter i sitt fortsatta arbete med aktiva åtgärder."

**"Bedömningen av frågan om Agneta Förvaltning AB överträtt deiskrimineringsförbudet...kräver en  
Indirekt diskriminering** konstaterades i form av neutralt utformad lönesättning som särskilt missgynnat ka  
slå fast arbetet med aktiva åtgärder med riktlinjer och rutiner mot repressalier. Enligt förarbetena ska det tydligt fr  
"Åtgärderna ska tidsplaneras och följas upp fortlöpande." Jfr 3:3. Graviditet. Kännedom på arbetsplatse  
slå fast sina skyldigheter enligt 3 kapitlet DL"

slå fast en policy som tydligt slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Likabehandling  
"Arbetsgivaren bör vidare ha rutiner som klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repress  
slå fast i sitt fortsatta arbete med aktiva åtgärder **tar fasta på dessa synpunkter.**"

slå fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras.

definitioner i likabehandlingsplanen, samt framhåller att nya regler med utökade krav trädde i kraft 2017.

slå fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras och etablerar rutiner för dokumentation.

slå fast en policy som klart slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Upplysning om

slå fast en policy som klart slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Upplysning om

Underlåtenhet att utreda trakasserier

slå fast rutiner i syfte att förhindra repressalier. Se definitionen enligt 2 kap. 18 § DL, ovan.... DO anser därför att l  
**slå fast på att fortsätta tillsynen enligt den numera upphävda bestämmelsen och avslutar därför äre**

slå fast en policy som tydligt slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras, samt att åtgä

slå fast arbetsgivaren att fortsätta med rutiner om aktiva åtgärder rörande föräldraledighet.

slå fast krav, inklusive alla delar av det arbete som gjorts.

slå fast om dokumentation.

slå fast en policy som klart slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Upplyser om nya re

slå fast rekommendationer för mer tydlighet i arbetet.

**slå fast kontroll enligt bestämmelserna i nuvarande lydelse kommer DO att kontakta Arbetsmiljöverket på ny**

slå fast en policy som slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras.

slå fast ändrade verksamheten att slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras.

ast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras, samt information om dokumentationskraven i n  
isaler, trakasserier och sexuella trakasserier.

ådan policy och informerar om nya krav 2017.  
ådan policy och informerar om nya krav 2017.

enligt både de gamla och nya reglerna.

**aktiva åtgärder har ändrats efter de aktuella händelserna och att utbildningsanordnare enligt de nya**  
er nya regler 2017, definitionerna av diskriminering och trakasserier stämmer inte överens med DL, vilket E

issa rättskällor.

ådan policy, särskilt pga de nya kraven i 3:18.

å fast att trakasserier och sexuella trakassereier inte tolereras, säskilt efter de nya kraven.

rade huvudmannen att beakta synpunkterna i det fortsatta arbetet med aktiva åtgärder.

1 januari 2017.

r med en skyldighet att följa upp och utvärdera de rutiner som finns.

**andlingsplan för 2017. Kravet på att årligen upprätta en likabehandlingsplan ersattes 1 januari 2017**  
regler om aktiva åtgärder trädde ikraft den 1 januari 2017."

**handlingsplan i vilken det anges att den gäller till och med september 2017. DO vill därför framhåll**

O framhöll nya regler om aktiva åtgärder som trädde ikraft den 1 januari 2017.

1 januari 2017, samt rekommendation om att ta dem i beaktande i det fortsatta arbetet med aktiva åtgärde  
**er begrepps användningen i de olika dokumenten så att den är konsekvent och att det, liksom av R**

ö (äldre), och att planen i övrigt uppfyllde kraven. Framhöll nya regler 2017.

policy klart slå fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras.

Intressant om direkt och strukturell könsdiskriminering. **Mailsvar 5 oktober 2018** från Emmah Edström: "F  
**opmärksamma utbildningsanordnaren på kravet att undersöka den egna verksamheten för att upp**

**Bristande tillgänglighet undersöktes. Mycket intressant om ansvars- och finansieringsprincipen för**  
**Undersökning av 6:8 Skollagen. Intressant koppling till 3 kap. DL.**

ommenderade utbildningsanordnaren att slå fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras i e  
är.

1 januari 2017, 3:2 och 3:20 DL.

är inte förljer kraven enligt 3:18 DL. Rutinerna hade kunnat användas i utredningen av sexuella trakasserier i  
**er hos företaget har inte kopplats till möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap på det**

linjerna skulle kunna förtydligas på så sätt att även diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet ell  
är inte uppfyller kraven som uppställs i 3 kap.

rekomendationer om dokumentation enligt lag och förarbetena.  
Arbetsplanen bör behandla alla grunder separat, hänv. till prop 2007/08:95 s. 359.

Order redovisas i relation till var och en av de specifika grunderna.

stämningarna i 3 kap. DL." Konstaterande att det inte fanns stöd för att finna otillåten diskriminering eller nek  
**na synpunkt avslutar DO ärendet." I utredningen hade bolaget hävdat att de skulle påbörja arbetet un**  
dessa åtgärder ska ha vidtagits senast den 1 januari 2018.... Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet."  
**olivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet. DO beslutade därför att inleda en til**

**bevisvärdering och kan således endast avgöras av en domstol."**

vinnor vid föräldraledighet som inte hade ett berättigat syfte. Ovanligt långt rättsligt resonemang. Bilka mm.  
angå vilka konsekvenser som kan inträffa om en anställd gör sig skyldig till sexuella trakasserier, som exem  
n nära i tid med uppsägning. Däremot invändning om försök till omplacering skäl att godta att diskriminering i

Arbetsplanen bör behandla alla grunder separat, hänv. till prop 2007/08:95 s. 359.

allier påstås ha inträffat och som anvisar vem den som anser sig trakasserad eller utsatt för repressalier ska

nya regler från 2017.

nya regler från 2017.

bör komplettera sina rutiner med skrivningar om hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalie  
**ndet. Vid en eventuell kontroll enligt bestämmelsens nuvarande lydelse kommer DO att kontakta Hovs**

Order redovisas i relation till var och en av de specifika grunderna för att klargöra kopplingen mellan åtgärderna

regler 2017.

tt."

nya 3:20.

**reglerna är skyldiga att undersöka om det finns risker för diskriminering i verksamheten, enligt 3 kap 20 DO** rekommenderar att utbildningsanordnaren åtgärdar.

av ett krav på att dokumentera alla delar av arbetet med aktiva åtgärder, 3 kapitlet 20 § DL. Arbetet med att diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder ändrades den 1 januari 2017. Detta innebär bland annat att

DL. **riktlinjer kränkande särbehandling** (utkast till ny version), framgår tydligt att både trakasserier, sexuella


Hej Ola, Tack för ditt mail. Vi har i dagsläget ingen plan för uppföljning avseende ärendet, men de beslut vi fattat innebär att vi kommer att **täcka eventuella risker för diskriminering, i synnerhet då flera av de händelser som framgår av anmälan**

**er stödperson i skolan.**

en policy.

ett enskilt fall. Dessutom ska arbetet med aktiva åtgärder ske i fyra steg, och inte endast bestå av en likabehandlingsplan. **strukturerade sätt som krävs enligt nya lydelsen av 3 kap. DL. Hänvisning till <http://www.do.se/framja>** för uttryck läggs till uppräknningen av diskrimineringsgrunder."





ad anställning pga kön.  
**der hösten.**

**llsyn av hur regionen arbetar för att främja anställdas möjligheter att förena förvärvsarbete med förälc**

relvis varning, omplacering och uppsägning. prop 2015/16:135 s. 45. Begreppet repressalier nämns i ett par i nte skett, enligt DOs bedömning.

vända sig till och vem som då ansvarar för att händelserna utreds. Detta är särskilt viktigt i fall av repressalier

är påstås ha inträffat och vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till, samt vem som ansvarar för a **staterna på nytt."**

a och diskrimineringsgrunderna.

titel 2 § 1 DL. Utbildningsanordnaren kan bland annat observera jargong och beteendemönster, de di

med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg och inledas med en undersökning av om det finns risker för  
d annat att kravet på att upprätta en likabehandlingsplan ersatts av ett krav på att dokumentera ett för

la trakasserier och repressaleier omfattas och att kommunen inte tolererar något av detta.... s. 5 om s

ar gäller såsom de är skrivna och avsikten är att en uppföljning ska göras. Jag kan dock inte uttala mig närmare  
an ligger långt tillbaka i tiden och inte upptäckts av skolan då de inträffade."

andligsplan.

**o-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/**

**Iraskap.**" Regionen har redovisat förebyggande arbete och bedömer att det uppfyller kraven enligt 3 kap. i de

nterna dokument, men det saknas riktlinjer och ritiner för verksamheten i syfte att förhindra repressalier.

; då dessa enbart kan utövas av arbetsgivaren. Förbudet mot repressalier påverkar således i stor utsträcknin

itt händelsen eller påståendena utreds.... DO anser också att riktlinjerna skulle kunna kompletteras med diskri

skrimineringslagens förarbeten prop. 2015/16 s. 67 med hänvisning till prop. 2007/08:95 s. 356. Utbild

ör diskriminering eller repressalier eller och det finn andra hinder för enskildas lika rättigheter och mö  
tflöpande arbete med aktiva åtgärder, 3 kapitlet 3 § och 20 § DL."

killnad mellan de nya reglernas ökade krav på att ha riktlinjer istället för endast krav på "att vidta åtgä

are om när det kommer att ske. När en uppföljning sker är syftet att kontrollera huruvida verksamheten följer

en delen avseende föräldradidighet som varit föremål för tillsynen.

g den trakasserade personens vilja och faktiska förmåga att påtala förekomsten av trakasserier, sexuella trak

rimineringslagens definition av begreppet trakasserier."

ningsanordnaren ska analysera orsaker till upptäckta risker, vidta de förebyggande åtgärder som skä

ojligheter i verksamheten, 3 kapitlet 2 § DL. Såvitt framgår av likabehandlingsplanen har Tyresö komm

åtgärder för att förebygga och förhindra". Arbetsgivaren ska även ha rutiner som klargör hur arbetsgivar

reglerna och arbetar med aktiva åtgärder på rätt sätt. Vår tillsynsverksamhet är huvudsakligen skriftlig och de

«asserier och andra former av diskriminering.»

Illigen kan krävas samt följa upp och utvärdera arbetet, enligt 3 kapitlet 2 § DL. DO förutsätter att Före

un inte arbetat med aktiva tgrärdar enligt denna metod utan enligt äldre, nu upphävda, regler. Enlig

en ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och som anger vem den som anser

et gäller även i de fall där vi avser att följa upp en verksamhets arbete. Jag hoppas att detta besvarar dina fun





ningen Mikaelsskolan beaktar detta i sitt fortsatta arbete. Med dessa synpunkter avslutar DO ärende

Det som framgår av likabehandlingsplanen omfattar Tyresö kommuns arbete med aktiva åtgärder i

om sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendet utreds. Ril

deringar. Trevlig helg!"



t."

den aktuella verksamheten inte diskrimineringsgrunderna ålder och könsöverskridande identitet eller

ktlinjerna ska omfatta trakasserier som har samband med alla grunder, samt ska följas upp och utvär



· uttryck. Samtliga diskrimineringsgrunder ska dock omfattas av arbetet med aktiva åtgärder, 3 kap. 1

deras.



**§ DL. DO bedömer därför att Tyresö kommun inte har följt 3 kapitlet 1 § DL.**