

Diskrimineringsskydd och funktionshinder – en nordisk överblick



Projektrapport



Nordens
välfärdscenter

Publicerad av Nordens välfärdscenter

www.nordicwelfare.org

© Januari 2017

Författare:

Maria Montefusco, projektledare

Ann Jönsson, redaktör

Projektnamn:

Diskrimineringsskydd och funktionshinder (ingår i paraplyprojektet
Funktionshindersperspektiv, kön och mångfald)

Ansvarig utgivare:

Ewa Persson Göransson

Nordens välfärdscenter

Sverige

Box 1073, SE 101 39 Stockholm, Sweden

Besöksadress: Drottninggatan 30

Tel: +46 (0)8 545 536 00

info@nordicwelfare.org

Nordens välfärdscenter

Finland

Pohjoismainen hyvinvointikeskus c/o

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

PB 30, 00271 Helsinki, Finland

Visiting address: Mannerheimintie 168 B

Tel: +358 (0)20 7410 880

helsingfors@nordicwelfare.org

Innehåll

Introduktion	5
Olika vägar att främja likabehandling.....	5
Avgränsning.....	6
Begrepp	6
EU:s och FN:s inverkan på diskrimineringskydd utifrån funktionsnedsättning	11
Diskrimineringskydd utifrån funktionsnedsättning i Norden.....	13
Danmark	13
Finland.....	14
Färöarna	16
Grönland	17
Island.....	17
Norge	17
Sverige.....	19
Åland.....	21
Likheter och skillnader.....	22
Hur får medborgarna kännedom och förståelse för sina rättigheter?	22
Begränsad kunskap om diskriminering utifrån funktionsnedsättning	23
Flerfaldig diskriminering	23

Introduktion

Olika vägar att främja likabehandling

Det finns olika strategier för att öka förutsättningarna för personer med funktionsnedsättningar att delta i samhällslivet på lika villkor som andra.

Den nordiska välfärdsmodellens fördelningspolitik och sociala stöd är, och har länge varit, en central strategi för att utjämna skillnader i livsvillkor och förhindra utanförskap. En annan väg är att reglera utformningen av samhällets miljöer så att de inte hindrar delaktighet. Arbete med attityder – mot fördomar och stereotypa föreställningar – är ytterligare en väg. Att genom lagstiftning förbjuda diskriminering och kränkande behandling är ännu en av vägarna. Slutligen handlar det också om att informera om rättigheter.

De nordiska ländernas politik för likabehandling innehåller i de flesta fall alla dessa delar och de kompletterar varandra.

Samtliga nordiska länder och självstyrande områden – Danmark, Finland, Island, Färöarna, Grönland, Sverige, Norge och Åland – har ratificerat FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD).¹ Danmark, Finland, Färöarna, Sverige och Åland har även ratificerat konventionens tilläggsprotokoll om individuell klagorätt. Islands ratificerar enligt Alltingets beslut tilläggsprotokollet före utgången av 2017.

Nordiska ministerrådet har beställt en rapport om diskriminering mot flickor, pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning. Rapporten har sammanställts som ett projekt som koordinerats av sekretariatet för Rådet för nordiskt samarbete om funktionshinder vid Nordens Välfärdscenter.

Projektet bidrar med kunskap om hur målsättningen om ökad mångfald kan uppnås i enlighet med Nordiska ministerrådets strategi Ett gott liv i ett hållbart Norden (Nordiska ministerrådet 2013). Genom projektet samlas kunskap ur ett nordiskt perspektiv om diskrimineringsskydd för kvinnor, män, flickor och pojkar med funktionsnedsättning. Arbetet finansieras med medel från ministerrådets strategi för hållbar utveckling och är en del av paraplyprojektet Funktionshinderperspektiv, kön och mångfald.

Detta material bygger på rapporter från myndigheter och andra bidrag från ländernas och de självstyrande områdenas diskrimineringsombud samt från medlemmar i Rådet för nordiskt samarbete om funktionshinder. Här ges en översikt av ländernas och de självstyrande områdenas diskrimineringsskydd, ansvariga institutioner och andra viktiga aktörer.

För detta projekt är relevanta artiklar i FN-konventionen främst Artikel 3 Allmänna principer, däribland icke-diskriminering och tillgänglighet, men också flera av konventionens rättighetsartiklar. Artikel 5 behandlar jämlikhet och icke-diskriminering, Artikel 6 kvinnor och flickor med funktionsnedsättning, Artikel 9 tillgänglighet, Artikel 12 likhet inför lagen, Artikel 13 tillgång till rättssystemet. Även Artikel 32 om internationellt samarbete är relevant för detta sammanhang.

¹ <http://www.regeringen.se/rattsdokument/sveriges-internationella-overenskommelser/2008/01/so-200826/>

Avgränsning

Denna rapport har avgränsats till att kortfattat redovisa den lagstiftning mot diskriminering av personer med funktionsnedsättning som finns i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Här redogörs för om bristande tillgänglighet enligt lag definieras som diskriminering. Vidare behandlas den flerfaldiga diskriminering som personer med funktionsnedsättning kan utsättas för.

Utgångspunkten är den definition av diskriminering som anges i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD).

Med "nyckelaktörer" avses bland annat de institutioner som har ett uttalat ansvar att följa att lagstiftningen efterlevs. Avgränsningen innebär att en rad aktörer, dokument och insatser som är betydelsefulla på funktionshinderområdet här har utelämnats eftersom de inte specifikt rör diskrimineringslagstiftningen och uppföljningen av denna. Generellt ska ändå understrykas att bland annat funktionshinderorganisationerna har en viktig roll när det gäller att bevaka och påverka efterlevnaden av lagstiftningen.

I Norden har handlingsplaner, strategier och andra vägledande dokument antagits i syfte att uppnå full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning. Detta strategiska arbete kan man läsa om i Nordens Välfärdscenters publikation *What are the neighbours doing?*² På NVC:s webbplats finns ytterligare information om arbetet med funktionshinderpolitiska frågor i Norden.³

Begrepp

Funktionsnedsättning och funktionshinder

I artikel 1 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD)⁴ anges vilka som omfattas av begreppet "personer med funktionsnedsättning". Det är bland annat personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar. Funktionsnedsättningen kan vara medfödd eller bero på till exempel sjukdom eller skada.

Olika hinder kan motverka fullt deltagande i samhället på lika villkor som andra. Konventionen slår fast att det är den omgivande miljön som en individ befinner sig i, som kan vara mer eller mindre hindrande och därmed i olika grad möjliggöra delaktighet. Det är i relation med det omgivande samhället som funktionshinder uppstår. Konventionens förståelse av begreppet funktionshinder innebär att otillgänglig miljö är diskriminerande. Denna sociala, eller miljö-relativa förståelse av funktionshinder präglar alltmer den internationella juridiska definitionen av begreppet.

I denna rapport används både funktionshinder och funktionsnedsättning, då båda begreppen förekommer i ländernas och de självstyrande områdenas lagstiftning.

² <http://www.nordicwelfare.org/PageFiles/31988/WhatAreTheNeighboursDoing.pdf>

³ <http://www.nordicwelfare.org/Om-oss/Funktionshinder/>

⁴ <http://www.regeringen.se/rattsdokument/sveriges-internationella-overenskommelser/2008/01/so-200826/>

Den juridiska definitionen av begreppet funktionsnedsättning

Vad som i juridisk mening definieras som en funktionsnedsättning fastställs bland annat i flera EU-rättsliga domar och tolkningar av begreppet i fall som drivs genom anmälningar utifrån Europakonventionen. EU-rätten präglas sedan EU ratificerade FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) alltmer av denna.⁵

I de nordiska ländernas lagstiftning om skydd mot diskriminering används begreppet "funktionsnedsättning" med olika innebörd.

I den danska lagen om skydd mot diskriminering på arbetsmarknaden används EU-rättens definition eller så beskrivs funktionsnedsättningen efter typ.

Den finska Diskrimineringslagen innehåller ingen definition av begreppet funktionsnedsättning. I lagens förarbeten (proposition 19/2014, s. 70) anges att "det finns inte någon entydig juridisk definition av begreppet funktionsnedsättning, utan begreppet har fått olika definitioner i olika lagar". Det finns en hänvisning till FN:s funktionshinderkonvention. Tolkningen av begreppet funktionsnedsättning utgår därmed huvudsakligen från definitionen i FN-konventionen och det pågår en ständig precisering och ett klagörande av begreppet i den förnyelse av funktionshinderlagstiftningen som pågår i Finland.

Det isländska rättssystemet påverkas ännu inte direkt av FN:s funktionshinderskonvention och har ingen diskrimineringslagstiftning som specifikt skyddar personer med funktionsnedsättning. Genom ratificeringen är man skyldiga att tillförsäkra alla de minimum rättigheter som anges i konventionen och förändra lagstiftningen så att den är i överensstämmelse med konventionens bestämmelser. Islands regering förhåller sig till EU-domstolens domar.

I funktionshinderlagen (59/1992) anges vad som kan göra en person berättigad till stöd.

"... Detta hänför sig till utvecklingsstörning, psykisk sjukdom, fysiska, visuella och hörselskador. En persons funktionshinder kan vara ett resultat av kronisk sjukdom och olycksfall."

Definitionen grundar sig på egenskaper hos individen som kan orsaka en funktionsnedsättning och är inte i enlighet med FN-konventionens sociala dimension, som innebär att hindret uppstår i relation till omvärlden. Begreppen är under utveckling och samtidigt kan sägas att det i artikel 1 i funktionshinderlagen, nr. 59/1992, står att vid verkställandet av lagen ska hänsyn tas till de internationella skyldigheter som Island åtagit sig, särskilt CRPD. Funktionshinderlagen är en ramlag som gäller service hos statliga och lokala myndigheter (dvs kommunerna).

⁵ Rättsfall där definitionen prövats är mål C-13/05 Sonia Chacón Navas mot Eures Colectividades SA (REG 2006 s. I-06467) och [1] Målen C-335/11 och C-337/11 HK Danmark mot Dansk allmännyttigt Boligselskab och Dansk Arbejdsgiverforening (dom den 11 april 2013).

I den norska Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven beskrivs funktionsnedsättning, nedsatt funksjonsevne, som "tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner". Det kan vara fysiska, psykiska eller kognitiva funktioner.

I den svenska diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 5 §, definieras funktionsnedsättning som 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.

I den grönländska lagstiftningen används begreppet "væsentlig nedsat funktionsevne", som föreutsätter en "varig fysisk, psykisk lidelse, skade eller mangel" (Selvstyrets Bekendtgørelse nr. 8 af 25. juni 2014 §§ 2-3)

Generellt är den grönländska lagstiftningen på funktionshinderområdet baserat på den så kallade kompensationsprincipen.

Åland delar förståelse av begreppen med Finland.

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

I Artikel 2, Allmänna principer, i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning definieras begreppet.

Artikel 2

"Diskriminering på grund av funktionsnedsättning" betyder varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionsnedsättning som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på lika villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden. Det omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.

I Artikel 5 anges följande om jämlikhet och diskriminering.

Artikel 5

Jämlikhet och icke-diskriminering

1. Konventionsstaterna erkänner att alla människor är lika inför och enligt lagen och utan någon diskriminering berättigade till lika skydd och lika förmåner enligt lagen.

2. Konventionsstaterna ska förbjuda all diskriminering på grund av funktionsnedsättning och garantera personer med funktionsnedsättning lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder.

3. För att främja jämlikhet och avskaffa diskriminering ska konventionsstaterna vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls.

4. Särskilda åtgärder som är nödvändiga för att påskynda eller uppnå faktisk jämlikhet för personer med funktionsnedsättning ska inte betraktas som diskriminering enligt denna konvention.

Tillgänglighet och universell utformning

Tillgänglighet och universell utformning behandlas i Artikel 9.

Artikel 9

Tillgänglighet

1 För att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att leva oberoende och att fullt ut delta på alla livets områden ska konventionsstaterna vidta ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning får tillgång på lika villkor som andra till den fysiska miljön, till transporter, till information och kommunikation, innefattande informations- och kommunikationsteknik (IT) och system samt till andra anläggningar och tjänster som är tillgängliga för eller erbjuds allmänheten både i städerna och på landsbygden.

I Artikel 2⁶ i konventionen, under Allmänna principer, definieras universell utformning (universal design i den engelska och danska versionen) på följande sätt:

Artikel 2

"Universellt utformade" betyder sådan utformning av produkter, miljöer, program och tjänster att de ska kunna användas av alla i största möjliga utsträckning utan behov av anpassning eller specialutformning. Det "universellt utformade" ska inte utesluta hjälpmedel för enskilda grupper av personer med funktionsnedsättning där så behövs.

FN:s kommitté för Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning har antagit en allmän kommentar nr 2 om tillgänglighet.⁷ Kommentaren har tillkommit för att tillgänglighet är en avgörande förutsättning för personer med funktionsnedsättning att kunna delta fullt ut och jämlikt i samhället, för att faktiskt kunna åtnjuta alla sina mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

"Alla nya varor, produkter, anläggningar, tekniker och tjänster bör utformas universellt för att säkerställa fullständigt, jämlikt och obegränsat tillträde för alla potentiella konsumenter, däribland personer med funktionsnedsättning. Utformningen bör ske på ett sätt som tar full hänsyn till personernas inneboende värdighet och mångfald, och tillämpas strikt."

Det som erbjuds offentligt ska också vara tillgängligt för personer med funktionsnedsättning. Denna rätt förväntas genomföras genom en strikt implementering av tillgänglighetsstandarder. Hinder hos befintliga föremål, anläggningar, varor, produkter och tjänster ska undanröjas gradvis, systematiskt med en kontinuerlig övervakning i syfte att nå fullständig tillgänglighet.

⁶ Flera andra termer används med lite olika utgångspunkter, till exempel inkluderande design, design for all, normkritisk design samt den senaste definitionen av tillgänglighet i ISO 26800. Gemensamt är att variationer i förmåga och egenskaper finns med som utgångspunkt i utvecklingsprocesserna eller som en beskrivning av användningskvalitet.

⁷ <http://www.mfd.se/publikationer/informationsmaterial/allman-kommentar-nr-2-2014-om-artikel-9-tillganglighet/>

På individuell nivå finns rätten till skälig anpassning som gäller alla tjänster och miljöer som är öppna för allmänheten. Begreppet "skälig anpassning" definieras också i Artikel 2.

Artikel 2

"Skälig anpassning" betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar som inte medför en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

Plan- och byggregler bidrar tillsammans med rekommendationer och tillgänglighetsstandarder till universellt utformade fysiska miljöer. Individer kan inte driva juridiska processer utifrån bestämmelser i plan- och bygglagstiftningen.

EU:s och FN:s inverkan på diskrimineringskydd utifrån funktionsnedsättning

FN, EU och Europarådet har antagit rekommendationer om hur länderna bör integrera diskrimineringskydd för utsatta grupper i sina lagstiftningar.

I Europa skyddas personer mot diskriminering både genom EU-lagstiftningen och genom Europakonventionen.⁸ Även om dessa två system i hög grad kompletterar varandra och ömsesidigt stärker varandra finns det vissa skillnader. Europakonventionen skyddar alla personer inom de 47 medlemsländernas jurisdiktion, medan EU:s likabehandlingsdirektiv bara ger skydd åt medborgarna i EU:s 28 medlemsstater.⁹ Likabehandlingsdirektivet är implementerat i de nordiska länder som är medlemmar i EU. Norge och Island har också anpassat sin lagstiftning till innehållet i direktivet.

Enligt artikel 14 i Europakonventionen är diskriminering förbjudet enbart i samband med åtnjutandet av en annan rättighet enligt konventionen. Protokoll 12 inför ett allmänt och fristående förbud mot diskriminering.

Förbuden mot diskriminering i EU:s diskrimineringslagstiftning begränsas till vissa sammanhang, exempelvis arbetslivet. EU-institutionerna är rättsligt bundna av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, inklusive dess bestämmelser om icke-diskriminering.

Europeiska unionen har ratificerat CRPD och kommer att ansluta sig till Europakonventionen. EU kommer därigenom att stå under kontroll av externa övervakningsorgan och enskilda personer kommer att kunna klaga direkt till Europadomstolen om de anser att EU inte efterlever Europakonventionen.

Status för ratificering av och rapportering om implementering av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD)

Land	Ratificerad	Protokoll underskrivet/ Ratificerat	Rapportcykel påbörjad/ Avslutad
Danmark	Ja	Ja/ja	Ja 2013/14
Finland	Ja	Ja/ja	Nej
Färöarna	Ja	Ja/ja	Ja 2013/14
Grönland	Ja	Nej/nej	Ja 2013/14
Island	Ja	Ja/nej	Nej
Norge	Ja	Ja/nej	Ja 2015/16
Sverige	Ja	Ja/ja	Ja 2012/2014
Åland	Ja	Ja/ja	Nej

⁸ http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SWE.pdf

⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Genom att ratificera konventionen åtar sig staterna att inkorporera dess intentioner i sina förvaltningssystem. FN genomför olika aktiviteter för att stödja staterna i sina processer. FN:s övervakningskommitté för konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning formulerade 2013 två generella kommentarer om artiklarna 9 och 12 – om tillgänglighet respektive likhet inför lagen. I kommentaren om tillgänglighet rekommenderades bland annat att länderna bör förstärka implementeringen av universell utformning genom att lagstifta om rätten till tillgänglighet/förbjuda bristande tillgänglighet.

Diskrimineringskydd utifrån funktionsnedsättning i Norden

Nedanstående tabell visar en översikt av diskrimineringskyddet utifrån funktionsnedsättning i de nordiska länderna och de självstyrande områdena.

Land	Funktionsnedsättning grund för diskriminering på alla samhällsområden	Bristande tillgänglighet grund för diskriminering i offentliga miljöer	Bristande tillgänglighet grund för diskriminering i privata miljöer	Funktionsnedsättning grund för diskriminering arbetsmarknad	Funktionsnedsättning grund för diskriminering skola/utbildning
Danmark	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Finland	Ja	Nej/Ja	Ja	Ja	Ja
Färöarna	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Grönland	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Island	Nej	Nej	Nej	Nej	
Norge	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Sverige	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Åland	Ja	Nej/Ja	Nej/Ja	Ja	Ja

Följande text beskriver vilken lagstiftning mot diskriminering av personer med funktionsnedsättning som finns i de nordiska länderna och de självstyrande områdena, vilken institution som har ansvar för implementering och uppföljning samt andra nyckelaktörer i arbetet mot diskriminering.

Danmark

Skydd mot diskriminering

Särskilt diskrimineringskydd för personer med funktionsnedsättning finns endast reglerat i lagstiftning mot diskriminering på arbetsmarknaden (Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling som implementerar direktiv 2000/78 EF).

Tillgänglighet

Den danska bygglagstiftningen innehåller flera regler om att det som byggs nytt ska byggas tillgängligt. Det finns dock inga begränsningar om man inte uppfyller byggreglerna. Bristande tillgänglighet är dock inte grund för diskriminering.

Nyckelaktörer

Dansk Institut for Menneskerettigheder (DIHR) är Danmarks nationella MR-institution.¹⁰ Institutet ska lämna årliga rapporter till Folketinget om sitt arbete och om situationen i Danmark vad gäller mänskliga rättigheter. Institutet har publicerat en parallellrapport

¹⁰ <http://menneskeret.dk>

om Danmarks efterlevnad av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.¹¹ DIHR är även MR-institution för Grönland.

I Danmark finns också en Likabehandlingsnämnd, Ligebehandlingsnaevnet.¹² Nämnden tillhör Ankestyrelsen, ett överprövningsorgan inom det sociala området.¹³ När det gäller diskriminering av personer med funktionsnedsättning så kan nämnden enbart handlägga ärenden som gäller arbetsmarknaden. Funktionshindersbetingad diskriminering utanför arbetsmarknaden kan inte tas upp av Likabehandlingsnämnden. Diskriminering av andra orsaker, så som kön och etnicitet, kan behandlas på andra samhällsområden än arbetsmarknaden.¹⁴

Finland

Skydd mot diskriminering

Diskrimineringskydd för personer med funktionsnedsättning finns i grundlagen (731/1999) och i diskrimineringslagen (1325/2014).

Finlands grundlag behandlar grundläggande rättigheter i 2 kap. 6 §.

"Alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person."

Den 1 januari 2015 trädde den nya diskrimineringslagen (1325/2014) i kraft. Lagen tillämpas både i offentlig och privat verksamhet (2 §). Myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare är enligt lagen skyldiga att främja likabehandling (5-7 §). Lagen innehåller också ett förbud mot diskriminering och trakasserier (8 §) samt en bestämmelse som möjliggör positiv särbehandling (9 §).

Också annan lagstiftning innehåller indirekt ett diskrimineringskydd. Exempelvis innehåller lag om grundläggande utbildning en bestämmelse om att utbildningen skall främja jämlikheten i samhället och att utbildningens mål är vidare att säkerställa att undervisning ges på lika villkor i tillräcklig utsträckning i hela landet.

Tillgänglighet

I diskrimineringslagens 15 § finns ett krav på rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås:

"Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet."

¹¹ http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/monitorering/parallel_report_to_the_crpd_-_the_danish_institute_for_human_rights.pdf

¹² <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet>

¹⁴ Pedersen, Mads, Anderzen och Jørgensen Diskrimination og handicap forslag til et forbud mod diskrimination på grund af handicap. København. Institut for Menneskerettigheder Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution: 2016

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning även den avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna.

Diskrimineringslagen innehåller i övrigt inte några specifika bestämmelser gällande tillgänglighet utan dessa finns i övrig speciallagstiftning, speciellt i bestämmelser som reglerar byggande (PBL). Diskriminering på basis av bristande tillgänglighet kan speciellt efter ratificeringen av FN:s funktionshinderkonvention utredas och behandlas som fall av indirekt eller direkt diskriminering.

I diskrimineringslagen finns också bestämmelser om förbud mot diskriminerande platsannonser (17 §).

Den som har blivit utsatt för diskriminering har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som har gjort sig skyldig till diskriminering (23 §).

Nyckelaktörer

I Finland finns tre institutioner som arbetar mot diskriminering.

Ombudsmannen för jämställdhet arbetar med främjande och tillsyn av jämställdhetslagen samt med skydd av "könsminoriteter".

Diskrimineringsombudsmannen (tidigare Minoritetsombudsmannen) kan antingen själv handlägga anmälningar om etnisk diskriminering eller överlämna dem till diskrimineringsnämnden. Enskilda personer kan lämna in klagomål både till diskrimineringsombudsmannens byrå och till diskrimineringsnämnden. Det finns också möjlighet att till båda lämna in begäran om utredning. Det är en möjlighet som exempelvis funktionshinderorganisationerna har använt sig av.

Diskrimineringsombudsmannen arbetar både med främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering.

En enskild person kan lämna in klagomål till diskrimineringsombudsmannen.

Ombudsmannen kan i enskilda fall lämna motiverade ståndpunkter för att förebygga ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen. Diskrimineringsombudsmannen bistår dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas exempelvis i domstol. Till diskrimineringsombudsmannens uppgifter hör också att ge allmänna rekommendationer om hur diskriminering kan förebyggas och likabehandling främjas. En enskild person kan också antingen själv eller med stöd av diskrimineringsombudsmannen föra sitt ärenden för prövning till diskrimineringsnämnden för att fastställa en förlikning mellan parterna eller för att diskrimineringsnämnden ska ge utlåtande om hur lagen ska tolkas. Efter det har en enskild person möjlighet att föra sitt ärende till förvaltningsdomstolen. En prövning i högsta förvaltningsdomstolen förutsätter ett prövningstillstånd.

Finlands DO har på samma sätt som svenska DO infört ett "sällningssystem, där de klagomål väls ut som anses ha större betydelse. Alla får svar, men en del kan få som svar att DO har valt att inte gå vidare med ärendet.

På samma sätt som i Sverige kan också finska DO ta initiativ till förlikning mellan parterna och fungera som förmedlar. Förlikningen kan sedan fastställas och gottgörelse kan utbetalas om parterna är överens.

Finska DO har också möjlighet att utföra inspektioner för att utreda hur diskrimineringslagen följs och har också rätt att begära också sekretessbelagda uppgifter för att kunna utreda ett diskrimineringsärende.

Diskrimineringsnämnden är en självständig och oberoende rättsskyddsinstans som har inrättats i enlighet med I anslutning till justitieministeriet finns en självständig och oberoende diskriminerings- och jämställdhetsnämnd som behandlar och avgör ärenden enligt diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män . Arbetarskyddsmyndigheterna ansvarar för tillsynen av lagen i de delar som rör arbetslivet.

Diskrimineringsnämnden kan fastställa förlikning mellan parterna i ärenden som gäller diskriminering. Förlikningsparterna tillsammans eller, med parternas samtycke, diskrimineringsombudsmannen får hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ärenden som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier.

En nationell MR-institution inrättades 2012 som en egen enhet hos den parlamentariska ombudsmannen för att främja och skydda mänskliga rättigheter i Finland. Institutionens arbete regleras i ett tillägg till lagen om den parlamentariska ombudsmannen. De handlägger inte klagomål från enskilda.

Färöarna

Skydd mot diskriminering

Särskilt diskrimineringskydd för personer med funktionsnedsättning finns endast reglerat i lagstiftning mot diskriminering på arbetsmarknaden (Løgtingslóg nr. 63 frá 26. juni 2011 um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki)

Tillgänglighet

Den färöiska bygglagstiftningen innehåller regler om att det som byggs nytt ska byggas tillgängligt. Bristande tillgänglighet är dock inte grund för diskriminering.

Nyckelaktörer

På Färöarna finns en Likabehandlingsnämnd (Javnstøðunevndin) som ansvarar för att handlägga klagomål om diskriminering utifrån kön, samt diskriminering på arbetsmarknaden på grund av funktionsnedsättning. Trots attlagen om förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden är från 2011, har ligehandlingsnævnet ännu inte tagit emot någon anmälan om diskriminering på arbetsmarknaden på grund av funktionsnedsättning.

Färöarna har ingen nationella MR-institution, och det danska Institutet for Menneskerettigheder är inte MR-institution för Färöarna. Ett utredningsarbete har dock satts igång med uppgift att belysa förutsättningarna för att inrätta en MR-institution på Färöarna.

Grönland

I Grönland finns inget specifikt organ att anmäla diskrimineringsärenden utifrån funktionsnedsättning till.

Island

Island har ingen specifik lagstiftning om diskriminering av personer med funktionsnedsättning, men landets allmänna diskrimineringskydd ska gälla även denna grupp.

Artikel 65 i Konstitutionen säger:

"Alla ska vara lika inför lagen och oavsett kön, religion, åsikt, nationellt ursprung, ras, hudfärg, egendom, börd eller ställning i övrigt åtnjuta de mänskliga rättigheterna. Män och kvinnor ska ha lika rättigheter i alla avseenden."

Island har inte en allmän lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder. Däremot är Islands funktionshinderlag en ramlag. Den skyddar dock inte mot direkt diskriminering eller rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Men den isländska staten har inte antagit regler som omfattar förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder på arbetsmarknaden (jfr EU: s arbetsmarknadsdirektiv. 2000/78).¹⁵ Direktivet ingår inte i EES-avtalet och Island har därmed ingen skyldighet att ha en sådan lagstiftning. Skyldigheten ligger först och främst hos politiskt ansvariga att säkerställa de mänskliga rättigheterna.

Nyckelaktörer

Eftersom Island inte har någon specifik lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder finns det ingen organisation med ansvar att följa upp detta. Det innebär också att ingen aktör har ett uttalat ansvar för att samla in information inom området.

På Velfärdsdepartementet finns en grupp rådgivare med juridisk och annan bakgrund, gruppen heter Rättighetsvakten. De bevakar rättsliga frågor om rättigheter för kvinnor och män med funktionsnedsättning.

Norge

Skydd mot diskriminering

Diskrimineringskydd för personer med funktionsnedsättning finns i följande lagar:

- diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne)
- straffeloven § 185 om hatefulle ytringer (lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff)¹⁶
- straffeloven § 186 diskriminering i «erhvervsmessig eller lignende virksomhet»
- straffeloven §§ 272 annet ledd og 274 annet ledd - nedsatt funksjonsevne som skjerpene omstendighet
- valgloven § 9-3 annet ledd – tilgjengelighet til valg (lov 28. juni 2002 nr. 57 om valg til Stortinget, fylkesting og kommunestyre)

¹⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

¹⁶ Norge har fått en ny straffelov (lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff) som trädde i kraft 1. oktober 2015.

Tillgänglighet

I diskriminerings- og tilgjengelighetsloven beskrives tillgänglighet både utifrån universell utforming och individuell anpassning. I 13 § anges följande om universell utforming:

“Offentlige virksomheter skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten. Tilsvarende gjelder for private virksomheter rettet mot allmennheten.

Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig.

Offentlige og private virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten.

Det er ikke plikt til universell utforming etter denne loven dersom virksomheten oppfyller nærmere bestemmelser i lov eller forskrift om innholdet i plikten til universell utforming.”

Individuell anpassning

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 16 § behandler retten til individuell anpassning av kommunale tjenester:

“Barn med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale barnehagetilbud for å sikre likeverdige utviklings- og aktivitetsmuligheter. Personer med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av kommunale tjenestetilbud etter helse- og omsorgstjenesteloven av varig karakter for den enkelte, for å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne får et likeverdig tilbud. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde.”

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 17 § behandler retten til individuell anpassning inom utdanningsvesendet.

“Elever og studenter med nedsatt funksjonsevne ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde.”

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 26 § handlar om retten til individuell anpassning i arbeidslivet.

“Arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde.

Ved vurderingen av om utformingen eller tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, sikkerhetsmessige hensyn og vernehensyn.”

Nyckelaktörer

Likestillings- och diskrimineringsombudet (LDO)¹⁷, Likestillings- och diskrimineringsnemnda (LDN).¹⁸

Statistik om diskriminering utifrån funktionsförmåga, exempelvis antal anmälningar och fällande domar, finns hos likestillings- och diskrimineringsombudet samt hos diskrimineringsnemnda.

Det är Likestillings- och diskrimineringsombudet (LDO) som fastslår om det föreligger diskriminering enligt diskriminerings- och tilgjengelighetsloven (DTL). Men det är Likestillings- och diskrimineringsnemnda (LDN) som kan fastställa böter.¹⁹ Den som upplever sig ha blivit diskriminerad kan alltid få sin sak prövad i rättssystemet.

Sverige

I svensk lagstiftning finns diskrimineringskyddet i grundlagen och diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringsförbudet omfattar arbetslivet, utbildningssektorn samt stora delar av samhället i övrigt, exempelvis hälso- och sjukvården, socialtjänsten, socialförsäkringen, varor och tjänster.

Tillgänglighet

I diskrimineringslagen ingår bristande tillgänglighet som en ny diskrimineringsform sedan 1 januari 2015.

Med bristande tillgänglighet avses enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse.

Inom arbetslivet fanns det redan tidigare krav på att arbetsgivare ska göra skäliga stöd- och anpassningsåtgärder på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning. Skyldigheten att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet omfattar även den som utan att vara yrkespraktikant söker eller fullgör praktik hos en arbetsgivare samt de som står

¹⁷ www.ldo.no

¹⁸ www.ldn.no

¹⁹ Jfr diskrimineringsombudsloven (lov 10. juni 2015 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda) §§ 7 och 8.

till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Undantagna är personer som på eget initiativ gör en förfrågan om arbete.

Diskrimineringslagens krav på skäliga tillgänglighetsåtgärder har tidigare endast omfattat lokaler i högskolan. Nu omfattas hela utbildningsområdet, till exempel förskolan, grundskolan, gymnasiet, högskolan och folkbildningen samt även andra åtgärder än anpassning av lokaler.

Det nya förbudet gäller också övriga samhällsområden, dock inte vid tillhandahållande av bostäder. Företag med färre än tio anställda samt privatpersoner som erbjuder varor och tjänster är idag undantagna. Undantaget gäller också om det vid handel med varor och tjänster krävs åtgärder för fastigheter och byggnadsverk utöver de krav som finns i bygglov eller startbesked för den aktuella fastigheten.

Undantagen för små företag gäller bara vid erbjudande av varor och tjänster, och då enbart i förhållande till företagets kunder. Inom övriga samhällsområden finns inte något undantag för små företag. Det betyder till exempel att vårdföretag med färre än tio anställda omfattas av förbudet, liksom mindre utbildningsanordnare och arbetsgivare. Även små företag som anordnar allmänna sammankomster eller offentliga tillställningar, till exempel konserter och bio- eller teaterföreställningar omfattas.

I en departementspromemoria (Ds 2016:26) har föreslagits att undantaget för små företag ska tas bort från och med den 1 juli 2017.

Nyckelaktörer

Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten fokuserar särskilt på områden där särskilda förändringsbehov identifierats och arbetar strategiskt och långsiktigt för att nå resultat inom dessa.

Som en del i sitt främjande uppdrag utvecklar och samlar DO kunskap bland annat genom att kontinuerligt göra analyser, inhämta, utveckla och sammanställa kunskap och stimulera forskning. Kunskapen sprids vidare till andra aktörer för att bidra till deras arbete för lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering inom sina ansvarsområden.

DO utövar också tillsyn över diskrimineringslagen bland annat genom att granska arbetsgivares och utbildningsanordnares målinriktade arbete för att dels främja lika rättigheter och möjligheter, dels förebygga och förhindra diskriminering.

DO utreder även misstänkta överträdelser av diskrimineringslagen och föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande av föräldralediga. Detta görs både på eget initiativ och med utgångspunkt från de anmälningar som kommer till DO. En utredning kan leda till beslut med konstaterande av brister och/eller rekommendationer eller beslut om att driva ärendet vidare till process i domstol.

Myndigheten för delaktighet (MFD) har i uppdrag att årligen följa upp regeringens funktionshinderpolitik. MFD har publicerat en guide för verksamheter som vill bli mer tillgängliga för att undvika diskriminering.²⁰ MFD har också fått i uppdrag av regeringen att i samarbete med DO genomföra en kommunikationsatsning för att öka kunskapen om innehållet i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) samt att informera om att bristande tillgänglighet är en form av diskriminering.

²⁰ <http://www.mfd.se/globalassets/dokument/publikationer/2015/2015-5-riktlinjer-for-tillganglighet.pdf>

Åland

På Åland regleras diskrimineringskyddet genom Diskrimineringslagen.

Denna lag syftar till att motverka och förhindra diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller annan därmed jämförbar omständighet.

Förbudet mot diskriminering gäller tjänstemän och näringsidkare, inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten, skola, varu- och tjänstesektorn inklusive yrkesmässigt tillhandahållande av varor och tjänster, inklusive bostäder, som avser verksamheter inom landskapets behörighet. Diskrimineringskyddet gäller bara den offentliga sektorn.

I diskrimineringslagen 6 § finns särskilda åtgärder för att gagna tjänstemän med funktionsnedsättning. "Landskapet och kommunerna skall i varje konkret fall vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att, på samma villkor som en person utan funktionshinder, erhålla en tjänst, vara verksam som tjänsteman, delta i vidareutbildning för tjänstemän och bli befordrad som tjänsteman, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren."

Lagen tillåter positiv särbehandling som att besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer missgynnas på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller för att kompensera ett sådant missgynnande.

Nyckelaktörer

Diskrimineringsombudsmannen handhar diskrimineringsfrågor.

Likheter och skillnader

Av redovisningen framgår att diskrimineringskyddet ser olika ut i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Man kan också se likheter och skillnader när det gäller anmälningarna. Gemensamt är att de flesta anmälningar som görs handlar om diskriminering på arbetsmarknaden. Anledningen kan vara att skyddet i de flesta fall funnits längst i den specifika miljön. I flera länder omfattar diskrimineringskyddet endast den miljön.

I Norge görs flest anmälningar om diskriminering utifrån grunden funktionsnedsättning i relation till andra diskrimineringsgrunder. I andra länder kommer anmälningar utifrån den grunden längre ner på listan. En orsak kan vara att skyddet i Norge är tydligare.

En aspekt, där lagstiftningen skiljer sig åt inom den nordiska kontexten, är hur tillgänglighet och utformning av miljöer hanteras. I några av de nordiska länderna har bristande tillgänglighet förts in i lagstiftningen som form av diskriminering. Norge har, till skillnad från andra nordiska länder, haft bristande tillgänglighet som form av diskriminering sedan 2009. År 2015 fick Sverige, Finland och Åland liknande diskrimineringskydd. En erfarenhet från Norge är dock att de stora förändringarna uteblivit, trots ett ökat antal anmälningar om bristande tillgänglighet. Det saknas föreskrifter för hur lagen ska tolkas, detta med undantag för området informations- och kommunikationsteknik (IKT).

Hur får medborgarna kännedom och förståelse för sina rättigheter?

För att medborgarna ska kunna ta tillvara sin möjlighet att anmäla situationer där de blivit utsatta är det nödvändigt att de har kunskap om vilket diskrimineringskydd som finns. Diskrimineringsombud, ligestillingsråd och motsvarande organ ger information om rättigheter, förbud mot diskriminering samt hur kränkningar kan anmälas. Genom olika medvetandehöjande insatser ska ombuden se till att alla känner till sina rättigheter. Ombuden informerar bland annat på sina webbplatser och har återkommande dialog och samverkan med berörda parter, till exempel funktionshinderorganisationerna.

Följande aktörer är viktiga som förmedlare av information i de nordiska länderna och självstyrande områdena:

Danmark: Ligebehandlingsnævnet

Grönland: IPIS, viden- og rådgivningscenter om Handicap

Färöarna: Almanamálaráðið

Finland: Diskrimineringsombudsmannen

Island: Vælfærðsdepartementets Rättighetsvakten

Norge: Ligestillings- og diskrimineringsombudet

Sverige: Diskrimineringsombudsmannen och Myndigheten för Delaktighet

Åland: Diskrimineringsombudsmannen

Även andra statliga myndigheter samt kommuner och media är viktiga förmedlare av information. Funktionshindersorganisationerna har också en betydelsefull funktion för att sprida kännedom om rättigheter bland sina medlemmar.

Begränsad kunskap om diskriminering utifrån funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning är en relativt ny diskrimineringsgrund och finns inte ens i alla länders och självstyrande områdens skyddande lagstiftning. Detta begränsar underlaget för statistik.

Därutöver är ett rimligt antagande att det endast är ett litet antal av de situationer där diskriminering förekommer som anmäls av personen som utsatts. Det kan bero på en rad olika orsaker som kan ses som problem och hinder i sig. Av de få fall som trots allt anmäls är det ett mycket litet antal som drivs vidare i process. Ännu färre leder till dom som blir prejudicerande. Bara ett större antal domar kan leda till en praxis för rättssystemet. En sådan utveckling tar tid.

Detta betyder inte att det är ovanligt med diskriminering, bara att den juridiska definitionen av diskriminering är mycket strikt, att få anmäler fall och att ytterst få fall drivs i process.

Det finns studier från Danmark, Finland, Norge, Sverige och Åland om upplevd diskriminering som ger en bredare bild av vad diskriminering utifrån funktionsnedsättning kan handla om. Rapporterna grundar sig på anmälningar, inte bara avslutade rättsfall. I rapporterna görs en djupare analys av i vilket sammanhang den upplevda diskrimineringen förekommer.

Två analysrapporter från Diskrimineringsombudsmannen i Sverige utgivna 2014 som beskriver diskriminering av personer med funktionsnedsättning är *Delar av mönster*²¹, där samtliga diskrimineringsgrunder ingår samt *Mötas av hinder*²², som handlar om diskriminering av personer med funktionsnedsättning. En annan rapport är *Upplevelser av diskriminering*²³ från 2010.

Flerfaldig diskriminering

Intersektionalitet betyder att en person upplever och bemöts av samhälle och medmänniskor utifrån fler egenskaper samtidigt. Det kan vara som kvinna, som bärare av en viss kultur, som troende och så vidare. När någon blivit negativt särbehandlad, på ett sätt som kan klassificeras som diskriminering, så kan det vara på grund av omgivningens attityder gentemot fler än en egenskap hos personen. Det kan vara på grund av både ålder och funktionsnedsättning eller både kön och etnicitet.^{24 25 26} FN, Europarådet och EU har i konventioner, handlingsplaner och på andra sätt uppmärksammat förekomsten av flerfaldig diskriminering. I nordiska länder och

²¹ <http://www.do.se/sv/Material/Delar-av-monster--En-analys-av-upplevelser-av-diskriminering/>

²² <http://www.do.se/sv/Material/Motas-av-hinder/>

²³ <http://www.do.se/sv/Material/Upplevelser-av-diskriminering/>

²⁴ Söder, Mårten, Grönvik Lars. Intersektionalitet och funktionsnedsättning. I: Grönvik, Lars och Söder, Mårten (red) Bara funktionshindrad? Funktionshinder och intersektionalitet? Malmö: Gleerups förlag; 2008.

²⁵ Kristiansen, Kristjana, Traustadottir, Rannveig. Gender and Disability Studies in the Nordic Countries. Lund: Studentlitteratur; 2004

²⁶ Barron, Karin. Kön och funktionshinder. I: Bara funktionshindrad? Funktionshinder och intersektionalitet. Malmö: Gleerups förlag; 2008

självstyrande områden kan en person av lagtekniska skäl inte anmäla diskriminering utifrån flera grunder samtidigt.

Några av diskrimineringsombuden använder ett intersektionellt perspektiv under sakbehandlingen av diskrimineringsärenden. Om det finns skäl att tro att en person har utsatts för flerfaldig diskriminering går ombudet vidare med den grund där det finns starkast underlag. Problematiken med flerfaldig/intersektionell diskriminering synliggörs i flera studier av upplevd diskriminering.

I rapporten *Menneskerettigheder og tvang i psykiatrien*²⁷ redovisas att patienter med etnisk minoritetsbakgrund oftare utsätts för tvångsinläggningar, tvångsbehandling och användning av fysisk makt i den psykiatriska vården än etniskt danska patienter. Män med etnisk minoritetsbakgrund är överrepresenterade bland dem som utsätts.

Detta behandlas även i rapporten *Hverdagsliv* (SFI 2014).

I rapporten *Mötas av hinder*²⁸ som handlar om diskriminering av personer med funktionsnedsättning finns ett kapitel om intersektionalitet. I de svenska anmälningar som analyserats, som handlar om funktionshinder och där anmälaren angett att hen blivit utsatt för flera olika typer av diskriminering eller själv känner sig osäker på vilken faktor som gjorde att hen utsattes för negativ särbehandling, är det framför allt etnisk tillhörighet, men också sexuell läggning, som också anses ha samband med den upplevda diskrimineringen.

Några exempel från rapporten *Mötas av hinder*:

”Vaktens kränkande attityd anser jag är diskriminering antingen mot vår etniska tillhörighet, eller mot mitt handikapp”.

En annan man skriver: ”Jag vill veta, varför jag har utsatts för diskriminering. Är det på grund av att jag är invandrare, handikapp eller jude?”

Rapporten tar också upp de anmälningar som avser socialtjänstens omhändertagande av barn till mödrar med funktionsnedsättning där man vid genomläsning kan ana flerfaldig diskriminering. Individerna särbehandlas både på grund av sin funktionsnedsättning men också utifrån kön.

Likestillings- och diskrimineringsombudet (LDO) och Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) i Norge har också ett intersektionellt perspektiv i behandlingen av diskrimineringsärenden.

²⁷ Tvang i psykiatrien. Institut for Menneskerettigheder.

http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/tvang_i_psykiatrien_-_undersoegelse_fra_imr.pdf

²⁸ <http://www.do.se/sv/Material/Motas-av-hinder/>

