

DIREKT DISKRIMINERING

FACKET SKALL PRECISERA:

- **Aktuell lag**
- **Händelse som åberopas och tidpunkt för densamma**

AG KONTROLLERAR:

- **Omfattas händelsen av aktuell lag?**
 - **Anställning**
 - **Befordran**
 - **Yrkespraktik, annan utbildning, yrkesvägledning**
 - **Anställningsvillkor**
 - **Arbetsledning**
 - **Uppsägning/Avsked/Annan ingripande åtgärd**
- **Preskription?**
 - **4 månader**

FACKET SKALL PRECISERA:

- **Direkt eller indirekt?**
 - **Direkt**
- **Styrka missgynnande**
- **Styrka jämförelseperson, verklig eller hypotetisk**
- **Styrka jämförbar/likartad situation**

AG KONSTATERAR:

- **Anledning anta diskriminering**

ARBETSGIVAREN SKALL:

- **Styrka att samband med diskrimineringsgrund saknas**

INDIREKT DISKRIMINERING

FACKET SKALL PRECISERA:

- **Aktuell lag**
- **Händelse som åberopas och tidpunkt för densamma**

AG KONTROLLERAR:

- **Omfattas händelsen av aktuell lag?**
 - **Anställning**
 - **Befordran**
 - **Yrkespraktik, annan utbildning, yrkesvägledning**
 - **Anställningsvillkor**
 - **Arbetsledning**
 - **Uppsägning/Avsked/Annan ingripande åtgärd**
- **Preskription?**
 - **4 månader**

FACKET SKALL PRECISERA:

- **Direkt eller indirekt?**
 - **Indirekt**
- **En neutral bestämmelse, ett neutralt kriterium eller ett neutralt förfaringssätt**
- **Styrka särskilt missgynnande**
- **Styrka jämförelsegrupp**

AG KONSTATERAR:

- **Anledning anta diskriminering**
-

ARBETSGIVAREN SKALL:

- **Ange berättigat mål som ska uppnås med bestämmelsen, kriteriet, förfaringssättet**
- **Visa att bestämmelsen, kriteriet, förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt**