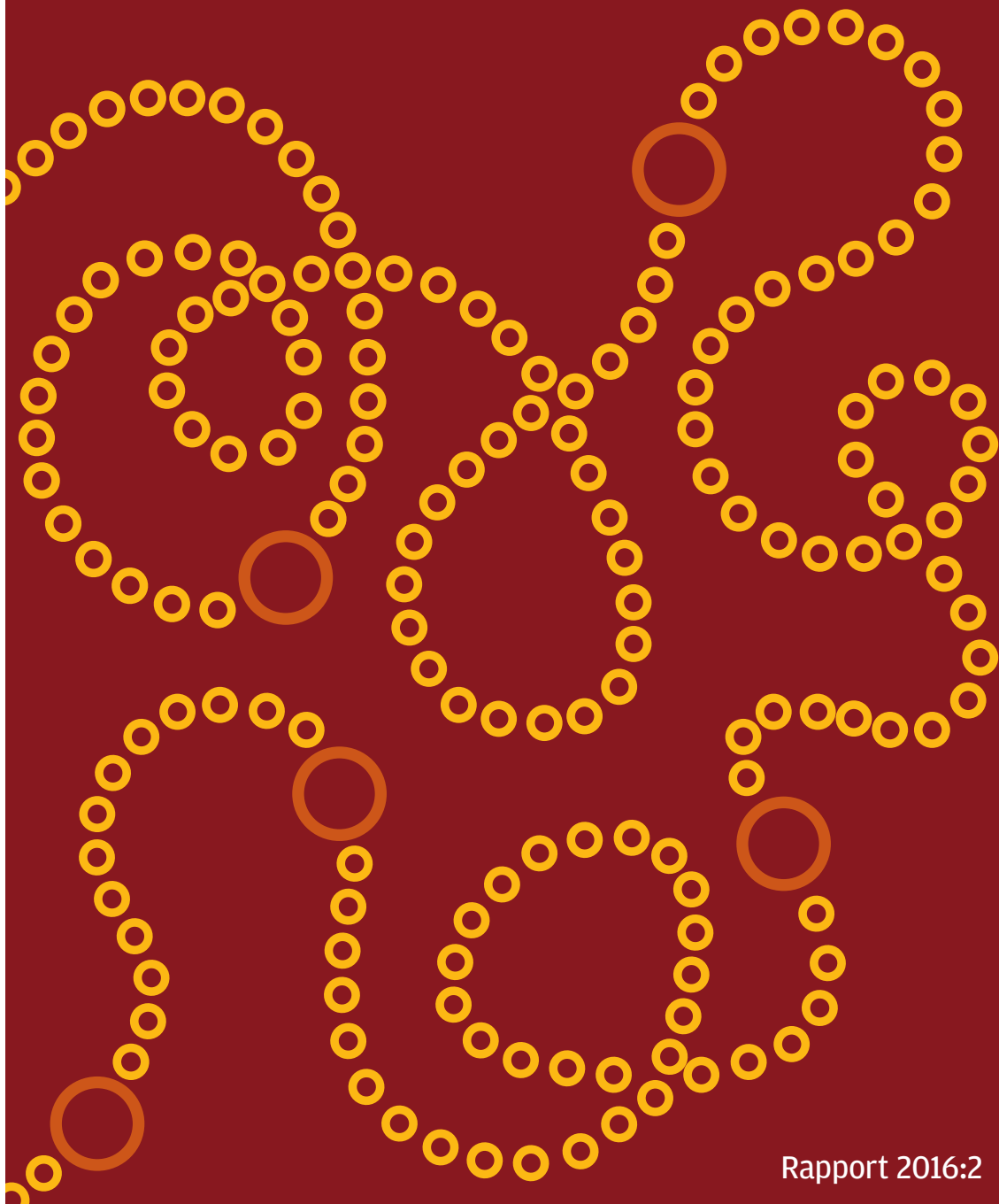


Kedjor av händelser

diskriminerings
ombudsmannen



En analys av anmälningar om diskriminering
från muslimer och förmodade muslimer



Rapport 2016:2

Kedjor av händelser

En analys av anmälningar
om diskriminering från muslimer
och förmodade muslimer

Författare: Moa Bursell

Denna pdf är tillgänglig. Andra alternativa format, exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift, kan beställas utan kostnad. Kontakta då DO på order@do.se.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

© DO

R11 2016 PDF

ISBN 978-91-88175-07-6

Förord

Den samlade bilden utifrån forskning, anmälningar om diskriminering och hatbrott samt Diskrimineringsombudsmannens (DO) dialog med muslimska organisationer är att diskriminering av muslimer är ett stort samhällsproblem i dagens Sverige.

Den här rapporten utgör ett komplement till befintlig kunskap på området genom att synliggöra vad anmälningarna om diskriminering från människor som är muslimer eller förmodas vara muslimer visar. Rapporten kan bidra till att fördjupa och utveckla kunskaper om hur muslimer och förmodade muslimer upplever diskriminering i Sverige i dag. Moa Bursell, forskare i sociologi, har på uppdrag av DO genomfört en analys av anmälningar som inkommit till myndigheten från muslimer och förmodade muslimer. Hennes uppdrag redovisas i denna rapport – en rapport som utgör en av flera källor till kunskap för myndighetens arbete inom området ”Synliggöra diskriminering av muslimer och förmodade muslimer”. Moa Bursell har identifierat mönster i upplevelser av diskriminering som i många avseenden går i linje med resultat från tidigare studier på samma tema.

Flera personer har bidragit till rapportens slutliga innehåll. Forskaren Moa Bursell ansvarar för utformningen av analysen samt resultat och slutsatser. På grundval av Moa Bursells slutredovisning av analysarbetet till DO, har rapporten sedan anpassats till myndighetens format. DO:s externa referensgrupp i myndighetens arbete med att synliggöra diskriminering av muslimer har även bidragit med värdefulla synpunkter på utkast av rapporten.

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	9
Inledning	11
Centrala begrepp och begreppsdiskussion	15
Definition av upplevelse av diskriminering.....	15
Definition av muslim och förmodad muslim	15
Tidigare forskning	17
Orsaker till och uttryck av diskriminering.....	17
Antidiskrimineringsstrategier	18
Ett intersektionellt perspektiv.....	20
Möten med samhällsinstitutioner och diskriminering.....	21
Analysunderlag och metod	25
Kodning av muslimer och förmodade muslimer.....	25
Analysunderlagets begränsningar	27
Metod	29
Upplevelser av diskriminering inom utbildningsområdet	31
Barns och ungdomars anmälningar	31
Anmälningar inom högskola och vuxenutbildning	37
Diskussion om upplevelser av diskriminering inom utbildningsområdet.....	41
Upplevelser av diskriminering i arbetslivet	47
Upplevelser av diskriminering vid anställning.....	47
Upplevelser av diskriminering vid uppsägning.....	54
Upplevelser av trakasserier med antimuslimska förtecken.....	57
Undermåligt stöd av fackliga aktörer	59
Diskussion om upplevelser av diskriminering i arbetslivet	62

Upplevelser av diskriminering i mötet med samhällsinstitutioner	65
Upplevelser av diskriminering i mötet med hälso- och sjukvården.....	65
Upplevelser av diskriminering i mötet med Arbetsförmedlingen.....	68
Upplevelser av diskriminering i mötet med socialtjänsten	70
Upplevelser av diskriminering i mötet med rättsväsendet.....	73
Upplevelser av diskriminering i mötet med andra samhällsinstitutioner	75
Diskussion om upplevelser av diskriminering i mötet med samhällsinstitutioner	78
Upplevelser av diskriminering i samband med köp av varor och tjänster	83
Misstänkliggjord - vid köp av varor och tjänster	83
Nekad tjänst eller köp av varor och tjänster	87
Nonchalerad som konsument.....	89
Kränkande behandling vid köp av varor eller tjänster	90
Diskussion av upplevelser av diskriminering i samband med köp av varor och tjänster	92
Sammanfattande diskussion med slutsatser	95
Individuella upplevelser av diskriminering bildar mönster	95
Ett intersektionellt perspektiv fördjupar förståelsen.....	96
Diskrimineringen är ofta subtil	98
Anmälarna använder antidiskrimineringsstrategier	99
Slutsatser	100
Referenser	105
Bilaga 1 Anmälningssblankett, exempel från arbetslivet	113
Bilaga 2 Tabell 2-5.....	119

Sammanfattning

Syftet med den här rapporten är att fördjupa och utveckla kunskapen om hur muslimer och förmodade muslimer upplever diskriminering i Sverige. Rapporten identifierar mönster i anmälningar till DO från individer som själva angett att de har utsatts för diskriminering för att de är muslimer, och från individer som förmodas eller kan ha uppfattats vara muslimer.

Rapporten analyserar 217 anmälningar som kom till DO under 2014. Anmälarna har upplevt diskriminering inom olika samhällsområden: i utbildningssystemet, mötet med andra samhällsinstitutioner, arbetslivet och i samband med köp av varor och tjänster.

Rapporten tar inte ställning till om de beskrivna händelserna kan innebära diskriminering i juridisk mening. Det är anmälarnas upplevelser som är föremål för rapporten.

Individuella upplevelser av diskriminering bildar mönster

Rapporten lyfter fram upplevelser som återkommer i anmälningarna och därmed bildar mönster av upplevd diskriminering. Resultatet visar följande om muslimers och förmodade muslimers upplevelser av diskriminering:

- I vissa fall upplever anmälarna att diskrimineringen entydigt beror på att de är muslimer. I andra fall beskriver de diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder eller andra aspekter, som exempelvis att vara invandrare. Det finns som följd en stor överlappning mellan diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion i anmälningarna: majoriteten av anmälarna som angett religion som diskrimineringsgrund har också angett etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund. Även kön spelar roll. Mäns och kvinnors upplevelser skiljer sig något åt.
- Anmälarnas upplevelser både liknar och skiljer sig från diskriminering som upplevs av andra människor som inte betraktas som en del av majoritetsbefolkningen. Sannolikt unikt för muslimer och förmodade muslimer är upplevelser av att misstänkas för terrorbrott och för hedersvåld i nära relationer.
- Anmälarna upplever sig diskriminerade dels i opersonliga och kortare interaktioner med representanter för samhällsinstitutioner och privata organisationer, dels i mer varaktiga relationer, till exempel på arbetsplatser

och i skolor. Här upplevs diskrimineringen vanligen som en kontinuerlig process eller en kedja av händelser.

- Anmälarna upplever sig diskriminerade såsom trakasserade vid olika typer av händelser. Det kan handla om att bli orättvist bedömd, misstänkliggjord, nonchalerad, nekad resurser, service, arbete eller tillträde, eller att inte få sin religion respekterad.
- Anmälarna upplever både uttalad och subtil diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet eller religion. Ibland finns alltså en uttalad koppling mellan den negativa särbehandlingen och anmälarens etniska tillhörighet eller religion, ibland inte.
- Anmälarna bemöter den upplevda diskrimineringen med olika antidiskrimineringsstrategier. Strategierna syftar bland annat till att utmana etniska hierarkier där anmälarna upplever att den egna gruppen värderas lägre än andra.

Motverka diskriminering genom att synliggöra den

Det finns förmodligen ett mycket stort mörkertal – alla de upplevelser av diskriminering som inte anmäls. Men den här rapporten lyfter fram mönster i anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer som går i linje med forskning och även andra människors upplevelser av diskriminering. Samtidigt lyfter rapporten fram upplevelser av händelser som sannolikt specifikt drabbar muslimer och förmodade muslimer. Arbetet med att motverka diskriminering kan förstärkas och fördjupas genom att synliggöra vilka upplevelser som olika människor delar och vilka upplevelser som är unika för olika människor.

Inledning

Många människor utsätts för diskriminering i Sverige i dag. Diskrimineringslagen syftar till att motverka förekomsten av diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter. DO får årligen in omkring 2000 anmälningar om upplevd diskriminering. Denna rapport innehåller en analys av ett urval av de anmälningar som rör diskriminering av muslimer eller de som kan ha förmodats vara muslimer av andra.

Studier visar att särskilt utsatta för diskriminering är bland annat människor som är eller som kan uppfattas vara muslimer.¹ Med det senare avses individer som kan utsättas för samma typ av diskriminering som muslimer för att de förmodas vara muslimer.² Tidigare forskning visar exempelvis att individer som förmodas vara muslimer diskrimineras på arbetsmarknaden³, på bostadsmarknaden⁴ och vid förvärvande av småföretag⁵. Dessutom ökar antalet anmälda hatbrott som har kategoriserats som islamofobiska.⁶ Därför inkluderar den här rapporten om upplevelser av diskriminering av muslimer även individer som av andra människor kan ha förmodats vara muslimer.

2014 var ungefär 517 000 av Sveriges invånare, fem procent, födda i länder där islam är den dominerande religionen.⁷ Detta inkluderar människor som konverterat till islam och som är födda i Sverige av två personer som är födda i muslimska länder. De senare kan förmodas ha fötts in i en muslimsk kultur.

1. Borell (2012). Se även DO:s översikt av forskning om diskriminering av muslimer (DO 2014a).

2. Johansson (2013). Vad som avses med "muslimer och förmodade muslimer" diskuteras i "Centrala begrepp och begreppsdiskussion" nedan.

3. Se till exempel Bursell (2014) och Arai med flera (2015a).

4. Ahmed och Hammarstedt (2008).

5. Ahmed med flera (2009).

6. BRÅ (2015).

7. Kunskaperna om muslimer i Sverige i dag är relativt osäkra då Sverige inte för statistik över befolkningens religionstillhörighet. Beräkningarna är gjorda med SCB:s offentligt tillgängliga statistik. Se http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101E/UtrikesFoddaR/?rxid=ff7d7df3-0333-44c6-aea2-71999ce25939.

Sammantaget kan siffran därmed justeras upp till ungefär sex procent av befolkningen.⁸

Det är dock svårt att uppskatta hur många av dem som kommer från muslimskt dominerade områden som är muslimer, eller troende muslimer. Endast 50 procent av de som har ett ursprung i Mellanöstern och Nordafrika betraktar sig till exempel som muslimer. Bland dem ryms både troende och sekulära muslimer.⁹ Nämnden för statligt stöd till trossamfund har vidare uppskattat att 400 000–450 000 individer i Sverige är antingen sekulära eller troende muslimer.¹⁰ Det finns därmed ett relativt stort antal muslimer i Sverige och andelen muslimer och människor som förmodas vara muslimer kan antas öka framöver på grund av den senaste tidens höga antal asylsökande från länder som domineras av människor med muslimsk trosuppfattning.

Syftet med rapporten är att fördjupa och utveckla kunskapen om hur muslimer och förmodade muslimer upplever diskriminering i Sverige. Rapporten är baserad på en kvalitativ analys av 217 anmälningar från muslimer och förmodade muslimer som kom till Diskrimineringsombudsmannen (DO) under 2014. Rapporten visar inte på hur utbrett det är med de upplevelser av diskriminering som synliggörs via anmälningarna, eftersom endast en del av alla upplevelser av diskriminering anmäls till DO. Rapporten kan däremot bidra till att fördjupa förståelsen för upplevelser av diskriminering genom att studera mönster i anmälarnas upplevelser, var och hur diskriminering sker och vem som diskriminerar. Analysen belyser också relationen mellan anmälaren och den som anmäls, liksom hur anmälaren har agerat i samband med den upplevda

8. Detta gäller om föräldrar från dessa regioner har en ungefär lika stor andel barn som föräldrar från andra regioner. Beräkningarna är gjorda med SCB:s offentliga statistik. Se not 6 ovan samt http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101Q/UtlSvBakgTot/?rxid=ff7d7df3-0333-44c6-aea2-71999ce25939.

9. Tibajev (kommande), opublicerad analys av data från Levnadsnivåundersökningen för utlandsfödda (LNU-UFB) som genomfördes under 2012. Detta är en stor kvantitativ intervjustudie med 4 000 slumpmässigt utvalda intervjupersoner som invandrat senast år 2005.

10. Uppskattningarna har gjorts utifrån information från muslimska organisationer, och är osäkra för att de innehåller en del kvalificerade gissningar på grund av kvaliteten på data.

diskrimineringen.¹¹ Den avslutande diskussionen berör vad muslimers och förmodade muslimers upplevelser har gemensamt med eller avviker från vad tidigare studier har visat avseende olika människors upplevelser av diskriminering.

Människors upplevelser av att de utsätts för diskriminering kan tyda på missförhållanden i samhället. Upplevelsen av att bli negativt särbehandlad påverkar människors syn på samhället och på sin egen delaktighet. Det påverkar därmed också människors handlingar. Detta sker oavsett om det inträffade kan klassas som diskriminering i lagens bemärkelse eller inte, och oavsett om de som diskrimineras anmäler det inträffade eller inte.

Människors upplevelser av diskriminering kan få allvarliga konsekvenser. Människor som har upplevt diskriminering har till exempel en sämre självrapporterad hälsa än individer som inte har upplevt diskriminering.¹² De har också ett lägre förtroende för andra människor och för samhällsinstitutioner.¹³ De förändrar dessutom ofta sina handlingsmönster för att undvika att hamna i liknande situationer framöver.¹⁴

11. I analysen kommer även beaktas att människor kan missgynnas på sätt som kan kopplas samman med flera olika identiteter och diskrimineringsgrunder. Det vill säga det finns ett intersektionalitetsperspektiv i analysarbetet med anmälningarna. En individ kan missgynnas på ett sätt som har samband med den etniska identiteten eller förmodad sådan. Men också som följd av uppfattad identitet avseende kön, ålder, klassposition, sexualitet, religion och funktionsnedsättning. Dessa olika identiteter och deras olika värden är förknippade med olika status beroende på vilken social kontext som analyseras. Vilka identiteter man har eller tillskrivs påverkar alltså möjligheten till makt, inkludering och exkludering i olika sammanhang.

12. Statens folkhälsoinstitut (2010) och Östberg med flera (2014).

13. Statens folkhälsoinstitut (2010) och Östberg med flera (2014).

14. DO (2014b:9).

Centrala begrepp och begreppsdiskussion

I rapporten definieras viktiga begrepp allteftersom de används. I det här avsnittet får de mest centrala begreppen dock lite extra utrymme; **upplevelse av diskriminering, muslim och förmodad muslim**.

Definition av upplevelse av diskriminering

Upplevelse av diskriminering definieras i rapporten som en incident, en händelse eller en kedja av händelser¹⁵ där individen beskriver en upplevelse av att ha blivit kränkt, trakasserad eller ojämligt, orättvist eller på annat sätt negativt särbehandlad kopplat till en eller flera aspekter av individens identitet¹⁶ eller förmodad identitet.¹⁷

Upplevelser av diskriminering är subjektiva. De omfattar alla händelser där individer känt sig negativt särbehandlade. Individers uppfattning om vad som är diskriminering inbegriper därför ofta ett vidare omfång av handlingar än diskrimineringslagen. Upplevelser av diskriminering kan alltså både vara händelser som omfattas av diskrimineringslagen och händelser som inte gör det. En persons upplevelse av att ha blivit diskriminerad kan vidare skilja sig från hur den eller de som anmälts för diskriminering har upplevt det aktuella händelseförloppet.

Definition av muslim och förmodad muslim

Muslim definieras i rapporten som en individ som själv definierat sig som muslim i sin anmälan till DO. Oftast framgår det inte i anmälan om de är troende muslimer, sekulära eller individer som inte är troende muslimer, men som har sitt ursprung i ett muslimskt land eller som identifierar sig med islamsk kultur och idétradition.

15. Rapporten använder orden "incident" och "händelse" som synonymer när det gäller upplevd diskriminering. Ibland är det som inträffat en enstaka incident eller händelse, ibland är det en längre kedja av händelser som tillsammans upplevs som diskriminerande.

16. Med "identitet" avses här egenskaper eller andra attribut som en individ har eller har blivit tillskriven, såsom etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder.

17. Definitionen är hämtad ur DO (2014b:15f).

Förmodad muslim definieras i rapporten som en individ som uppfattas eller identifieras som muslim av andra. I flera av de situationer där diskriminering kan äga rum, känner personerna troligtvis inte till varandras religionstillhörighet. I dessa fall är det möjligt att en person förmodas vara muslim på grund av identitetskriterier som exempelvis förknippas med områden där islam är den dominerande religionen. Detta kan ske oavsett om individen som förmodas vara muslim är det eller inte.

Förmodade muslimer kan alltså både vara individer som är muslimer och individer som inte är det. I interaktioner där människor inte känner varandra kan ett utseende som uppfattas som muslimskt räcka för att en individ ska utsättas för antimuslimska attityder eller handlingar. Därför kan individer som inte alls har något med islam att göra också utsättas för diskriminering och andra kränkningar med islamfientliga förtecken.

Begreppen muslim och förmodad muslim berör alltså både religionstillhörighet och etnisk tillhörighet, eller uppfattade sådana, som ofta är intimt sammankopplade.

Tidigare forskning

I det här avsnittet diskuteras perspektiv som på olika sätt kan användas för att placera upplevelserna av diskriminering kopplat till muslimer, förmodade muslimer eller med associerad etnisk tillhörighet i ett större vetenskapligt sammanhang. Diskussionen är däremot på inget sätt ett försök att sammanfatta den mycket omfattande litteratur som finns på området.

Orsaker till och uttryck av diskriminering

Det finns många olika förklaringsmodeller om orsakerna till att diskriminerande handlingar uppstår. Det kan handla om individers oro över sin egen eller den egna gruppens socioekonomiska position eller kulturella identitet och tillgång till positioner och samhällets resurser.¹⁸ Diskrimineringens syfte kan beskrivas handla om att bevaka gränsdragningen mellan den egna privilegierade gruppen och andra grupper.¹⁹ Exempelvis bidrar den till att (åter)skapta olika etniska hierarkier.

I forskningen går det att finna olika sätt som diskriminering kan komma till uttryck. Ett exempel är forskning som har visat hur rasistiska uttryck och diskriminering blivit alltmer subtila och därmed svårare att definiera och placera.²⁰ Ett exempel är afroamerikaners upplevelser av rasism och diskriminering. Individer med afroamerikansk identitet kontrollerades oftare av sina chefer än andra anställda, får sällan sin tolkning av situationen bekräftad av vita arbetskamrater och de tenderar att kategoriseras i den lägre delen av arbetsplatshierarkin.²¹

En annan studie av situationen för första generationens svarta fransmän identifierade olika händelser i opersonliga och personliga relationer. I de opersonliga relationerna förekom upplevelser av att

- bli misstänkliggjord för kriminalitet
- utsättas för rasistiska förolämpningar

18. Se exempelvis Elias och Scotson (1965, 2010), Anderson (1983), Koopmans med flera (2005:5) och Rydgren (2008).

19. Wimmer (2008, 2013).

20. Se till exempel Sears (1988), Essed (1991) och Dovidio med flera (2002).

21. Upplevelserna kan sammanfattas med överdrivet granskad, missförstådd och nedvärderad (Fleming med flera 2012).

- ignoreras i samband med konsumtion
- diskrimineras vid jobb- och bostadsletande
- exkluderas symboliskt från den nationella identiteten.

I de personliga relationerna dominerade istället upplevelser av att

- exkluderas från sociala sammanhang
- underskattas
- få rasistiska eller diskriminerande dimensioner i en händelse förnekade
- diskrimineras i karriärutvecklingen
- utsätts för rasistiska stereotyper och förolämpningar.²²

Dessa mer subtila uttryck för vad som kan vara diskriminering har relaterats till anmälningarna som utgör underlaget för analysen som redovisas i rapporten.

Antidiskrimineringsstrategier

Det finns en omfattande forskning om upplevd diskriminering och hur individer som utsätts för diskriminering hanterar den – framför allt internationellt men även i Sverige.²³ Hur upplevd diskriminering hanteras inverkar på hur diskriminering kommer till uttryck.

I en studie ansåg merparten av respondenterna att konfrontation är det bästa sättet att hantera rasism och diskriminering, det vill säga att protestera, ifrågasätta eller medvetandegöra. En annan relativt vanlig och motsatt strategi var att inte förstora det inträffade, genom att ignorera det, eller att pragmatiskt acceptera rasism och diskriminering.²⁴

Den personliga relationens karaktär påverkar inte bara diskrimineringens karaktär, utan även det sätt som respondenterna hanterar upplevelserna på.²⁵ Skillnaderna beror bland annat på hur maktrelationen ser ut. Synen på de institutionella förutsättningarna för olika strategier påverkar också

22. Bickerstaff (2012).

23. För internationella studier, se till exempel Essed (1991), Feagin (1991), Lamont med flera (2002), Bickerstaff (2012), Mizrachi och Herzog (2012), Fleming med flera (2012). För svenska studier, se till exempel Sander (2006), Bursell (2012) och DO (2014b).

24. Fleming med flera (2012:405–407).

25. Bickerstaff (2012).

valet av strategier. Få av respondenter i studien bedömde exempelvis att anmälningar om diskriminering var en möjlighet, eftersom de uppfattade de organisationer som har hand om detta som svaga. En annan, relaterad orsak var att flera upplevde det som svårt att argumentera för att de utsatts för diskriminering. De som upplever etnisk diskriminering i Frankrike har inte en kontext att relatera sin upplevelse till. Ojämligheter som kan kopplas samman med etnisk tillhörighet är inte synligt i Frankrike som i vissa andra länder. Franska myndigheter för inga register över människors och deras föräldrars födelseland (som i Sverige) eller människors ras/etniska tillhörighet (som i USA).

Forskare har betraktat både rasism och diskriminering samt utsatta individers strategier att hantera dem som olika försök att omskapa, upprätthålla, förstärka eller förändra etniska hierarkier.²⁶ Genom att tillskriva grupper av individer olika moraliska egenskaper som värderas olika skapas och återskapas dessa hierarkier. Alla som deltar i samhällslivet är på något sätt involverade i de här processerna.

Hur etnisk tillhörighet skapar och reproducerar socioekonomisk över- och underordning har visat sig vara i grunden relativt lika över tid och mellan olika samhällsområden.²⁷ Genom tidigare forskning finns det en förförståelse för vilka händelser som varit vanliga i Sverige och i andra länder.²⁸ Exempel på diskriminerande händelser kan vara att bli misstänkliggjord, underskattad, trakasserad eller ojämnt behandlad på grund av sitt ursprung.

Sociologen Andreas Wimmer har utvecklat en typologi med universella anspråk som omfattar alla gränsdragningsstrategier, över tid och mellan geografiska och kulturella kontexter.²⁹ Exempel är strategier som **expansion**. Denna strategi innebär att vidga gränserna för tillhörighet till en grupp, som när en nation expanderar och makthavarna omformulerar kriterier för tillhörighet så att nya grupper inkluderas.

26. Wimmer (2008, 2013).

27. Se särskilt sociologen Wimmers (2008, 2013) typologi över etniska gränsdragningsstrategier.

28. För samma kontext, se DO (2014b). För internationella studier, se till exempel Essed (1991), Feagin (1991) och Bickerstaff (2012).

29. Wimmer (2008, 2013).

Den omvända strategin är att dra **snävare** gränser. Syftet kan exempelvis vara att man inte vill identifiera sig med en bredare kategori som man blivit tillskriven av andra. Ett exempel är att distansera sig från kategorin ”invandrare” genom att betona den egna nationaliteten.

En annan strategi, **omvärdering**, syftar till att förändra de normativa principer som legitimerar existerande hierarkier. Ett exempel är medborgarrättsrörelser som hävdar människors lika rättigheter. När detta inte är möjligt försöker vissa enskilda individer eller grupper förflytta sig själva till rätt sida av gränsen, med så kallade **gränsöverskridande** strategier eller assimilation.³⁰

Slutligen är en strategi att **rikta fokus** från etnisk tillhörighet till något annat, för att minska vikten av etnisk tillhörighet som princip för social kategorisering. Ett exempel är att understryka tillhörighet till en annan gemenskap, såsom ett lokalsamhälle, en subkultur, en profession eller mänskligheten.

Ett exempel på hur vissa bevakar gränserna för föreställd svenskhet skulle kunna vara frågan ”Varifrån kommer du, egentligen?” som ofta ställs till individer som invandrat eller som är födda i Sverige av föräldrar som invandrat. I kombination med att föreställningar om svenskhet tenderar att privilegieras i vissa sammanhang bidrar den typen av frågor till att upprätthålla en gräns med en hierarkisk dimension.³¹ Inom arbetslivet är exempel på gränsdragningar som gynnar föreställd svenskhet betoningen på att det är viktigt att prata flytande svenska, eller att det är viktigt med utbildning och arbetslivserfarenhet. Att anmäla diskriminering till DO är vidare en slags omvärderingsstrategi, eftersom en anmälan är en slags protest mot en upplevd negativ särbehandling.

Ett intersektionellt perspektiv

Människor kan missgynnas på sätt som kan kopplas samman med flera olika identiteter och diskrimineringsgrunder. I många studier antas därför ett intersektionellt perspektiv på ojämlikhet, diskriminering, social exkludering och liknande.³² En individ kan missgynnas på ett sätt som har samband med

30. Se till exempel Bursell (2012) om personer från Mellanöstern som bytt efternamn.

31. Jämför Bickerstaff (2012).

32. Se till exempel Mohanty (1988), Crenshaw (1989), de los Reyes och Mulinari (2005) och Ridgeway och Kricheli-Katz (2014).

etnisk tillhörighet eller förmodad sådan. Men också som följd av uppfattad tillhörighet eller identitet avseende kön, ålder, klassposition, sexualitet, religion och funktionsnedsättning. Dessa olika förmodade identiteter är förknippade med olika värden eller status beroende på vilken social kontext som analyseras. Vilka identiteter eller tillhörigheter man har eller tillskrivs påverkar alltså möjligheten till makt, inkludering och exkludering i olika sammanhang.

Exempelvis visar tidigare forskning att muslimska kvinnor i Sverige trakasseras i det offentliga rummet.³³ Det offentliga rummet är en plats där kvinnor överlag har varit och alltiämt betraktas som öppna personer³⁴, men där slöjan som en synlig religiös symbol för islam verkar accentuera muslimska kvinnors utsatthet. Människors uppfattningar om kön i kombination med exempelvis religioner och etniska tillhörigheter kan således ha inverkan på hur de agerar. Detta kan förstås med sociologen Gardners diskussion om trakasserier av kvinnor och andra grupper på offentlig plats. Hon menar att det finns en utbredd och underförstådd uppfattning om att det är legitimt att tilltala, kränka och tillrättvisa individer från grupper som tenderar att underordnas som kvinnor, barn och vissa etniska minoriteter i det offentliga rummet. Vilka grupper det rör sig om kan variera över tid och mellan kontexter, men det är vad Gardner kallar öppna personer, personer som inte omfattas av de normativa regler som normalt gäller för interaktion i det offentliga rummet.³⁵

Möten med samhällsinstitutioner och diskriminering

Många upplever diskriminering i mötet med olika samhällsinstitutioner. Det visar DO:s rapport om upplevelser av diskriminering avseende samtliga diskrimineringsgrunder.³⁶ Diskriminering upplevs exempelvis i mötet med utbildningssystemet, hälso- och sjukvården, rättsväsendet och välfärdsfördelande myndigheter som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunala socialtjänster. Lagar och regler för myndigheter och andra samhällsinstitutioner ska vara neutrala till individens etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuella läggning, funktionshinder, kön och könsöverskridande identitet eller uttryck. De ska tillämpas objektivt och sakligt.

33. Englund (2006), Sixtensson (2009) och Listerbom (2010).

34. Gardner (1980).

35. Gardner (1980).

36. DO (2014b).

En förklaring till hur och varför diskriminering kan förekomma inom samhällsinstitutioner kan hittas i den tidigare forskningen om tjänstemän med klientkontakter (så kallade gräsrotsbyråkraters) roll för att förverkliga politik.³⁷ Med tjänsteman med klientkontakter avses en tjänsteman som (1) i sitt dagliga arbete möter samhällsmedborgare, det vill säga klienter,³⁸ patienter, brukare etcetera, som (2) arbetar relativt självständigt, det vill säga som har ett relativt stort handlingsutrymme i sitt arbete, och som (3) utsätts för relativt begränsad övervakning från överordnade. Vissa av dessa tjänstemän är specialister eller experter inom sitt område, som läkare, lärare och domare, medan andra är mindre specialiserade, som vissa handläggare på olika myndigheter.³⁹ Orsaken till forskares intresse för tjänstemän med klientkontakter är att de, oavsett yrkesstatus, har ett betydande inflytande över människors liv. Det är de som levererar eller förmedlar den service som staten, kommunerna och landstingen erbjuder sina invånare. I den bemärkelsen fattar dessa tjänstemän beslut som påverkar människors livschanser, även om deras handlingsutrymme varierar mellan yrke och kontext.⁴⁰

På varje enskilt område där tjänstemän med klientkontakter verkar finns givetvis lagar, regler eller vägledande normer och direktiv som de ska följa eller förhålla sig till. Det är alltså inte dessa tjänstemän som utformar innehållet i politiken.⁴¹ Forskningen visar dock tydligt att tjänstemän med klientkontakter av nödvändighet har ett betydande handlingsutrymme i sitt arbete. Deras arbete går ut på att kategorisera människor med egna, unika omständigheter in i fördefinierade system där människornas rättigheter, kapacitet, skuld, potential och så vidare ska bedömas. Det finns en motsägelse

37. Det ursprungliga uttrycket är "street-level bureaucrats". Det har översatts till "gräsrotsbyråkrater" på svenska. I den här rapporten används istället uttrycket "tjänstemän med klientkontakter", alternativt bara "tjänstemän" om det framgår av sammanhanget att tjänstemän med klientkontakter avses.

38. Benämningarna av invånare som använder offentliga tjänster har varierat mellan myndigheter och över tid. Exempel på termer som använts är klient, kund, patient och brukare. I den här rapporten används "klient" som samlingsterm.

39. Se sociologen Lipskys bok *Street-Level Bureaucracy* (1980). För en studie av svensk gräsrotsbyråkrati, se till exempel Johansson (2007).

40. Lipsky (1980:3–25).

41. För en kritisk diskussion av tjänstemän med klientkontakts roll som aktörer inom arbetsmarknadspolitik, se Paulsen (2015).

inbyggd i tjänstemännens arbete; att tillämpa reglerna opartiskt men samtidigt ta hänsyn till de enskilda individerna och deras unika omständigheter.⁴²

I många fall är tjänstemännens regelverk så omfattande och så motsägelsefullt att det bara kan följas och åberopas selektivt. Under dessa omständigheter utvecklar tjänstemännen rutiner för att göra sina arbetsuppgifter hanterbara. För att klara av sitt arbete tvingas de alltså utveckla en förenklad syn på de individer eller ärenden de hanterar. De kategoriserar och generaliserar för att få ärendet eller individerna och deras situationer att framstå som mindre komplexa eller mindre unika.⁴³

Tjänstemän med klientkontakter vägleds också av normer i sitt bedömningsarbete, normer och stereotyper som dominerar antingen i samhället i stort eller inom organisationen som sådan. Det vanligaste är att normer om värde och förtjänst spelar in; att vissa individer värderas högre eller anses förtjäna mer än andra, antingen på grund av vilka de är eller på grund av vilka moraliska egenskaper de visar upp.⁴⁴

Det är i den inneboende motsättningen mellan opartiskhet och medkänsla, i kombination med tidspress och begränsade resurser, som utrymmet för diskriminering uppstår, trots icke-diskriminerande regelverk. Svårigheten i uppgiften att omvandla människor till bedömningsbara fall öppnar för risken att tjänstemän med klientkontakter använder stereotyper om olika sociala kategorier för att bedöma enskilda klienter. Stereotyper är i regel värdeladdade och riskerar att påverka bedömningen av om en klient ska prioriteras, belönas och så vidare. På så sätt kan kategoriseringar av "svenskar", "invandrare" och "muslimer" länkas till uppfattningar om olika potential, risk, värde och förtjänst. Tjänstemännens metaetiska uppfattningar om kulturers status kan alltså påverka deras bedömningar av klienterna.⁴⁵

42. Lipsky (1980) och Ahrne (1989, kapitel 8).

43. Lipsky (1980:83–86).

44. Lipsky (1980:108–111).

45. Soydan (1995).

Analysunderlag och metod

Kodning av muslimer och förmodade muslimer

Den här studiens empiriska underlag består av samtliga anmälningar om diskriminering som kom till DO under 2014 från personer som uttrycker att de är muslimer eller som kan ha förmodats vara muslimer av andra.

Analysunderlaget består av anmälningar som framför allt har samband med två av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen: etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning.⁴⁶ I vissa fall anger dock anmälarna fler än en diskrimineringsgrund som förklaring, exempelvis etnisk tillhörighet, religion eller kön. Bland annat därför är ett intersektionellt perspektiv viktigt för att förstå upplevelser av diskriminering.

Anmälningar som kommer till DO kategoriseras efter diskrimineringsgrund. Detta görs oftast efter vad anmälaren själv angett som diskrimineringsgrund, men i vissa fall gör DO kategoriseringen.⁴⁷ I DO:s anmälningsblankett finns det inga frågor om vilken etnisk eller religiös tillhörighet anmälaren har.⁴⁸ För att identifiera anmälningar som faller in under definitionerna av begreppen muslim och förmodad muslim har därmed samtliga anmälningar från år 2014 som berör diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion lästs igenom.⁴⁹ I många anmälningar saknas dock denna information. Många anmälare anger alltså att de blivit diskriminerade på grund av etnisk tillhörighet eller religion, men de anger inte vilken etnisk tillhörighet eller vilken religion de har. Det har därför varit ett komplicerat arbete att identifiera anmälare som sannolikt är muslimer eller förmodade

46. De andra fem diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

47. DO (2014b).

48. Se exempel på anmälningsblankett i bilaga 1.

49. Anmälare är inte alltid säkra på varför de diskrimineras. I DO:s anmälningsblankett finns förtryckta alternativ för vad anmälaren tror orsakade diskrimineringen, alternativ som omfattar de sju diskrimineringsgrunderna. Det går också att kryssa för fler än en diskrimineringsgrund. I och med att enbart anmälningarna om etnisk och religiös diskriminering analyseras, finns en risk att enstaka anmälare som inte åberopat etnisk eller religiös diskriminering men som är muslimer eller förmodats vara muslimer, gått förlorade. Risken bedöms dock som relativt liten, just för att det är möjligt att kryssa för flera diskrimineringsgrunder i DO:s blankett.

muslimer. I vissa fall har det varit nödvändigt med en samlad bedömning baserad på flera uppgifter i anmälan.

I många av de anmälningar som i slutändan ingår i analysunderlaget har anmälaren angett religion som möjlig orsak till diskrimineringen. I dessa anmälningar har det framgått eller verkat mycket sannolikt att anmälaren är muslim eller förmodats vara muslim. Här ingår anmälare som skriver att de är muslimer samt anmälare som har muslimskt klingande namn och som anger att de blivit diskriminerade kopplat till sin religion, men som inte kommenterat vilken religion det rör sig om. Det är naturligtvis fullt möjligt att enskilda anmälare har en religionstillhörighet som inte stämmer överens med den religiösa tradition de namngivits inom. Denna risk har dock bedömts vara relativt liten. I flertalet anmälningar finns också annan information i anmälan som gör det möjligt att avgöra om anmälaren är eller kan förmodas vara muslim eller har en annan religionstillhörighet. Urvalet av anmälningar till analysunderlaget har alltså oftast inte skett enbart på basis av namn och religion som diskrimineringsgrund.

Det finns flera orsaker till att individer som är muslimer inte anger att de blivit diskriminerade på grund av religion. En möjlig orsak är att religion kan upplevas vara en så integrerad del av anmälarnas etniska identitet att de inte skiljer på etnisk och religiös diskriminering. Religionstillhörighet är ofta en integrerad del av etnisk tillhörighet.⁵⁰ Muslimer och förmodade muslimer kan ha en eller flera tillskrivna egenskaper gemensamt med andra grupper av individer som upplever diskriminering, såsom att ha invandrat, att ha en utländsk bakgrund och att vara mörkhyad.⁵¹ Det kan därför vara svårt för anmälarna att veta om upplevelsen av att ha blivit diskriminerad hänger samman med att de uppfattas vara invandrare, muslimer, från Mellanöstern, kvinnor, svarta eller en kombination av några av dessa.⁵² Andra upplevelser av diskriminering kan ha tolkats som etnisk diskriminering om anmälarna tolkar innebörden av religiös diskriminering som diskriminering riktad specifikt mot religiösa symboler eller aktiviteter, som att förbjuda slöja på jobbet eller att inte tillåta bönestunder på arbetstid. Det finns också en stor överlappning mellan dessa diskrimineringsgrunder i anmälningarna; majoriteten av anmälarna som angett religion som diskrimineringsgrund har också angett etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund.

50. Se till exempel Weber (1983: 274–283) och Hylland Eriksen (1998:13ff) för diskussioner om kriterier för etnicitet.

51. Se till exempel DO (2012, 2014b) och Mångkulturellt centrum (2014).

52. Balibar (1991).

De anmälningar som faller in under kategorin förmodade muslimer återfinns framför allt bland anmälare som angett etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund. Denna kategori innehåller sannolikt både individer som är muslimer och individer som inte är det. Samtliga anmälningar om etnisk diskriminering som inkom till DO under 2014 har lästs igenom för att identifiera dessa fall. För att identifiera om anmälarna kan ha förmodats vara muslimer har det tagits hänsyn till innehållet i anmälningarna och anmälarnas namn, det vill säga namnens geografiska, kulturella eller religiösa ursprung. Denna identifiering kan inte göra anspråk på att vara exakt, men är gjord utifrån en samlad bedömning av innehållet i anmälningarna.

I tabell 1 presenteras anmälningarna efter samhällsområde och efter om de har kodats som muslimer eller förmodade muslimer i analysarbetet.

Tabell 1. Antal anmälningar per samhällsområde och andel muslimer och förmodade muslimer

Område	Antal anmälningar	Förmodade muslimer (%)	Muslimer (%)
Utbildning	54	67	33
Arbetsliv	64	61	39
Konsumtion	41	56	44
Samhällsinstitutioner	58	60	40
Totalt	217	61	39

Muslimer utgör knappt 40 procent av analysunderlaget som helhet, och förmodade muslimer drygt 60 procent. Fördelningen mellan muslimer och förmodade muslimer skiljer sig något mellan de olika samhällsområdena: 33 procent av anmälarna inom området utbildning har angett sig vara muslimer, och 44 procent inom området konsumtion av varor och tjänster.

Analysunderlagets begränsningar

Utifrån anmälningarna som inkommit till DO går det dock inte att dra några generella slutsatser om upplevelser av diskriminering i det svenska samhället som helhet. Detsamma gäller för alla kvantitativa resultat som presenteras i tabeller. Det är sedan tidigare känt att det finns en betydande selektion när

det gäller både vad som anmäls och vilka som anmäler till DO.⁵³ Exempel på faktorer som påverkar vad som anmäls och vilka som anmäler är individers kunskaper och föreställningar om DO:s verksamhet. Andra exempel är vad som är diskriminering i lagens mening, föreställningar om krav på bevis, relationen till den man anser har utsatt en för diskriminering, maktresurser och tillgång till alternativa strategier vid upplevd diskriminering.⁵⁴ Det är därmed svårt att uppskatta storleken och karaktären på mörkertalet, det vill säga de upplevelser av diskriminering som aldrig anmäls.

Man skulle exempelvis kunna tänka sig att människor drar sig för att anmäla arbetsgivare som de fortfarande arbetar hos. Anmälningarna är offentliga handlingar. Om DO väljer att gå vidare med ett fall får arbetsgivaren reda på vem som står bakom anmälan. Maktrelationen mellan en anställd och en arbetsgivare kan alltså påverka tendensen att anmäla en individ eller en organisation som anmälaren står i ett beroendeförhållande till. De kvantitativa resultat som presenteras i analysen ger därmed inte en bild av omfattningen av diskriminering i samhället i stort, eller av hur spridningen av upplevelser av diskriminering ser ut.

Anmälningar till DO kan göras med olika syften och det kan ha inverkan på vad anmälaren väljer att ta upp och berättar om i anmälan. Anmälningarna kan exempelvis handla om att fästa myndighetens uppmärksamhet på missgynnanden i samhället eller om att försöka få individuell upprättelse. De anmälningar som gjorts i DO:s anmälningsblankett, vilket är majoriteten, formas efter grundstrukturen i blanketten. Många anmälare redogör kortfattat för den anmälda händelsen i anmälningsblanketten, men beskriver en förhoppning om en dialog med DO, där de kan förklara sina upplevelser mer i detalj.

I rapporten illustreras resultaten med citat från anmälningarna. Citaten har i vissa fall redigerats något för att underlätta förståelsen. Redigeringen har gjorts med syfte att behålla och tydliggöra andemeningen i citaten. Vid enstaka tillfällen har ordföljden i en mening kastats om för att underlätta förståelsen av citatet. Inga symboler har använts för att förtydliga detta, eftersom inga ord har lagts till eller tagits bort. I en fotnot framgår dock att texten har redigerats.

53. DO (2010) och Europeiska Unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) (2011).

54. DO (2014b:24).

Metod

En kvalitativ metod har använts för att analysera anmälningarna. Det innebär att fokus i analysen ligger på förståelse och mening.⁵⁵ Syftet är att förstå upplevelser av diskriminering.

Anmälningarna har inledningsvis sorterats efter samhällsområde eller med andra ord, var diskrimineringen upplevts.⁵⁶ Områdena utgörs av diskriminering

- inom utbildningsväsendet
- inom arbetslivet
- i mötet med hälso- och sjukvården och andra samhällsinstitutioner
- i samband med köp av varor och tjänster.

Lika många anmälningar har riktats mot utbildningsväsendet som mot de andra samhällsinstitutionerna tillsammans. Detta motiverar en lite mer ingående analys av upplevelserna av diskriminering inom detta område.

Analysarbetet riktar in sig på att identifiera olika typer av diskriminerande händelser och händelseprocesser. Analysunderlaget presenteras därför också efter vilken typ av händelse som upplevts; exempelvis att bli misstänkliggjord, underskattad, trakasserad eller ojämnt behandlad såsom muslim eller förmodad muslim.⁵⁷

Analysunderlaget har också kodats för att göra det möjligt att identifiera intersektionella upplevelser av diskriminering.

Det är dock viktigt att understryka att anmälarnas anonymitet har varit en viktig aspekt i arbetet med analysen och författandet av rapporten.

55. Se till exempel Boyatzis (1998).

56. I enstaka fall anmäls flera åtskilda upplevelser av diskriminering i samma anmälan. I dessa fall har anmälan kopierats och använts i båda samhällsområdena.

57. Strategierna för att använda etnisk tillhörighet för att skapa och reproducera socioekonomisk över- och underordning har visat sig vara i grunden relativt lika över tid och mellan samhällsområden. Se särskilt sociologen Wimmers (2008, 2013) typologi över etniska gränsdragningsstrategier. Genom tidigare forskning finns det en förförståelse för vilka incidenter som varit vanliga i Sverige och i andra länder. För samma kontext, se DO (2014b). För internationella studier, se till exempel Essed (1991), Feagin (1991) och Bickerstaff (2012). Exempel på diskriminerande incidenter kan vara att bli misstänkliggjord, underskattad, trakasserad eller ojämnt behandlad på grund av sitt ursprung.

Exempelvis har citaten och hänvisning till enskilda anmälningar aidentifierats så att det inte går att koppla individer till känsliga personuppgifter.

Slutligen har antidiskrimineringsstrategier identifierats, det vill säga de verktyg som anmälarna beskrivit att de använt för att hantera den incident eller den kedja av händelser som de upplevt sig utsatta för, utöver att anmäla den till DO.

Upplevelser av diskriminering inom utbildningsområdet

Av de 217 anmälningarna rör 54 diskriminering inom utbildningsområdet. I resultatredovisningen nedan delas anmälningarna upp i utbildning för barn och ungdomar samt utbildning för vuxna. De kategoriseras också efter vilken typ av diskriminerande händelse som upplevts. I bilaga 2 och tabell 2 presenteras anmälningarna efter typ av händelse, antal anmälningar samt antal anmälande barn/ungdomar, vuxna, muslimer och förmodade muslimer. Anmälningarna är relativt jämnt fördelade mellan barn och vuxna. Personer som angivit att de är muslimer står för en tredjedel av anmälningarna, och personer som förmodats vara muslimer står för två tredjedelar. Kvinnor eller flickor står för 43 procent av anmälningarna.

Barns och ungdomars anmälningar

Knappt hälften av anmälningarna som rör utbildningsområdet handlar om diskriminering av barn och ungdomar. Majoriteten av dessa är skrivna av en vuxen, oftast av barnets eller ungdomens förälder. De äldre barnen och ungdomarna har dock i flera fall gjort anmälningarna själva.

Upplevelser av upprepade kränkningar

16 av anmälningarna som rör barn och ungdomar handlar om vad anmälarna själva refererar till som trakasserier eller mobbning, något som beskrivs som upprepade kränkningar.⁵⁸ I drygt hälften av dessa anmäls lärare eller annan skolpersonal. Upplevelserna har alltså lika ofta sitt ursprung i social interaktion mellan skolkamrater som med skolpersonal. Upplevelser som

58. Trakasserier kommer nedan att användas som samlingsnamn för olika upplevelser såsom av att bli nedvärderad eller mötas av rasistiska uttryck, med undantag för när anmälarnas egna ord återberättas. Det är dock viktigt att hålla i åtanke att lagstiftningen ser olika ut gällande vad som kan anses vara exempelvis trakasserier respektive kränkande särbehandling. I och med att anmälarnas berättelser är utgångspunkten, kan upplevelser som beskrivs som kränkningar, trakasserier, mobbning och liknande skilja sig från lagens definitioner av desamma.

handlar om att lärare kränker elever är vanligare i gymnasieskolan än i grundskolan.⁵⁹

Det är i regel utbildningsanordnare som anmäls. Enligt anmälarnas beskrivningar har skolledningen uppvisat två olika förhållningssätt gentemot anmälarna och deras ärenden. Det ena är passivitet. Anmälare beskriver att skolledningen visserligen har bekräftat barnets eller ungdomens upplevelser och lovat att vidta åtgärder, men sedan inte hållit sitt löfte. Det andra förhållningssättet är att skolledningen tagit parti för den som anklagas för trakasserier genom att ifrågasätta eller trivialisera barnets eller ungdomens upplevelser.

De analyserade anmälningarna mot gymnasieskolor handlar ofta om lärare eller annan skolpersonal som anmälarna upplever har trakasserat dem. En muslimsk flicka som går på gymnasiet beskriver att hon länge känt sig nedvärderad och trakasserad av sin engelsklärare:

En gång när jag skulle skriva tenta bad jag till gud tyst för mig själv. Då kom hon fram och sade att du behöver inte be, du kommer ändå få ett F. Har aldrig blivit så kränkt i mitt liv. Jag kände mig hotad med "F" när hon sa så.⁶⁰

Citatet illustrerar en suddig gräns mellan trakasserier som elever kan uppleva oavsett etnisk tillhörighet eller trosuppfattning samt trakasserier

59. Trakasserier är en form av diskriminering om det finns en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Utbildningsanordnare är skyldiga att utreda upplevelser av diskriminering inom skolan enligt diskrimineringslagen. Utbildningsanordnare är dessutom skyldiga att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att trakasserier upprepas (se <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>). Enligt skollagen är utbildningsanordnaren skyldig att utreda och förebygga trakasserier, och enligt diskrimineringslagen är utbildningsanordnaren skyldig att utreda och förebygga diskriminering. Den som upplever att utbildningsanordnaren har brustit i sin skyldighet att utreda eller förebygga diskriminering kan vända sig till Skolinspektionen. Skolinspektionen har ett brett uppdrag och tar emot anmälningar om utbildningsanordnare som brister i sina förpliktelser generellt. I DO:s uppdrag ingår däremot att ta emot anmälningar om handlingar som specifikt har samband med diskriminering. Flera av anmälarna, i synnerhet de yngre, har anmält till både DO och Skolinspektionen. Det framgår i flera anmälningar. Vidare framgår det att anmälarna vanligtvis i första hand har haft kontakt med skolledningen. Eftersom de inte varit nöjda med skolledningens reaktion på det inträffade, har de vänt sig till DO.

60. Löpnnummer (hädanefter förkortat lprnr) 1.

som har antireligiösa eller antimuslimska konnotationer. Citatet beskriver hur anmälaren upplever att läraren kränker eleven genom att oombedd berätta att hon inte förväntar sig att eleven kommer att klara provet. Det här är ett av många exempel på hur anmälarna beskriver att diskriminering har kommit till uttryck i subtila former. Även om lärarens uttalande som upplevdes som kränkande kan uppfattas som mer uppenbar, är kopplingen till diskrimineringsgrunden religionstillhörighet betydligt mer subtil.

Enskilda händelser som uttrycks subtilt, kan också förstås på ett annat sätt när de placeras in i en kontext där öppna trakasserier har förekommit. På frågan i DO:s formulär om varför anmälaren tror att det finns ett samband mellan trakasserierna, religion och etniska tillhörighet, skriver hon att läraren:

... ansåg att jag inte talade engelska väl för att jag kommer ifrån Irak. I klassrummet talar hon om muslimska terroristiska grupper och anser att jag tycker om dessa bara för att jag är muslim.⁶¹

Anmälaren placerar alltså händelsen i ett sammanhang där hon upplevt antimuslimska uttalanden från läraren tidigare.

Händelser där elever upplevts kränka andra elever

De händelser som anmäls där elever upplevts kränka andra elever, utspelar sig oftast i grundskolan. De som anmäler är då oftast föräldrarna. Redogörelserna som anmälarna beskriver som trakasserier eller kränkningar är inte lika detaljrika som när den som upplevt dem skriver anmälan. Det kan bero på att föräldrarna sällan befinner sig på skolans område under längre stunder och oftast inte själva har bevittnat de upplevda kränkningarna. Föräldrarna får oftast höra om upplevelserna från sina barn. Anmälningar som är skrivna av föräldrar riktar istället mer fokus på skolans reaktion än på det som hänt. Det är också en fas i händelseförloppet där föräldrarna själva kan ha haft större insyn.

En del anmälare upplever att skolledningen inte vill vidta skäligen åtgärder för att förebygga trakasserier i framtiden. En del anmälare ger uttryck för upplevelser av att skolledningen förnekar att trakasserier har ägt rum, eller trivialiserar betydelsen av dem. I vissa fall har de trakasserier som barnet eller ungdomen upplevt varit rasistiska eller islamfientliga till sin karaktär, i andra fall handlar det om andra former av kränkningar. I det senare fallet har

61. Lpnr 1.

alltså enbart lärarens eller skolledningens agerande, eller brist på agerande, anmäls.

Citatet nedan är hämtat från en anmälan där föräldrarna till en muslimsk tioårig flicka upplever att rektorn mycket tidigt tagit parti för pojkarna som trakasserat och hotat deras dotter på ett islamfientligt sätt:

Min dotter /.../ blev /.../ antastad av tre–fyra pojkar ur samma klass. De kallade henne hora, att alla muslimer är sjuka, att de skulle slå ihjäl henne, att hennes mamma var en hora. De sa också flera gånger att de skulle slå henne varje gång de ser henne, döda henne etc. etc. Detta skedde när de fortfarande var på skolans område.⁶²

Föräldrarna får ett möte med rektorn och klassföreståndaren dagen därpå. På mötet upplever föräldrarna att rektorn och klassföreståndaren tar pojkarnas parti och ifrågasätter flickans berättelse:

Rektorn meddelade att en lärare talat med pojkarna som hade sagt att det var min dotter som slagit och hotat dem! Rektorn och klassföreståndaren anklagade under mötet min dotter för att hon var den skyldiga, utan att ens undersöka saken ordentligt. Horribelt att de försöker få det till att en ensam tioårig flicka skulle angripa ett gäng pojkar med hot och slag! Rektorn hävdade också att det hela skett utanför skolans väggar och att han därför inte är skyldig att göra något.⁶³

Av anmälan framgår att flickan har upplevt pojkarnas agerande som antimuslimska.

Misstänkliggjord

I kategorin misstänkliggjord återfinns bland annat anmälningar från föräldrar som upplever att de själva på ett orimligt sätt har blivit misstänkta för våld mot, och omsorgssvikt av, sina barn. Dessa upplevelser diskuteras mer utförligt i avsnittet om anmälningar om diskriminering i mötet med samhällsinstitutioner nedan. Det här avsnittet lyfter fram en anmälan som på ett tydligare sätt illustrerar hur unga muslimer och förmodade muslimer upplever att de misstänkliggörs i skolan. Anmälan är gjord av en mamma som berättar hur hennes dotter blir gripen av polisen för ett misstänkt bombhot mot en gymnasieskola. Dottern, en flicka i övre tonåren, vill

62. Lpnr 2.

63. Lpnr 2.

övertaska en kompis som fyller år. Hon har köpt en födelsedagspresent och vill ordna en skattjakt åt kompiserna genom att gömma presenten på skolan och låta kompiserna leta efter den:

/.../ Väl på skolan närmade hon sig två lärare och frågade var hon kan hitta årskurs ett elever. Lärarna undrar vad hon gör på skolan, vad hon heter, i vilken skola hon går och vad hennes kompisar heter. [Flickan] svarade på frågorna /.../ och lärarna sade att hon inte får lägga några föremål på skolan och att hon får lämna skolan. Sedan följde lärarna henne ut. På vägen ut passade [flickan] på att gå på toaletten. Efter fem minuter började lärarna banka på dörren och frågade vad hon gjorde där. När hon kom ut väntade fyra vuxna på henne. [flickan] försökte SMSa och få kontakt med sina kompisar [på skolan]. I väntan på svar gick hon till lobbyn hos företaget som ligger en våning under gymnasiet i samma byggnad och frågade om hon kunde sitta där och det fick hon. Under tiden som hon väntade såg hon skolpersonalen titta i smyg på henne. Hon tyckte att det var obehagligt. Hon tog hissen och lämnade byggnaden. Ute väntade hon igen på svaret från sin kompis. Och då blev hon gripen av polisen. Det visade sig att skolans personal hade ringt polisen och anmält BOMBHOT. Polisen förstod snabbt att det inte rådde något bombhot och ringde [flickans] pappa som kom och hämtade henne.⁶⁴

Mamman avslutar anmälan med en fråga:

/.../ Vad är det som gör att vuxna människor inte ser en skör flicka framför sig, och av allt hon säger hör "placera ett föremål" och blir skrämde till den graden att man ringer polisen. Är det hennes utländska namn och att hon inte ser medelsvensk ut?⁶⁵

De två lärarna upplevs alltså ha betraktat födelsedagspresenten som ett misstänkt föremål och flickan som en potentiell terrorist.⁶⁶

64. Lpnr 3.

65. Lpnr 3.

66. Incidenten har stora likheter med en nyligen mycket uppmärksammas händelse där en 14-årig pojke i USA misstänktes av sin egen lärare och greps av polisen när han tog med sig en digital klocka till skolan som han konstruerat själv och ville visa för läraren och klassen. Se <http://www.dn.se/nyheter/varlden/14-aring-byggde-klocka-greps-for-misstankt-bomb/>.

Bristande respekt för elevers religion

Fyra av anmälarna upplever att skolan inte respekterar barnens eller ungdomarnas religion. En flicka i övre tonåren som går i gymnasieskolan berättar i sin anmälan att hon upplevde att en lärare började trakassera henne efter att hon valt att börja bära slöja.

Jag satte på mig sjal för cirka 7 månader sedan, innan dess har jag inte burit slöja och i skolan behandlade lärarna mig jämlikt andra elever när jag inte hade slöja. När jag började med slöja fick jag jämt och ständigt bli utskrattad i klassen och den ansvarige har varit läraren. Ex: [på lärarens kränkningar i klassrummet] /.../ "När ska du ta av dig det där tramset (sjalen) har du inte tröttnat på det? /.../" Efter att min lärare attackerat mig p.g.a. min sjal så bytte hon ämne. Ämnet handlade om vad klasskamraterna hade för planer för att göra på sommarlovet, då berättade mina två vänner om resan till Grekland som de planerat. När min lärare frågade mig om vad jag skulle göra sa jag att jag förmodligen skulle till Iran. Med en skrattretande ton sa hon "jaha, har dina föräldrar hittat någon till dig, ska du bli bortgift?"⁶⁷

Anmälan upplever att läraren har svårt att acceptera att hon bär slöja frivilligt. Anmälan beskriver hur läraren vid upprepade tillfällen påtalar att flickan har personlighetsförändrats sedan hon började bära slöja, att hon inte är lika glad längre och att hon inte presterar lika bra i skolan sedan hon började bära slöja.

I en annan anmälan beskriver en 18-årig kvinnlig elev som går tredje året i gymnasiet hur hon upplevt kränkningar från personal i matbispisningen:

Jag har under 3 år blivit kränkt av matsalspersonal på skolan på grund av min utländska och muslimska bakgrund. /.../ De ger oss grismat i skolan fastän vi frågar om det är gris. /.../ När jag tar mycket mat får jag kommentarer som "får du ingen mat hemma" eller "äter du inte när du kommer hem".⁶⁸

Kvinnan beskriver alltså att hon motarbetas av personalen i matbispisningen när hon praktiserar sin tro. Hon beskriver också att hon fått ta emot kommentarer som verkar anspela på att hennes familj är socioekonomiskt utsatt. Kvinnan vänder sig till skolledningen:

67. Lpnr 4.

68. Lpnr 5.

Jag har sökt hjälp men inte fått det (även ifall jag har vittnen) av rektorerna då de skuldbelägger mig, hämtar vittnen som inte ens var på platsen. Jag har intressanta inspelningar, då vi sitter i ett möte med en mattant som har kränkt mig (kallat mig gris!) under mötet säger hon att jag bor i Sverige och skall lära mig att äta gris! Rektorerna sitter och lyssnar och bryr sig inte, de talar inte ens om för henne att det är fel. /.../ Jag mår väldigt psykiskt dåligt och har gjort det länge på grund av detta.⁶⁹

Enligt kvinnans berättelse agerar skolledningen passivt när kvinnan upplever sig kränkt av matbespisningspersonalen på mötet. Hon skriver också att hon haft problem med matbespisningen under hela gymnasietiden, vilket också kan vara ett tecken på passivitet från skolledningens sida.

Anmälningar inom högskola och vuxenutbildning

28 av anmälningarna från personer som upplevt diskriminering inom utbildningssystemet riktas mot utbildning för vuxna. Av dem handlar en tredjedel om diskriminering från ett universitet eller en högskola. Resterande två tredjedelar riktas mot vuxenutbildning, det vill säga mot kommunala eller privata aktörer som erbjuder gymnasiala studier på Komvux, utbildning i svenska för invandrare (SFI) och olika yrkesutbildningar. Nedan redovisas exempel från anmälningarna angående vuxenutbildning utan åtskillnad.

De flesta av de vuxna anmälarna ger också uttryck för känslan av att motarbetas av olika aktörer inom det svenska utbildningssystemet, till exempel av lärare, administratörer eller rektorer. Anmälarna uppfattar det som att dessa aktörer inte vill att de ska delta i undervisningen eller som att aktörerna inte vill att anmälarna ska bli godkända genom att exempelvis underkänna deras studieuppgifter, undanhålla dem viktig information eller att motarbetas i andra former.

Orättvis bedömning av studieprestationer

Flera av anmälarna anser att de blivit orättvist behandlade i bedömningen av sina studieprestationer, det vill säga att de blivit orättvist bedömda eller underkända utan förklaring. De upplever ofta att de blivit motarbetade och orättvist behandlade under en längre period. Anmälningarna innehåller

69. Lpnr 5.

exempel på detta från studenter på högskolan, eller som i exemplet nedan som rör en trafikskola.⁷⁰

I en gruppanmälan mot en trafikskola skriver anmälarna, av vilka majoriteten har muslimskt klingande namn, följande:

Vi var ca 22 personer med 18 nya svenskar och 4 infödda svenskar. Men vid kursutvärderingen [blev] endast 5 personer accepterade att fortsätta på körkortskurs [för] lastbil. Gissa vad? De 4 infödda svenskarna var alla Godkända och endast en ny svensk (som var född i Sverige). Alla andra /.../ [har] fått avslag.

I lärarnas beteende ingår enligt anmälarna att:

1 – Låsa dörren för studenter för att förödmjuka dem och för att förhindra den sena personen från att komma in (men denna regel tillämpades inte på infödda svenskar).

2 – Föreläsningarna var fokuserade bara på de infödda och [lärarna] avslag alla frågor från nya svenskar utan ordentliga svar. Visa mindre respekt för nya svenskar från 2 [av] lärarna.

3 – Med en passerande procent på 5 % för nya svenskar och 100% för infödda svenskar, försöker skolan skicka budskapet att de nya svenskarna är mindre smarta än infödda svenskar. /.../ [M]ånga av oss har hög utbildning och vissa av oss är officiella bussförare /.../.

4 – Det är tydligt att [Skolan] har diskriminerat oss på grund av att vi är från annan ras ursprungligen trots att vi är svenska nu /.../ vårt främsta skäl till detta klagomål är att skydda andra människor från att skadas av denna rasistiska skola och för att stoppa denna korrupcion [och] slöseri [med] pengar /.../ ⁷¹

Enligt anmälarna är det 18 personer som utsatts för diskriminering, varav åtta valt att gå vidare med en anmälan till DO. Det anmälarna anger att de har gemensamt, och som skiljer dem från infödda svenskar, är att de har ett annat ursprung än svenskt.

70. Det kan vara värt att betona att trafikskolor har andra skyldigheter än utbildningsanordnare enligt diskrimineringslagen i och med att trafikskolor regleras av de bestämmelser som rör varor och tjänster och inte utbildning.

71. Lpnr 6. Grammatiken i citatet har redigerats.

Nedlåtande uttryck och beteenden inom vuxenutbildning

I anmälningarna från vuxenutbildningen står framför allt lärarna bakom de upplevda trakasserierna i form av nedlåtande uttalanden eller beteenden. Anmälarna upplever att lärarna uttrycker sig nedvärderande om dem på olika sätt, och visar att de inte är prioriterade. Flera av anmälarna tror att syftet med trakasserierna är att de ska hoppa av utbildningen. I en gruppanmälan undertecknad av åtta elever skriver anmälarna:

Sedan mars 2013 har vi haft en [lärare], som har särbehandlat, nonchalerat och mobbat några av oss elever som har utländsk bakgrund. Hon använder ironi och nedlåtande spydiga kommentarer där hon uttrycker sig nedlåtande och kränkande om våra språkkunskaper.⁷²

Precis som i anmälningarna från barn och ungdomar beskrivs skolledningarna antingen ha varit passivt inställda till konflikten eller ha tagit skolpersonalens parti. I gruppanmälan som citeras ovan skriver anmälarna:

Vi har påpekat [trakasserierna] för rektorn många gånger men han har enbart reagerat med att säga att om vi vill kan vi sluta.⁷³

Det framgår inte om anmälarna upplever att skolledningen tror på deras berättelse. Det är alltså inte klart om anmälarna upplever att rektorn inte prioriterar dem, eller om han inte tar deras upplevelser på allvar.

I citatet nedan kopplas upplevelsen av att lärarna vill att anmälaren ska hoppa av utbildningen tydligt ihop med upplevelser av trakasserier. En muslimsk man i 30-årsåldern som går en SFI-kurs som förbereder för högre studier beskriver hur lärarna har försökt övertala honom att hoppa av utbildningen eftersom han enligt dem inte är lämpad för högre studier. När han ändå fortsätter att delta upplever han sig först motarbetad i klassrummet. Anmälaren beskriver sedan att han till slut handgripligen blir utkörd från skolans lokaler. Enligt anmälaren säger läraren följande:

“[Y]ou are too old to learn the Swedish language. You are not supposed to study in university in Swedish language”. /.../ During one of the class sessions, she did not give me a dictionary and she yelled at me /.../ At the same time, she threatened that she could put me out of the

72. Lpnr 7.

73. Lpnr 7.

class. The next session, she did not let me go to class and continuously pushed me by her hands /.../ from upstairs to downstairs in the vuxenutbildning when she was saying that I did not have right to study there.⁷⁴

Anmälaren anger sin etniska tillhörighet och religiösa tro som möjliga diskrimineringsgrunder relaterade till upplevelsen. Utifrån anmälares beskrivning är det tydligt att denne uppfattar att läraren inte vill ha anmälaren i sin klass. Det framgår dock inte hur anmälaren direkt kopplar lärarens agerande till sin etniska tillhörighet eller religion. Detta kan delvis bero på att specifika incidenter som beskrivs i anmälningarna av nödvändighet är plockade ur sitt sammanhang, ett sammanhang där kopplingen till etnisk tillhörighet eller religion kan kännas uppenbar för anmälaren. Vissa anmälningar förmedlar detta sammanhang på ett tydligare sätt än andra.⁷⁵

Bristfällig hänsyn till studenters utövande av religion

Ett exempel på anmälan som rör upplevelser av bristande hänsyn till anmälarnas religion är två kvinnliga anmälare som anser att högskolorna som de studerar vid och som erbjuder vårdutbildningar, inte visar skälig hänsyn till deras rätt att utöva sin religion. Anmälarna känner sig hindrade att genomföra sin utbildning på ett sätt som är förenligt med deras sätt att praktisera islam. Anmälarna anser att bära kortärmad klädsel är oförenligt

74. Lpnr 8. Egen översättning: "[D]u är för gammal för att lära dig det svenska språket. Det är inte meningen att du ska studera på universitet på svenska' /.../ Under en av lektionerna, gav hon mig inte något lexikon och skrek åt mig /.../ samtidigt hotade hon mig att hon skulle stänga ute mig från lektionerna. Nästa lektion tillät hon inte mig att gå till lektionen och så puttade hon mig uppreparande gånger med händerna /.../ från övervåningen till nedervåningen i vuxenutbildningen och sa att jag inte hade rätt att studera där."

75. Ur ett historiskt perspektiv har rasism och diskriminering också tagit sig alltmer subtila former, vilket gör den svårare att identifiera. Se till exempel Sears (1988), Essed (1991) och Dovidio med flera (2002). Att hänvisa till att en person är för gammal, inte är ämnad för universitetsstudier eller har för dåliga språkkunskaper skulle kunna vara ett subtilare sätt att nedvärdera personen, än att hänvisa till etnisk bakgrund eller religionstillhörighet. Hög ålder och dåliga språkkunskaper kan, även om också dessa kan utgöra diskriminering, upplevas som mer legitima argument för att inte satsa på en elev eller en student. Anmälarna kan alltså uppleva att de exkluderas eller nedvärderas på grund av sin religion eller etniska tillhörighet, men att exkluderingen sker med hänvisning till en annan egenskap.

med deras tro. De föreslår som ett alternativ att de ska bära engångsrockar eller så kallade engångsärmar. Anmälarna gör gällande att högskolorna väljer att inte göra avsteg från sina hygienrutiner för att tillmötesgå kvinnornas önskemål. Det som anmäls tolkas vara att högskolorna avstår från att möjliggöra för studenterna att genomföra sin utbildning på ett sätt som är förenligt med deras tro, trots att kvinnorna, enligt anmälan, erbjuder ett hygieniskt alternativ till kortärmat.⁷⁶

Det finns ett mönster där utbildningsanordnare upplevs brista i att anpassa utbildningen till elevers och studenters individuella behov. Detta mönster bekräftas när man jämför de muslimska studenternas berättelser med DO:s undersökning av upplevelser av diskriminering som hör samman med samtliga diskrimineringsgrunder.⁷⁷ Sociologen Soydan lyfter fram likabehandlingsidealet och det individorienterade idealet som två motpoler som tjänstemän med klientkontakter rör sig mellan: vissa är mer individorienterade, andra mer regelstyrda.⁷⁸ Anmälarnas berättelser skulle alltså kunna förstås utifrån upplevelser av utbildningssystemet som en regelstyrd snarare än individorienterad byråkratisk institution där alla som avviker från normen riskerar att komma i kläm.

Diskussion om upplevelser av diskriminering inom utbildningsområdet

Resultatredovisningen visar att det finns likheter i anmälarnas upplevelser av att ha blivit diskriminerade såsom att ha blivit trakasserade och att skolledningen inte tagit deras upplevelser på allvar. Dels anses skolledningen ha brustit i arbetet med att förebygga fortsatta trakasserier och annan form av diskriminering, dels har skolledningens bemötande av anmälarna i många fall upplevts som kränkande. Dessa mönster bekräftas också i DO:s tidigare analyser av anmälningar om diskriminering.⁷⁹

Både vuxna samt barn och ungdomar som anmält upplevelser av diskriminering inom utbildningsområdet har känt sig orättvist behandlade, eller upplevt att de inte fått sin religion respekterad. Vuxna anmälare har i större utsträckning anmält orättvis bedömning av resultat och

76. Lpnr 9 och 10.

77. DO (2014b:206).

78. Soydan (1995).

79. DO (2014b).

antagningshandlingar till utbildningar. De har också upplevt att de är önskade deltagare på utbildningar på ett sätt som barnen och ungdomarna inte har återgett. Anmälningarna från barn och ungdomar handlar istället oftare om att de eller deras föräldrar blivit misstänkliggjorda av skolpersonal. Ett annat mönster i anmälningarna är att lärares delaktighet i trakasserier och annan form av diskriminering ökar med anmälarens ålder. Detta mönster bekräftas också i tidigare forskning.⁸⁰ Att så många vuxna anmäls för att ha trakasserat barn och ungdomar sticker dock ut i jämförelse med tidigare forskning.⁸¹

Upplevelserna av diskriminering och diskriminerande processer inom utbildningsområdet är alltså relativt likartade för barn, ungdomar och vuxna. Anmälarna delar den övergripande upplevelsen av att tillhöra en lägre värderad och mindre prioriterad grupp. Detta upplevs vid konflikter med andra elever eller studenter, eller med personal på skolan. Det upplevs också i situationer där anmälarna uttrycker särskilda behov vid utövandet av sin religion. Ett exempel är den anmälare som tar upp problem med skolbespisningen där matbespisningspersonalen uppges anse att anmälaren bör anpassa sig till föreställd svensk (mat)kultur.

De två lärarna i exemplet kring att bli misstänkliggjord såsom muslim verkar ha betraktat födelsedagspresenten som ett misstänkt föremål och flickan som en potentiell terrorist.⁸² Tidigare forskning visar att uppfattningar om att muslimer och islam är nära förknippade med terrorism är relativt utbredda.⁸³ Dessa uppfattningar förknippas med uppfattningar om muslimer och islam som i grunden inkompatibla med demokrati och västerländska ideal.⁸⁴ Ett annat exempel är beskrivningen av lärarens reaktion efter det att

80. Skolverket (2013).

81. Jämför Skolverket (2009).

82. Händelsen har stora likheter med en nyligen mycket uppmärksammas händelse där en 14-årig pojke i USA misstänktes av sin egen lärare och greps av polisen när han tog med sig en digital klocka till skolan som han konstruerat själv och ville visa för läraren och klassen. Se <http://www.dn.se/nyheter/varlden/14-aring-byggde-klocka-greps-for-misstankt-bomb/>.

83. Borell (2012:24ff) och Integrationsverket (2006). Se även studier om medias tenderar att förstärka bilden av att islam och muslimer som nära förknippat med våld och terrorism (exempelvis DO 2015 och Steiner 2015).

84. Borell (2012:55).

en kvinnlig elev valt att börja bära huvudbonad och stereotypa attityder⁸⁵ som förekommer till islam, såsom att kvinnor inom islam är förtryckta (inte glada) och familjeorienterade (presterar sämre i skolan).⁸⁶ Om läraren förutsätter att muslimska kvinnor är förtryckta och familjeinriktade så kan lärarens inställning till islam leda till att hon upplever flickan på det sättet när hon börjar bära slöja.

Ett annat mönster är att den etniska eller religiösa dimensionen av den upplevda diskrimineringen ofta beskrivs komma till uttryck i subtila former. I anmälningar till DO lyfts händelser också ur sammanhang som inte alltid är lätta att till fullo återge. Det kan vara en orsak till att flera av anmälningarna inte beskriver länken mellan en diskrimineringsgrund och exempelvis ett bristfälligt agerande eller en mångtydig kommentar från en lärare.

Tidigare forskning har visat att subtil rasism och diskriminering är särskilt svår att hantera. En orsak är att den som upplever rasismen eller diskrimineringen vid varje enskild incident måste lägga emotionell energi på att analysera situationen. Istället för att enbart fokusera på att hantera den diskriminerande händelsen i stunden, behöver den utsatta varje gång processa frågor som: Var det där verkligen diskriminerande/rasistiskt, eller blev jag bara dåligt bemött i största allmänhet? Är jag överkänslig?⁸⁷ En annan orsak till svårigheterna är att subtil diskriminering i regel förnekas av den som anklagas. Det leder till att individer som konfronterar subtil diskriminering ofta får viktiga aspekter av sina upplevelser av verkligheten ifrågasatta. I en amerikansk studie av afroamerikaners upplevelser av rasism, beskrivs detta som en av de aspekter av rasism som det är svårast att leva med. När en individ inte får sin upplevelse av verkligheten bekräftad, påverkas till slut individens tilltro till sig själv.⁸⁸

En stor del av anmälningarna handlar om trakasserier. Enligt ett flertal undersökningar drabbas många barn och ungdomar i svenska skolor av

85. Detta kan liknas med kulturchauvinism som avses när en bedöma andra kulturer och religioner utifrån den egna kulturens synsätt. Detta är ofta förknippat med att ta det egna synsättets moraliska överlägsenhet för given.

86. Integrationsverket (2006).

87. Se Fleming med flera (2012). Ett mindre, metodologiskt problem är att många av anmälningarna om diskriminering av barn och ungdomar är skrivna på Skolinspektionens anmälningsblankett, som inte uttryckligen frågar om den upplevda kopplingen mellan skolans agerande och diskriminering.

88. Fleming med flera (2012).

trakasserier någon gång under skoltiden.⁸⁹ Vem som drabbas är dock inte oberoende av bakgrund: barn som invandrat utsätts oftare för kränkningar än barn som inte invandrat. En stor enkätstudie, där föräldrar svarat på frågor om mobbning, visar att nästan en av tio av de inrikes födda barnen utsätts för mobbning, och tre av tio av de utrikes födda barnen.⁹⁰ Studien fångar inte upp att många barn är andra eller tredje generationens svenskar, det vill säga de har föräldrar eller farföräldrar och morföräldrar som har invandrat. De kan också uppfattas ha en utländsk bakgrund och bli utsatta i skolan på grund av det. Även annan forskning lyfter fram förekomsten av trakasserier inom utbildningsområdet som har ett samband med etnisk tillhörighet och religion.⁹¹

Den ojämlika maktrelationen som är inbyggd i lärare–elevrelationen förstärker sannolikt obehaget i upplevelser av att ha blivit trakasserad av en lärare. Lärares betygssättning påverkar elevernas karriärvägar och utbildningsmöjligheter i framtiden.

Barn och ungdomar som utsätts för kränkningar i skolan löper vidare en större risk för psykisk ohälsa under skoltiden, och även på längre sikt.⁹² När en elev eller en student dessutom upplever sig diskriminerad av en skolledning eller en lärare, upplever de diskriminering från en institution. Det är en upplevelse som riskerar att vara negativ för individens känsla av likvärdighet och för känslan av tillhörighet till samhället.

Som nämns i den inledande teoretiska diskussionen är skolpersonal, såväl rektorer som lärare, en slags specialiserade tjänstemän med klientkontakter. De har ett stort inflytande över elevernas vardag, men även över deras framtid. De har ett mycket omfattande ansvarsområde och måste välja hur de ska prioritera bland sina arbetsuppgifter. Beslut och bedömningar av enskilda tjänstemän med stort handlingsutrymme kan därmed påverkas av normativa uppfattningar om förtjänst och värde med grund i exempelvis antimuslimska attityder. Detta gäller även i organisationer med neutrala regelverk och värdegrunder om allas lika värde, möjligheter och rättigheter, exempelvis den svenska skolan. Tidigare forskning har dock visat att skolan tenderar att ha en bild av sig själv som en god och välvillig institution som har barnens bästa

89. Se exempelvis Friends (2015) och Bjereld, Daneback och Petzold (2015).

90. Bjereld, Daneback och Petzold (2015).

91. Se till exempel Osbeck med flera (2003) och Skolverket (2009). För en litteraturoversikt av forskning om trakasserier i skolan, se Johansson (2012).

92. Östberg med flera (2014).

i fokus. I denna självbild ingår inte alltid att lärare och rektorer kan ha en del i de kränkningar som elever och studenter upplever.⁹³ Perspektivet om lärare och andra aktörer inom skolan som tjänstemän med klientkontakter och ett stort handlingsutrymme kan bidra till en förståelse för hur en konflikt kan uppstå mellan att så många individer upplever diskriminering inom skol- och utbildningsväsendet och skolans bild av sig själv som en och välvillig institution med en tydlig värdegrund.

93. Arneback (2012).

Upplevelser av diskriminering i arbetslivet

Av de 217 anmälningarna rör 64 diskriminering i arbetslivet.⁹⁴ Förmodade muslimer står för 60 procent och muslimer för 40 procent av anmälningarna inom arbetslivsområdet. Män har anmält betydligt oftare än kvinnor: män står för två tredjedelar av anmälningarna och kvinnor för en tredjedel.

Anmälningar om diskriminering inom arbetslivet handlar ofta om upplevelser av diskriminering vid rekrytering. Upplevelser av diskriminering vid uppsägning är en annan vanlig händelse. Upplevelser av trakasserier som hot, mobbning och annan kränkande behandling som kan kopplas samman med att anmälarna är muslimer eller förmodas vara muslimer utgör en relativt stor andel av dessa anmälningar. Det finns några anmälningar där anmälarna upplevt sig diskriminerade av en fackförening.⁹⁵

I resultatredovisningen nedan redovisas anmälningarna efter dessa olika händelser i arbetslivet. Utifrån respektive sammanhang identifieras sedan mönster av upplevelser och olika typer av händelser. Därefter följer en diskussion av upplevelser av diskriminering i arbetslivet som helhet.

Upplevelser av diskriminering vid anställning

Nära hälften av anmälningarna inom arbetslivet handlar om diskriminering i samband med anställning. Diskrimineringen upplevs i huvudsak i två typer av situationer:

- när anmälarna söker jobb hos en ny arbetsgivare
- när en tillsvidare tjänst tillsätts hos en arbetsgivare som anmälarna redan praktiserat hos eller arbetat för på ett tidsbegränsat kontrakt eller som timanställda.

94. Se tabell 3 i bilaga 2 som visar anmälningarna efter sammanhang, antal anmälningar samt antal anmälare män, kvinnor, muslimer och förmodade muslimer.

95. Övriga sammanhang är en samlingskategori för negativ särbehandling i anmälningar som inte passerat in i någon av de andra kategorierna. Denna kategori presenteras inte i resultatredovisningen. Orsaken till att dessa anmälningar inte analyseras utförligare är att de innehåller knapphändig information. En kvalitativ analys förutsätter ett underlag som är mer informationsrikt.

Berättelserna från de två olika situationerna skiljer sig åt, bland annat för att anmälarna har mer information om anställningsprocessen när de redan är en del av organisationen. Anmälningarna om diskriminering av en befintlig arbetsgivare är därför mer detaljrika än de förstnämnda.

Anställning hos en ny arbetsgivare

I anmälningarna om diskriminering vid nyanställningar har anmälaren i regel skickat in en jobbsökning till en arbetsgivare som har annonserat om en ledig tjänst. Arbets sökande som nekats anställning hos en för dem ny arbetsgivare har det gemensamt att de ofta saknar insyn i organisationen. Anmälaren känner i regel inte arbetsgivaren sedan tidigare, och anmälningarna visar att det är svårt att som utomstående bedöma rekryteringsprocesser som sällan är särskilt transparenta.

I en anmälan beskriver till exempel tre unga kvinnor i övre tonåren, som är muslimer och bär sjal, att de har varit på gruppintervju för ett större antal utannonserade och okvalificerade sommarjobb i ett stort köpcenter. Kvinnorna är ute i god tid och intervjuas tillsammans med en annan ung kvinna som de beskriver som svensk. Anmälarna tycker att intervjun känns bra, men tiden går och de hör inget från köpcentret. Efter en tid hör de av sig till köpcentret och frågar om anställningsprocessen är avslutad. Arbetsgivaren svarar nej, men senare får kvinnorna kontakt med den "svenska" kvinnan som också deltog i gruppintervjun. Hon har fått besked om att hon fått jobb i köpcentret, liksom andra skolkamrater som sökt jobb efter de tre kvinnorna. Efter flera frågor får kvinnorna till slut beskedet att de inte kommer att erbjudas jobb i köpcentret.

Det är de sammantagna omständigheterna i det här fallet som får kvinnorna att uppleva att de utsatts för diskriminering: arbetsgivarens ovilja att ge besked, jobbets okvalificerade natur, det stora antalet lediga tjänster, att alla tre burit sjal och att ingen av de tre vännerna erbjudits anställning.⁹⁶

Anmälarnas bedömning att de diskriminerats grundar sig på en känsla eller en bedömning av sannolikheten att andra sökande har varit mer kvalificerade än de själva. Om anmälarna sorterats bort i ett tidigt skede måste det dessutom ha funnits flera sökande som varit mer kvalificerade.

För mycket kvalificerade och nischade tjänster kan det uppfattas som något lättare för sökande med goda kvalifikationer att få en uppfattning om

96. Lpnr 12.

diskriminering, trots att de inte har insyn i organisationen. En man som sökt ett jobb som internationell sekreterare på en fackförening är till exempel övertygad om att han utsatts för diskriminering:

De sökte en person som har en statsvetarutbildning med EU-inriktning – och det har jag. De sökte en person som kan flera språk – och jag behärskar 6 språk flytande, 4 andra på grundnivå och jag kommunicerar på teckenspråk. De ville ha någon som har erfarenhet av fackligt arbete och engagemang – och det har jag genom [fackförbund] i mer än 10 år. Även under mina 6 år i [arbetsplats] var jag aktiv i fackförbundet. Eftersom tjänsten som internationell sekreterare med EU-inriktning handlar om att vara representativ för [fackförbund], ville de inte ha en person som inte heter Svensson eller Karlsson i efternamn. Det finns inga andra skäl till det. Jag tror inte, utan jag vet att jag blev diskriminerad.⁹⁷

Mannen bedömer det som osannolikt att det fanns så många fler kandidater som passade bättre för tjänsten att han inte ens skulle blivit kallad till intervju.

I Sverige skiljer sig möjligheterna för arbetssökande att få insyn i ansökningsprocessen mellan arbeten inom offentlig och privat sektor. Till skillnad från inom privat sektor, gäller offentlighetsprincipen inom den offentliga sektorn. Det innebär i praktiken att jobbansökningar för tjänster inom stat, kommuner och landsting är allmänna handlingar som kan begäras ut.⁹⁸ Det ger arbetssökande inom offentlig sektor en bättre möjlighet än i privat sektor att själva bedöma arbetsgivarens rekryteringsprocess.

Möjligheten att exempelvis begära ut ansökningshandlingar för tjänster inom offentlig sektor har gett avtryck i anmälningarna till DO. Flera av de anmälda arbetsgivarna är myndigheter. I dessa fall begär anmälaren också ut ansökningshandlingarna för den som fått tjänsten och bedömer att de egna kvalifikationerna är mest lämpade för den utannonserade tjänsten.

En kvinna som sökt flera likadana tjänster som utlysts vid samma tidpunkt hos en statlig myndighet, fick även tillgång till skriftliga utlåtanden som skrivits om henne själv och om de som erbjudits jobben hos myndigheten.

97. Lpnr 13.

98. För mer information om offentlighetsprincipen och allmänna handlingar, se till exempel Sveriges Domstolars webbplats: <http://www.domstol.se/Om-Sveriges-Domstolar/Offentlighetsprincipen/>.

I bedömningen av hennes personliga lämplighet för tjänsten står att "[Anmälaren] bedöms inte ha den bakgrund som man sökte"⁹⁹, medan det om de som fick tjänsterna står att deras dokumenterade goda samarbetsförmåga och liknande gör dem mycket lämpliga för tjänsten. Anmälaren beskriver hur hon har liknande goda utlåtanden om sina personliga egenskaper från tidigare arbetsgivare, men det har arbetsgivaren inte inkluderat i sitt utlåtande om henne. Anmälaren begär att den statliga myndigheten ska förklara närmare vad den menar med hennes "bakgrund", men myndigheten avböjer att kommentera detta och erbjuder henne istället en av tjänsterna.

Anmälarnas upplevelser av att bli bortvalda av arbetsgivare på grund av en utländsk bakgrund går i linje med tidigare forskning, som visar att personer med arabiska (muslimska) och afrikanska namn diskrimineras i rekryteringsprocesser på den svenska arbetsmarknaden.¹⁰⁰

Tillsättning av tillsvidareanställning

En betydande del av anmälningarna om diskriminering vid anställning kommer från personer som haft tidsbegränsade anställningar hos en arbetsgivare, det vill säga visstidsanställning, timanställning eller någon form av praktik. De har anmält arbetsgivaren till DO för att de anser sig diskriminerade när en tillsvidareanställning har tillsatts. Till skillnad från anmälningarna om diskriminering vid nyanställningar, är anmälaren i dessa fall redan en del av organisationen. Anmälaren känner till arbetsgivaren, arbetsplatsen och arbetsuppgifterna, och har därmed mer information om hur anställningsprocessen gått till. Dessutom rör anmälningarna ofta tillsättningar av tjänster som anmälarna redan haft.

Visstidsanställningar och praktikplatser - utnyttjad som billig arbetsreserv

Anmälarna upplever att de blivit utnyttjade av arbetsgivare som billig arbetskraft när de arbetat som visstidsanställda eller på praktikplatser. Flera berättar att de avstått från att protestera mot missförhållanden för att de inte vill framstå som besvärliga – de vill gärna ha en tillsvidareanställning. En man med doktorsgrad skriver till exempel att han under sex år utförde en forskares arbetsuppgifter på en natur- och teknikvetenskaplig institution

99. Lpnr 14.

100. Bursell (2014) och Arai med flera (2015a).

på en högskola. Han var där på arbetspraktik på ett kontrakt som förlängdes var sjätte månad. Ersättningen från Arbetsförmedlingen var en tredjedel av normalinkomsten för en anställd med anmälares utbildning. När Arbetsförmedlingens finansiering till slut upphörde, sades mannen upp.¹⁰¹ En annan man vittnar om en liknande situation:

Jag har varit i FAS 3 på en IT-avdelning på [kommunal arbetsgivare] i 1 år. Jag gjorde allt möjligt arbete för att visa framfötterna. Efter min FAS 3 upphörde så fick jag provanställning via arbetsförmedlingens s.k. anställningsstöd. Nu har arbetsgivaren sagt upp mig p.g.a. arbetsbrist. Facket kunde inte göra något eftersom jag hade BEA anställningsavtal.¹⁰² Nu har IT-avdelningen anställt 2 nya /.../ Jag känner mig diskriminerad och ledsen.¹⁰³

I anmälningarna återkommer upplevelsen av att ha blivit utnyttjad som billig arbetskraft via Arbetsförmedlingens arbetsmarknadssatsningar. Medan praktikplatser är avsedda för arbetsträning, menar anmälares att de används som ordinarie arbetskraft. En kvinna berättar:

Så fort jag startade på [statlig myndighet] sa ekonomichefen [namn] upp [namn] som var provanställd. Eftersom det blev en person mindre på ekonomiavdelningen användes jag som reguljär arbetskraft, utan varken introduktionsveckor eller handledare. /.../ Jag kunde ju inte säga så mycket till att börja med, men kände mig mer och mer utnyttjad.¹⁰⁴

Anmälares får till stånd ett möte med ekonomichefen och handläggaren från Arbetsförmedlingen. Ekonomichefen säger då att en tjänst snart ska utlysas. För att förhindra för många ansökningar ska tjänsten utlysas internt och anpassas till anmälares:

101. Lpnr 15.

102. Vid vanliga visstidsanställningar och tillsvidareanställningar kan den anställda enligt lagen om anställningsskydd (LAS) under vissa förutsättningar kräva återanställning när arbetsgivaren nyanställer. Men man kan inte kräva återanställning om man varit anställd på ett BEA-kontrakt (bestämmelser för arbetsgivare i arbetsmarknadspolitiska insatser), eftersom den tid man arbetat hos arbetsgivaren inte räknas när det gäller LAS. För mer information om BEA, se https://vision.se/globalassets/contracts/kommun-och-landsting/bea_akv_120516.pdf.

103. Lpnr 16.

104. Lpnr 17.

Jag har verkligen försökt vara flexibel. Dessutom jobbade jag samma arbetstider som vilken anställd som helst. Det vill säga 8–17, vissa dagar jobbade jag längre eftersom det var en person mindre på avdelningen. De andra två ekonomiadministratörerna sa till mig flera gånger att de var väldigt tacksamma för att jag började där. De skulle annars inte ha klarat jobbet utan mig. /.../ Allt detta till en jobbgarantiersättning från Försäkringskassan som ger mig en nettoinkomst på under 10 000 kronor. En nivå som jag ifrågasätter efter ett långt yrkesliv i Sverige och två högre utbildningar [namn på utbildning] och [redovisningsekonom].

Ekonomichefen sa till mig den 7 juli vid 10-tiden att hon kallat in 8 personer till intervju för den utannonserade tjänsten och du är inte en av dem. Jag har aldrig blivit så kränkt eller förnedrad i hela mitt liv /.../ Jag visste inte vart jag skulle ta vägen! Jag frös och fick illamående så att jag spydde flera gånger. Hur kan [myndighet] som är en statlig myndighet anlita och ge makt till en så hänsynslös, arrogant och respektlös person. /.../ Man ska vara följsam och flexibel, men vad leder det till? /.../ Vem vinner på dessa jobbprogram? Man utnyttjas hänsynslöst, och bemöts respektlöst.¹⁰⁵

I det senare citatet riktar anmälaren även kritik mot jobbprogrammen, där hon anser att praktikanter utnyttjas. Anmälarnas berättelser har likheter med diskussionen om att personer med utländsk bakgrund behandlas som en arbetskraftsreserv – en arbetskraft som inte är lika högt värderad och som därför används vid behov men som inte inkorporeras i den ordinarie arbetskraften.¹⁰⁶

Flera av anmälarna beskriver att de är ledsna och upplever sig vara diskriminerade, utnyttjade, kränkta och förnedrade. Upplevelser av diskriminering orsakar mycket starka känslor, och forskning visar att individer som upplevt diskriminering mår sämre och har ett lägre förtroende för andra människor och institutioner även på sikt.¹⁰⁷

Motarbetad vid tillsättning av tillsvidareanställning

Ett annat mönster i anmälarnas berättelser är att praktik eller visstidsanställningar fortlöper väl till dess frågan om tillsvidareanställning blir aktuell. Samma mönster finns även när redan tillsvidareanställda får

105. Lpnr 17.

106. Nergaard (2002) och Palme (2004).

107. Östberg med flera (2014).

möjlighet till befordran. En muslimsk man som varit visstidsanställd inom kriminalvården berättar till exempel att en kollega sagt till cheferna att anmälaren har en dålig kvinnosyn med grund i islam. Istället för att utreda anklagelserna väljer arbetsgivaren att göra sig av med anmälaren, men anger andra orsaker enligt anmälaren. Det hela inträffar när anmälaren går igenom den internutbildning som krävs för att bli tillsvidareanställd. Anmälaren godkänns inte på utbildningen och blir därför enligt denne uppsagd.

Jag blev chockad och undrade varför, jag frågade därför hur han [arbetsledaren] motiverar beslutet? Jag fick svaret: sena ankomster från min sida. Jag påtalade då att detta inte stämde och undrade om de hade någon dokumentation på när jag varit sen men erhöll på frågan svaret att man inte antecknar förseningar.¹⁰⁸

En annan arbetskamrat, också med muslimsk bakgrund, utsätts för samma agerande samma vecka. En månad senare får anmälaren ett samtal från en arbetskamrat som berättar att en annan kollega, som gått utbildningen samtidigt med anmälaren:

/.../ skröt och sa något i stil med att han hade sett till att jag fått sparken, [kollegan] hade gått till ledningen och hävdade att jag skulle ha pratat med honom om islam och att jag sagt att det är okej att våldta kvinnor inom islam. Jag har naturligtvis aldrig sagt detta, och har inte pratat med [kollegan] om islam. För sakens skull vill jag även tillägga att jag inte ens är praktiserande muslim. Jag har bott i Sverige i 30 år och är sambo med en kvinna som är icke-muslim.¹⁰⁹

Anmälaren uttrycker det som om kollegan – som också gått internutbildningen – inte verkar ha velat ha muslimer på arbetsplatsen, och därför har ljugit om sina två muslimska kollegor inför cheferna. Som följd har de två männen blivit misstänkliggjorda för religiös fundamentalism. Cheferna har sedan, enligt anmälaren, okritiskt förlitat sig på kollegans förtal, utan att prata med de anklagade. Anmälaren beskriver hur de har använt odokumenterade förseningar som en ursäkt för att avsluta anställningarna, istället för att genomföra en utredning.

108. Lpnr 18.

109. Lpnr 18.

Upplevelser av diskriminering vid uppsägning

Ungefär en femtedel av anmälningarna inom arbetslivet rör uppsägning. Även här är anmälningarna mer detaljerade än anmälningarna som rör nyanställningar och ofta beskrivs en kedja av händelser som lett fram till uppsägningen. En del av uppsägningarna har sitt ursprung i att cheferna tagit ställning mot anmälaren när hen trakasserats av kollegorna. För andra har en konflikt med chefen eller kollegorna uppstått när anmälaren protesterat mot någon form av missförhållanden på arbetsplatsen. I andra fall har uppsägningen motiverats med arbetsbrist. Anmälarna anser sig dock diskriminerade mot bakgrund av upplevelsen att arbetsgivaren har kringgått lagen om anställningsskydd (LAS) genom att skriva om tjänstebeskrivningen för mindre seniora kollegor som anmälarna beskriver som svenskar.

Utsatt för trakasserier - och uppsagd

Som nämns ovan handlar en del av anmälningarna om att anmälaren blivit uppsagd på grund av konflikter med kollegor. I dessa anmälningar har, sammanfattningsvis, en eller flera kollegor oprovocerat börjat utsätta anmälaren för trakasserier. Det kan exempelvis beskrivas som att anmälaren förgäves försöker motverka trakasserierna genom att tala med den eller de som trakasserat denne. Därefter vänder sig anmälarna till en arbetsledare, ett skyddsombud eller sin närmaste chef för att få hjälp. Den överordnade använder då, enligt anmälarna, en eller flera av följande strategier: vara passiv, ta parti för den eller de som trakasserat anmälaren eller själv börja delta i trakasserierna. I en anmälan gjord av ett rättighetscenter för en muslimsk man från Somalia står:

[Anmälaren] har varit på arbetspraktik vid arbetsförmedlingen på /.../ [arbetsplats] /.../. Till en början trivs [anmälaren] väldigt bra men efter ett tag börjar en kollega [namn], trakassera honom. [kollegan] var först aggressiv mot honom när han arbetade, men gjorde sedan påhopp på [anmälaren] på grund av hans religion och etnicitet. [Kollegan] sa saker som /.../ "Somalier låser in sina kvinnor", "Muslimer våldtar sina kvinnor", "Tänker du våldta och låsa in din fru?" [Anmälaren] försökte behärska sig varje gång och förklarade att han inte tyckte om när [kollegan] pratade med honom på det sättet. [Kollegan] slutade inte, utan fortsatte att trakassera [anmälaren] på jobbet.¹¹⁰

110. Lpnr 19.

Till slut pratar anmälaren med arbetsledaren. Ett möte ordnas med facket och arbetsgivaren. Ledningen lovar att hitta en lösning, ett löfte som inte hålls. Efter en kort vistelse på en annan arbetsplats får anmälaren veta att han inte kommer att bli omplacerad, utan uppsagd på grund av konflikten med den mer seniora kollegan ”som inte går att flytta på då han jobbat på [arbetsplatsen] i 12 år”.¹¹¹ Arbetsgivaren hänvisar alltså valet av kollegan framför anmälaren till lagen om anställningsskydd. Anmälaren är inte anställd hos arbetsgivaren, vilket gör det lättare för arbetsgivaren att säga upp praktikplatsen än att agera mot den mer seniora kollegan enligt anmälaren. Arbetsgivaren verkar ta detta beslut trots vetskapen om att kollegan vid upprepade tillfällen trakasserat anmälaren. Anmälaren upplever att konsekvensen av att han protesterat mot de antimuslimska trakasserierna blev att han sades upp från sin arbetspraktik.

Uppsagd efter att ha påtalat missförhållanden

Flera anmälare beskriver att trakasserierna, som så småningom leder fram till uppsägning, börjar när anmälarna protesterar mot någon form av missförhållanden. I anmälan nedan börjar processen när anmälaren, som är anställd vid en räddningstjänst, protesterar mot sin egen arbetsituation:

Särbehandling, kränkning samt mobbning startade efter att jag klagat över mina dåliga arbetsförhållanden. Jag blev dagligen beordrad att arbeta övertid både på morgonen och på kvällen men fick aldrig någon ersättning. Nästan alla dagar fick jag orimligt täta körningar. Jag vände mig till min dåvarande chef [namn] (senare distriktschef) och anmälde driftsledaren (och nuvarande chef) [namn] /.../. [Chefen] sa att det inte skulle upprepas och att han skulle prata med [driftsledaren]. Tyvärr blev inte situationen bättre utan tvärtom förvärrades mina arbetsvillkor.¹¹²

Anmälaren upplever att han bestraffas för protesten med ännu sämre arbetsförhållanden. Upplevelsen av negativ särbehandling utspelar sig också i en arbetsmiljö där rasistiska kommentarer regelbundet förekommer. Bland annat har någon lagt en lapp på bordet i personalrummet med ett rasistiskt budskap:

111. Lpnr 19.

112. Lpnr 20.

/.../ Alla invandrare ska skjutas. Snart kommer vår tid, vi kommer att göra värre saker än Hitler. Min kollega gav lappen till [namn] (chefen), som nu säger att han aldrig sett den.¹¹³

Trakasserierna och de dåliga arbetsförhållandena fortsätter till dess anmälaren inom ett par dagar blir akut sjuk vid två tillfällen och då ambulans tillkallas.. Ambulanspersonalen misstänker först hjärtinfarkt:

Jag fick besked på sjukhuset att mina akuta symptom berodde på stress på arbetet, läkarna sa till mig att jag måste ta det lugnt på arbetet. Jag försökte berätta detta för [chefen] men han var aldrig tillgänglig för mig. Mina arbetsförhållanden förändrades inte varav jag försämrades ytterligare. Tillslut fick jag självmordstankar.¹¹⁴

Efter flera påtryckningar får anmälaren till slut en remiss till företagshälsovården. Hos företagshälsovården får anmälaren stöd av en läkare som sjukskriver honom och pratar med ledningen om hans situation. Ledningen bestrider anmälares berättelse. På möten hävdar de att hans problem beror på att han inte klarar räddningstjänstens höga arbetstempo. Anmälaren beskriver vidare att det då följer en period av sjukskrivningar varvade med försök att återgå till arbetet under mycket dåliga förhållanden och fortsatta trakasserier från chefer och kollegor. Till exempel beskriver anmälaren hur han under vintern får köra runt i en gammal buss där värmen inte fungerar, trots att det finns flera nya lediga bussar, med samma pressade schema som tidigare. Hans barn får rasistiska anonyma sms med innehåll som "jävla blatte" från personer som kallar sig "äkta svenskar" och säger sig jobba på anmälares arbetsplats. Mot slutet av året bli anmälaren uppsagd på grund av hög sjukfrånvaro.

Anmälares upplevelser återspeglar en diskussion om att vissa etniska grupper betraktas som lägre rankad arbetskraft på delar av den svenska arbetsmarknaden. Utifrån det perspektivet kan anmälares protest mot arbetsförhållandena tolkas som en utmaning av arbetsplatsnormer som legitimerar etnisk ojämlikhet på arbetsplatsen, en så kallad omvärderingsstrategi.¹¹⁵ Anmälaren åberopar universella jämlikhetsnormer som finns utanför arbetsplatsen, om att anställda med liknande arbetsuppgifter ska ha någorlunda likvärdiga villkor. Han upplever att han

113. Lpnr 20.

114. Lpnr 20.

115. Wimmer (2008, 2013).

blir bestraffad av arbetsledningen på grund av detta, vilket skulle kunna betraktas som ett repressivt svar på hans utmaning. Arbetsledningens respons skulle kunna tolkas som att de i handling visar dels att de anser ordningen legitim, dels att anmälaren inte har tillräckliga maktresurser för att utmana den.

Upplevelser av trakasserier med antimuslimska förtecken

I ungefär en fjärdedel av anmälningarna inom arbetslivet anmäls arbetsgivare för att antingen ha deltagit i eller agerat undermåligt i samband med trakasserier med rasistiska eller antimuslimska förtecken. En anmälan kommer exempelvis från en muslimsk man som sagt upp sig från ett båtvarv där han upplevt grova kränkningar under fyra år. Under sin första tid på arbetsplatsen var han asylsökande, och vågade inte protestera mot sin dåliga fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Han gör en anmälan till DO med hjälp av en person inom sjukvården. I anmälan beskriver han en arbetsplats där han behandlas som en lägre stående anställd som man kan köra med, förolämpa, förödmjuka, sparka och slå på:

Vid ett arbetsmoment då [anmälaren] arbetade vid en svensk äldre medarbetare fick [anmälaren] ta emot spark på kroppen av den äldre medarbetaren som blev arg p.g.a. att något i arbetsmomentet gick snett. Medan den äldre medarbetaren utdelade spark på [anmälares] kropp, har medarbetaren sagt: jag gillar inte muslimer!¹¹⁶

Att anmälaren anses ha lägre rang signaleras i handling, som när han förödmjukas inför besökande kunder genom att tvingas avbryta sin lunch för att städa toaletten. Men den lägre rangen signaleras också i dagliga skämt, där kollegorna uttrycker en uppfattning om att muslimer har ett lägre människovärde:

Vid ett tillfälle visade en medarbetare en film/video i mobilen, där visades en bönestund i en moské i Irak /.../ Strax därefter kom amerikanska soldater in i moskén och sköt de bedjande irakierna. Alla medarbetare inklusive arbetsledaren [namn] tyckte att det var jätteroligt och skrattade åt irakierna som blev mördade av amerikanska soldater. Alla skrattade för att det var ett roligt klipp tyckte de, och tittade på [anmälaren]. För [anmälaren] var det inte

116. Lpnr 21.

roligt alls, då blev han ännu en gång påmind om krig, förödelse, sin kidnappning och lidande i Irak. [Anmälaren] gick ut ur matrummet utan att säga ett ord, för att [anmälaren] har förstått att det inte hjälper att ens försöka förklara något.¹¹⁷

Såväl arbetsledning som kollegor deltar i trakasserierna. Därför upplever sig anmälaren inte kunna vända sig till någon med sin situation. Mannen mår mycket dåligt under sin tid på arbetsplatsen. Först när han lämnat arbetsplatsen och fått stöd inom sjukvården orkar han utmana den etnisk-hierarkiska ordningen hos arbetsgivaren med en DO-anmälan.

En man beskriver hur islamfientlighet ingår i hans vardag som anställd hos en arbetsgivare (med flera arbetsplatser), liksom rasism i mer generell bemärkelse, riktad mot ”invandrare”. Mannen har ett muslimskt klingande namn men har angett etnisk diskriminering som grund för anmälan. Han skriver:

Jobbet var viktigt för mig och min familj. Men atmosfären på arbetsplatsen var kritiskt dålig. Nästan varje vecka var min privata kaffemugg med gaffel i full med skräp. Och dagligen hörde jag invandrarsnack från flera kollegor /.../ Plus att man inte kunde missa texten med stora bokstäver i ett av fikarummen, texten lydde SVARTA MÄNNISKOR HAR INGET VÄRDE. Jag fattar inte hur personalchefen eller någon annan med ansvar kunde missa något sådant som den texten.¹¹⁸

Enligt anmälaren deltar inte bara kollegorna i de rasistiska kränkningarna, utan även arbetsledaren på en av arbetsplatserna:

När vi satt (ungefär 8–10 man) och pratade om tsunamin i Japan så sa arbetsledaren plötsligt: ”Jag vill ha en 10–15 gånger större tsunami i Iran”. Jag frågade honom varför han önskade så. I Iran bor det 75 miljoner människor och det ligger massor med länder runtomkring. Men jag fick aldrig något svar av honom, bara en konstig, bitter blick.¹¹⁹

Citatet illustrerar en av de vanligare antidiskrimineringsstrategierna i anmälningarna (utöver att anmäla till DO): den muntliga protesten i den situation där den upplevda kränkningen sker.

117. Lpnr 21.

118. Lpnr 22.

119. Lpnr 22.

Anmälaren frågar varför arbetsledaren vill se en tsunami i Iran. Enligt anmälaren reagerar arbetsledaren med att ignorera anmälares respons. Anmälaren uppger vidare att han hör skyddsombudet, som han uppmuntras att vända sig till med sina klagomål, säga i fikaummet:

Det är dumt att åka ungefär 20 mil upp till Värmland för att skjuta vilddjur. Det är ju bättre att ta ett gevär och gå till [namn på område] och skjuta där. [Namn på område] är ett område i [ort] där det bor många invandrare. Det han menade var att invandrare var vilddjur och att de skulle skjutas.¹²⁰

Anmälares redogörelse kan ses som ett exempel på att trakasserier kan vara sammansatta av stereotyper om olika grupper. Kränks anmälares och andra i hans situation på arbetsplatsen för att de är invandrare, svarta, från Mellanöstern eller muslimer? Eller är det muslimer som avses i "invandrarsnacket", är det svarta muslimer som avses i lappen i personalummet? När upplevelser av diskriminering beskrivs som ovan är det inte alltid möjligt att skilja ut en specifik diskrimineringsgrund.

Undermåligt stöd av fackliga aktörer

I endast 3 av de 64 anmälningar som rör arbetslivet anmäls fackföreningar av en medlem. I en fjärde anmäler dessutom en arbetsgivare en fackförening. Besvikelse över stödet från fackföreningar förekommer dock i en stor andel av anmälningarna. Så många som 20 av de 28 anmälares som varit fackligt anslutna uttrycker besvikelse över uteblivet eller undermåligt stöd från sin fackförening i det anmälda ärendet.¹²¹

Missnöjet med fackföreningarna kan beskrivas handla om besvikelse över en nonchalant hantering av anmälares ärende och över misstro mot anmälares. Dessa attityder uttrycks överlag i anmälningarna som en passiv hantering av ärendet och i ett ställningstagande till fördel för arbetsgivaren från fackliga representanters sida. En kvinna som bestrider en uppsägning av hennes tjänst som lektor på ett universitet, skriver:

120. Lpnr 23.

121. Fackligt anslutna som upplever diskriminering i arbetslivet ska i första hand vända sig till sin fackförening. Först när fackföreningen beslutat att inte driva fallet vidare kan den fackligt anslutna få sitt ärende prövat av DO. De fall som facket har drivit när därför i regel inte DO.

Under hela denna process har facket varit väldigt passivt och inte gjort något för mig. Jag har fått ringa och maila och pusha för att något ska göras men jag har bara blivit besviken. I ett tidigare mail skrev fackets jurist [namn] att jag inte blivit diskriminerad och att det inte finns grund för det. Men nu när ett slutgiltigt beslut kommit och jag bett om att få en skriftlig förklaring från facket inför min anmälan till DO vägrar [juristen] att ge mig en sådan skrift.¹²²

Anmälaren beskriver att fackföreningen inledningsvis inte verkar dela kvinnans uppfattning om att hon har utsatts för diskriminering; den tar alltså arbetsgivarens parti i konflikten. När kvinnan berättar att hon tänker anmäla ärendet till DO, verkar fackföreningens jurist inte längre beredd att stå för sitt uttalande. Anmälaren (som ingår i kategorin "förmodad muslim") kopplar diskrimineringen av henne till etnisk tillhörighet och ålder.

Den bild som växer fram ur anmälarnas upplevelser är att anmälarna upplever att fackföreningarna inte i första hand är till för dem. Denna bild återspeglas också i en anmälan från en arbetsgivare som anmäler en handläggare vid en fackförening. Den händelse som orsakat anmälan är en förhandling om uppsägningen av en anställd som arbetsgivaren refererar till som svensk. Enligt anmälaren har den anställda begått kriminella handlingar på arbetsplatsen, och arbetsgivaren vill därför inte att han jobbar kvar. Arbetsgivaren är särskilt upprörd för att den fackliga representanten inte lägger ned samma energi på icke-kriminella medlemmar som är utomeuropeiska invandrare när de får problem.

Anmälan består av en mejlkorrespondens mellan anmälaren och den fackliga representanten. I korrespondensen tar anmälaren upp ett fall med en medlem i fackföreningen som har ett muslimskt namn. Den manliga medlemmen beskrivs ha fått problem med sitt arbetstillstånd efter att arbetsgivaren har begått någon form av misstag. Anmälaren uttrycker att arbetsgivaren sedan har gjort vad han kan för att rätta till detta, medan fackföreningen medvetet försökt påverka Migrationsverkets bedömning negativt:

I fallet [namn, förmodad muslim] som arbetat här i snart tre år, skött sig fantastiskt bra och har väldigt hög moral i sitt arbete, skriver du eller informerar du på ett sätt för att påverka negativt inför invandrarverkets beslut. Jag tar på mig huvudansvaret men du använde det som ursäkt. Vad har han gjort för ont mot dig? Jag

122. Lpnr 24.

började kontakta berörda myndigheter i slutet av 2013 för att ta reda på saker och det var ett nytt område för mig. Missen är åtgärdad.

Däremot i fallet med [svenskt namn], som du vet förfalskat dokument, lurat företaget, har lämnat felaktiga rapporter och mycket mer som kommer att presenteras inför domstol, stödjer du honom trots att du känner till att han även lurat andra företag /.../ du måste förstå att jag inte kan acceptera att han ska bedriva kriminell verksamhet med backning från er.¹²³

Anmälaren gör också en moralisk distinktion mellan diskriminering från personer med och utan inflytande:

Under de 22 år som jag varit verksam inom svenskt näringsliv har jag stått ut med hot, skadegörelse med mera, på grund av mitt ursprung. Som tur är så är de flesta människor normala och ärliga, och det har gjort det enklare att ignorera de få som förstör för och agerar felaktigt mot invandrare. Däremot har ditt agerande varit mycket svårt att smälta på grund av din position. En person som är ansvarig för [fackföreningen] ska utgå från moral och etik.¹²⁴

Anmälaren har alltså samma upplevelser som de fackföreningsmedlemmar som anmält till DO – de upplever att det finns en etnisk hierarki bland medlemmarna där de som betraktas som svenska prioriteras.

I flera av anmälningarna till DO framträder en essentialistisk¹²⁵ syn på etnisk tillhörighet hos den som anklagas för diskriminering. Citatet nedan är taget ur en anmälan från en man som blivit uppsagd från en doktorandtjänst på en teknisk högskola. Mannen har gett upp tanken på att få sin doktorandtjänst tillbaka, och processar nu istället för att få ta ut en licentiatexamen.¹²⁶ Det essentialistiska synsättet tar sig uttryck i ett antagande om att anmälaren saknar kunskap om svensk kultur, trots att han bott större delen av sitt liv i Sverige:

123. Lpnr 25.

124. Lpnr 25.

125. En essentialistisk syn på etnicitet tillskriver människor med en viss etnisk identitet en uppsättning egenskaper som alla från den etniska gruppen antas ha. Det är också ett statiskt synsätt, där de kulturella egenskaper som förknippas med en etnisk grupp inte förändras över tid.

126. En licentiatexamen är en akademisk examen på forskarnivå som motsvarar ungefär en halv doktorsexamen.

Från första början var [den fackliga] Ombudsmannen ej samarbetsvillig. Vid flera försök att upprätthålla en professionell och seriös forum för diskussion blev jag istället förlöjligad och gång efter annan anklagad för att inte tala sanning om mitt uppträdande på Institutionen. Det gick så pass långt att [den fackliga] Ombudsmannen, efter att jag insisterat flera gånger om att det inte hade skett några konflikter mellan mig och mina handledare, var Ombudsmannens svar att:

– I Sverige säger vi inte alltid vad vi tycker men du har väl gjort något fel utan att själv veta om detta.

Längre än så tycks inte Ombudsmannens logik och professionalitet sträcka sig. Nu har jag levt i Sverige i över 26 år. Jag har gått från 3:e årskurs upp till universitetsnivå på svenska skolor. Ska Ombudsmannen, som själv inte är svensk och som själv bara bott i Sverige i några år kunna påstå sig veta hur kulturen, normen och det svenska folket beter sig, något som jag tydligen enligt Ombudsmannen inte förstått?¹²⁷

Den beskrivna synen på etnisk tillhörighet är essentialistisk i den bemärkelsen att anmälaren trots att han levt i Sverige större delen av sitt liv antas vara oförmögen att tillgodogöra sig de mer subtila nyanserna i svensk kultur, som konflikträdsla och dess olika uttrycksformer – på grund av att han är född i Mellanöstern (anmälan har i denna analys kategoriserats som en anmälan från en förmodad muslim).

Diskussion om upplevelser av diskriminering i arbetslivet

Vi vet från tidigare forskning att muslimer och förmodade muslimer diskrimineras på arbetsmarknaden i Sverige. Studier visar till exempel att det är ungefär dubbelt så svårt för en person med ett arabiskt eller afrikanskt klingande namn att få en positiv respons från en arbetsgivare på en jobbsökning jämfört med en person med ett svenskt klingande namn.¹²⁸ I dessa studier har forskarna skickat likvärdiga ansökningar till samma arbetsgivare, med den enda skillnaden att den ena varit underskriven med ett svenskt klingande namn och den andra med ett arabiskt eller afrikanskt

127. Lpnr 26.

128. Bursell (2014) och Arai med flera (2015a).

klingande namn. Denna typ av studier har en mycket hög reliabilitet och validitet. De säger dock inget om hur diskriminering sker, eller varför.

Anmälningarna om diskriminering i arbetslivet ger däremot en bild av upplevelser av arbetslivsdiskriminering och om vilka konsekvenser som anmälarna upplever att diskrimineringen fått för dem. Anmälningarna från arbetslivet är skrivna av individer som känner sig utnyttjade, motarbetade, misstänkliggjorda, kränkta och nedvärderade i arbetslivet. Det övergripande intrycket är att anmälarna, det vill säga personer som är muslimer eller förmodade muslimer, upplever att de inte värderas lika högt som "svenskar". De beskriver etniska hierarkier där arbetsgivarna på olika, ofta subtila sätt prioriterar individer med "svensk" bakgrund. När anmälarna söker jobb upplever de att de blir bortvalda trots att de har goda kvalifikationer. Som anställda upplever de att de föredras i positioner som visstidsanställda eller som billigare arbetskraft på praktikantkontrakt. De upplever vidare att de är välkomna så länge de arbetar hårt, många timmar, under dåliga arbetsförhållanden och utan att klaga. När det uppstår konflikter i arbetsgruppen upplever anmälarna att de blir misstänkliggjorda: det är de som får sluta eller blir omplacerade. Anmälarnas beskrivningar kan relateras till diskussionen om etniska grupper från framför allt Mellanöstern och Afrika som en del av en reservarbetskraft som används när den behövs, men som arbetsgivarna helst inte vill knyta till sig mer permanent.¹²⁹

Dessa upplevelser av exkludering och underordning är inte unika för muslimer och personer från Mellanöstern. Anmälarna relaterar också sina upplevelser till andra grupper med utländsk bakgrund, genom att blanda kategoriseringar som "muslimer", "araber" och "från Mellanöstern" med bredare kategoriseringar som "invandrare", "icke-svenskt eller icke-europeiskt utseende" och "utländsk bakgrund". I en kontext där individer med en icke-västerländsk bakgrund exkluderas och diskrimineras på ett övergripande plan, kan det alltså vara svårt för anmälarna att veta om de ska relatera sina upplevelser av diskriminering till att de är invandrare, muslimer, från Mellanöstern, svarta eller har en kombination av några av dessa attribut.¹³⁰

Specifikt för muslimers och förmodade muslimers upplevelser av diskriminering verkar dock vara hatet, rädslan och misstänksamheten mot

129. Neergard (2002) och Palme (2004).

130. Balibar (1991).

islam och ett förakt och en misstro mot dem som förknippas med islam. Detta blir framför allt tydligt i avsnittet om trakasserier där kränkningarna inte tagit subtila uttryck. Men berättelserna visar också en mer subtil tendens att misstänkliggöra muslimer vid konflikter, och att tro på förtal av muslimer.

En annan tendens är att det är män som beskriver de grävsta upplevelserna av diskriminering i analysunderlaget. Män har till exempel upplevt de grävsta uttryckligt muslimfientliga trakasserier. Tidigare forskning visar också att förmodade muslimska män utsätts för diskriminering oftare, och att arbetsgivare har mer negativa stereotyper om manliga muslimer och förmodade muslimer än kvinnliga.¹³¹ En förklaring kan vara att muslimska män oftare betraktas som ett hot, medan muslimska kvinnor betraktas som passiva offer.¹³²

Resultatredovisningen ovan lyfter också fram några strategier som använts för att bemöta diskriminering i den stund den upplevs. Två konfrontativa strategier innebär att vända sig till arbetsledningen och att besvara diskrimineringen med en muntlig protest mot den som upplevts diskriminera. En tredje strategi, handlar snarare om att undvika att en situation trappas upp: att vara tyst eller gå därifrån. Tidigare forskning har visat att de strategier som individer har till sitt förfogande är beroende av såväl maktrelationer mellan de inblandade som kontexten där diskrimineringen upplevs. Passiva strategier används i regel mer än konfrontativa strategier i mer repressiva miljöer.

131. Bursell (2014) och Arai med flera (2015a).

132. Jämför till exempel Hvitfelt (1991), Berg (1998) och Integrationsverket (2006).

Upplevelser av diskriminering i mötet med samhällsinstitutioner

Av de 217 anmälningarna rör 55 upplevelser av diskriminering i mötet med olika samhällsinstitutioner såsom bland annat hälso- och sjukvården, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och rättsväsendet. I det här avsnittet presenteras och analyseras mönster från dessa anmälningar. Eftersom anmälningarna riktas mot olika myndigheter så skiljer sig händelserna som anmäls åt en del till sin karaktär. Anmälningarna presenteras därför inte som hittills i rapporten med fokus på typ av händelse, eller sammanhang, utan myndigheterna presenteras var för sig eller i mindre grupper.

Socialtjänsten har anmälts betydligt fler gånger än övriga institutioner. Analysunderlaget omfattar 16 anmälningar mot socialtjänsten.¹³³ Anmälningarna mot hälso- och sjukvården är därefter näst vanligast. Det finns sju anmälningar mot Arbetsförmedlingen i analysunderlaget. Anmälningarna mot rättsväsendet – polisen, domstolar och kriminalvården – omfattar totalt sett 14. Sedan finns det nio anmälningar som utgör kategorin övriga institutioner. Män är överrepresenterade som anmälare: de står för hela 85 procent av alla anmälningar. Ungefär 42 procent av anmälarna anger att de är muslimer.

Upplevelser av diskriminering i mötet med hälso- och sjukvården

Anmälningarna om diskriminering inom hälso- och sjukvården (inklusive tandvården)¹³⁴ kommer från individer som blivit nekade vård, som upplever att de blivit motarbetade, som inte blivit tagna på allvar eller som känner sig fientligt bemötta av personal. Värt att notera är att tjänster inom hälso- och sjukvårdsområdet erbjuds av både privatägda och offentliga vårdgivare.

Anmälningarna mot hälso- och sjukvården handlar till stor del om upplevelser av att nekas vård eller bli nonchalant bemött. Ett par av anmälningarna gäller vårdgivare hos vilka anmälarna nekats att boka besök. En man från Iran som studerar i Sverige berättar hur han försökt boka en tid på en tandläkarmottagning flera gånger:

133. Se tabell 4 i bilaga 2.

134. Se Regeringens proposition 2007/08:95, s. 254.

During the past year I have tried four times to book an appointment by visiting them at their reception, and every time I have been clearly rejected without valid reasons such as they have too many clients booked time in advance, or they do not have any free time slots for at least a few months. Even after I tried to ask to book a time for upcoming months the reception refused to help and asked me to try another clinic. Of course their claim was not true since during the same period of time a few other friends of mine has been able to easily book appointments in less than a week. The last time which I tried was in June, I faced the same response. This time however I asked a Swedish friend of mine to contact them, request same service as I did, and try to book an appointment. Not to my surprise, she was also able to receive an appointment for next week.¹³⁵

Att bli nekad vård beskriver anmälarna som allvarligt, då det kan skapa otrygghet att uppleva negativ särbehandling i samband med något så livsviktigt som en behandling. Mannen som nekades tandvård skriver:

Of course I have no problem finding another clinic, and I already did so, but such behaviours, especially in medical service and where it involves health, is especially annoying.¹³⁶

Ingen av anmälarna anger att de blivit nekade tillgång till primärvården eller på akutmottagningar. De har däremot upplevt nonchalans och ett negativt bemötande. Två anmälningar rör läkare som misstrott patienternas beskrivningar av sjukdom och smärta, enligt anmälarna. I en av dem

135. Lpnr 27. Egen översättning: "Under det senaste året har jag försökt fyra gånger att boka tid genom att besöka deras reception och varje gång så har jag blivit tydligt avfärdad utan giltig förklaring såsom att de har för många inbokade klienter, eller att de inte har några lediga tider förrän om några månader. Även efter att ha försökt att få dem att boka in en tid under kommande månader har receptionen vägrat att hjälpa till och har frågat mig om jag kunde vända mig till en annan klinik. Naturligtvis var det de hävdade inte sant eftersom några av mina vänner har lätt kunnat boka in ett möte inom en vecka under samma period. Den sista gången som jag försökte var i juni. Jag möttes av samma svar. Denna gång bad jag dock en av mina svenska vänner att kontakta dem och begära samma service som jag och försöka att boka en tid för möte. Inte överraskande för mig lyckades hon boka in ett möte under nästkommande vecka."

136. Lpnr 27. Egen översättning: "Naturligtvis har jag inga problem med att hitta en annan klinik och jag hade redan gjort det, men sådant beteende, speciellt inom sjukvården och när det är hälsa inblandat, är särskilt irriterande."

beskriver en kvinna med kroniska sjukdomar hur hon uppsöker en läkare i samband med att socialtjänsten ska besluta om ersättning för henne.

/.../ [Läkaren] gjorde inga undersökningar, var kall, tittade inte på mig, och bara ställde konstiga och provocerande frågor /.../ som t.ex. /.../ "Sverige kan inte ge socialbidrag till dig hela livet medan du sitter hemma." Mot slutet gick han till dörren, öppnade dörren /.../ pekade mot korridoren, tittade inte på oss och sade kallt "HEJDÅ".¹³⁷

Enligt anmälarens uppfattning verkar läkaren misstro denne. Läkaren tror inte att hon är sjuk och rekommenderar därför inte heller sjukskrivning. En möjlig tolkning är att läkarens uttalande "Sverige kan inte ge dig socialbidrag" tyder på att han inte betraktar anmälaren som en fullvärdig medborgare. Denna tolkning sker mot bakgrund av att socialbidraget beskrivs som något som anmälaren får av "Sverige" (ett icke-exkluderande ordval hade varit att "staten" eller "samhället" inte kan ge anmälaren socialbidrag).

Anmälaren beskriver att hon blir utan ersättning och hamnar hos Kronofogden eftersom hon inte kan betala sina räkningar. I anmälan uttalar sig även anmälarens exman, som skriver att bemötandet på vårdcentralen är en del av ett större mönster av diskriminering från personalen:

/.../ Tyvärr har även jag och många andra invandrare upplevt likadana handlingar från läkare på vårdcentralen [namn]. /.../ Några klagade till chefen eller i receptionen men det hjälpte ingenting. Jag har de senaste veckorna pratat med invandrare och hört att andra har upplevt dåliga bemötanden /.../ på vårdcentralen i sin helhet de senaste åren.¹³⁸

I en annan anmälan anser anhöriga till en man som avlidit att sjukvårdens nonchalans fått den värsta tänkbara konsekvensen. Deras make och pappa har avlidit till följd av att han inte fått rätt vård. Mannen avled av streptokocker, en halsfluss som enligt anmälarna är behandlingsbar om antibiotika hade sats in i tid:

[Maken/pappan] ringde /.../ till vårdcentralen /.../. Han hade:

- Andningssvårigheter
- Svårighet av att svälja, dricka, äta, gapning och kräkning

137. Lpnr 28.

138. Lpnr 28.

- Smärta i halsen, öron och huvud
- Svullen i halsen
- Hosta
- Feber 38

Sjuksköterskan uppmanade honom att äta halstabletter, istället för antibiotikabehandling. Han fick inte träffa någon läkare. Det man berättar om sina symptom brukar, tillsammans med en undersökning av halsen, räcka för att läkaren ska veta om det är halsfluss eller någon annan sjukdom. Ibland kan läkaren behöva göra ett snabbtest för att avgöra om besvären orsakas av en streptokockinfektion. Då tas ett prov från halsmandlarna /.../. Detta kunde ha räddat hans liv om han fick besöka en läkare samma dag.¹³⁹

Efter att ha blivit nekad läkarbesök på vårdcentralen stannar mannen hemma. Klockan sju på kvällen dagen därpå uppsöker mannen dock akutmottagningen med liknande men förvärrade symptom. På akuten får han tillbringa en lång tid i väntrummet, och när han väl får behandling är det för sent. Mannen får andningsstopp och hjärtstillestånd, och avlider strax före klockan tre på morgonen.

Han väntade i tre timmar i väntsalen innan han förflyttades till [akutvårdsavdelning], han kunde räddats om han tagits på allvar, allvarliga symptom bör föranleda akut handläggning och ställningstagande till akut remiss.¹⁴⁰

Anmälarna uttalar inte något samband mellan vad de beskriver som en felbedömning av patientens sjukdomstillstånd och diskriminering.¹⁴¹

Upplevelser av diskriminering i mötet med Arbetsförmedlingen

Sju anmälningar är riktade mot Arbetsförmedlingen. I anmälningarna framkommer att anmälarna upplever att Arbetsförmedlingen har diskriminerat dem genom att inte hjälpa dem att hitta arbete eller genom

139. Lpnr 29.

140. Lpnr 29.

141. Anmälan är inte skriven på DO:s anmälningsblankett där frågan om diskriminering ställs, så sambandet till diskriminering är underförstått genom att anmälan skickats till DO.

att stänga dem ute från olika arbetsmarknadsrelaterade insatser. En 23-årig man som är uppväxt i Sverige men född i ett land i Afrika, beskriver hur han till exempel blir avstängd från jobb- och utvecklingsgarantin för att han inte går tillbaka till en praktikplats på en restaurang där han utsatts för rasistiska trakasserier. Mannen skulle jobba i disken men får inga specifika instruktioner om hur arbetet går till:

/.../ På eftermiddagen när jag försökte vad jag kunde för att sköta mina uppgifter på bästa sätt blev jag bemött med hån och tråkigheter från de svenska kockarna i köket. Dom talade engelska med mig trots att jag förklarade för dom att jag talar svenska. Jag hörde dom beklaga sig över mig genom att hävda att jag liksom andra hjälpredor som dom beskrev som "svartingar som bara pratar engelska". Detta sades bakom min rygg på svenska. Under dagens lopp hann jag få så mycket overt och nedsättande värderingar från kockarna att jag till slut började känna mig kränkt. Det är något som jag vanligen inte gör och jag är helt ovan med att bli bemött på ett nedlåtande sätt.¹⁴²

Anmälaren har alltså upplevt trakasserier på arbetsplatsen. Men det är inte restaurangen som anmäls:

Eftersom jag kände mig så pass kränkt av bemötandet så kände jag att jag varken vågade eller orkade gå tillbaka till restaurangen. Så påföljande dag vände jag mig till min handläggare /.../. Han meddelade mig kort att eftersom jag inte gick tillbaka påföljande arbetsdag så skulle min jobb- och utvecklingsgaranti återkallas /.../. Jag försökte förmedla vad jag varit med om men [handläggaren] var helt ointresserad och hade ingen förståelse för vad som hade hänt.

Det som verkligen fick mig att känna mig ytterligare kränkt och ledsen och besviken var [handläggarens] totala likgiltighet inför min situation och av mina upplevelser. Jag kan inte förlika mig med att en person i den ställningen ska vara så totalt ointresserad av vad hans kunder eller klienter får vara med om i sina försök att komma ut på arbetsmarknaden.¹⁴³

Anmälaren avslutar med att skriva att han har goda referenser från den föregående praktikplatsen.

142. Lpnr 30.

143. Lpnr 30.

Upplevelser av diskriminering i mötet med socialtjänsten

16 anmälningar är riktade mot kommunernas socialtjänster eller aktörer som är kopplade till socialtjänsten. 12 av dessa rör konflikter kring vårdnaden om anmälarnas barn. Fyra anmälningar handlar om nekat stöd.

Nekad stöd

Anmälningarna om diskriminering i socialförvaltningens bedömning av anmälarens behov av stöd handlar om försörjningsstöd, skydd eller bostad. Anmälarna upplever att en delförklaring till att de nekats detta är deras etniska tillhörighet eller religion. I dessa anmälningar upplevs än en gång ett motstånd från handläggare mot att ge anmälarna stöd, ett motstånd som motiveras med regler som skulle kunna tolkas annorlunda.¹⁴⁴ En kvinnlig student som är född i Iran med svenskt medborgarskap sedan fyra år lämnar till exempel in en ansökan om försörjningsstöd till en socialtjänst i norra Sverige och berättar i sin anmälan till DO:

I början av sommaren 2012 lämnade jag in en ansökan om försörjningsstöd till socialtjänsten i [ort] och tillsammans med min ansökan lämnade jag alla handlingar som krävdes. En handläggare [namn] ringde upp mig och sa att jag skulle komplettera med uppehållstillstånd och beslut från migrationsverket! Det blev en diskussion med henne och jag förklarade att jag är svensk medborgare sedan 4 år tillbaka och jag har svenskt pass. För att kunna styrka detta lämnade jag dagen efter en kopia på mitt pass och ett mejl från migrationsverket, där de förklarade /.../ att bevis om uppehållstillstånd inte utfärdas till svenska medborgare. [Handläggaren] godtog inte detta /.../ [h]ennes förklaring var att jag inte fötts i Sverige och när jag förklarade att som svensk kan man ha sin födelseort i ett annat land än Sverige då ifrågasatte hon mitt medborgarskap för att mina föräldrar inte är svenska.¹⁴⁵

Handläggaren rådgör med två chefer som ställer sig på handläggarens sida: hennes ärende ska inte handläggas förrän hon visar upp sitt

144. Jämför med Lipsky (1980) och Evans (2010).

145. Lpnr 31.

uppehållstillstånd. En av cheferna säger att ”uppehållstillstånd är en handling som krävs av alla som invandrat från ett utomnordiskt land”, och handläggaren hänvisar till att anmälaren inte är ”originalsvensk”.

Hon ville inte handlägga försörjningsstödsansökan förrän hon fått intyget om uppehållstillstånd! Fast jag kände mig kränkt och diskriminerad p.g.a. mitt ursprung från Iran, ansökte jag om intyget från migrationsverket.¹⁴⁶

Eftersom anmälaren behöver vänta på intyget tar handläggningen av hennes ärende extra lång tid. Under denna period blir hon därför tvungen att låna pengar för att klara sig. Eftersom även lånade pengar räknas som inkomst får anmälaren avslag på sin ansökan om försörjningsstöd. Anmälaren anklagas nu för att ha jobbat svart, eftersom de lånade pengarna inte kommer från lönearbete. Även detta upplevs som kränkande av anmälaren.

Misstänkliggjord – stereotyper om hedersvåld i nära relationer

En majoritet av anmälningarna mot socialtjänsten handlar om anmälarnas barn. Anmälarna upplever diskriminering i socialtjänstens bedömning av dem och deras familjer och att socialtjänsten misstänkt någon av eller båda föräldrarna för att vara olämpliga som föräldrar på lösa grunder. Vissa anmälningar kommer från föräldrar som misstänkts för att vara våldsamma mot sina barn eller för att ha brustit i omsorgen på något annat sätt. Andra anmälningar kommer från fäder som befinner sig i vårdnadstvister om sina barn. De upplever att de motarbetas av socialförvaltningen och det svenska rättssystemet. Dessa fäder uttrycker stor frustration och upplever att de bemöts med stereotyper om muslimska män och hedersvåld. Enligt anmälarna själva är det antingen deras före detta partner eller socialtjänsten som anger risken för en auktoritär uppfostran eller hedersvåld som ett skäl för att skilja pappor och barn åt, trots att papporna själva menar att de aldrig har varit en del av någon hederskultur. I andra anmälningar har båda föräldrarna blivit av med vårdnaden om barnen.

Redogörelserna för den här typen av händelser är ofta detaljrika och utförliga. Engagemanget är stort av naturliga skäl – anmälningarna är skrivna av förtvivlade föräldrar som har eller håller på att bli av med vårdnaden av eller umgängesrätten med sina barn, eller som oroar sig för att detta ska ske.

146. Lpnr 31.

Anmälarna beskriver processer där de upplever att allt de säger misstolkas och vänds emot dem.

Citatet nedan kommer från en anmälan från en muslimsk kvinna som kom som asylsökande till Sverige för sex år sedan. Hon beskriver hur hon upplever att det gick till när hennes familj splittrades, och varför hon anser att socialtjänsten och samverkande myndigheter diskriminerat henne och hennes familj. Hon hävdar att socialarbetarnas onyanserade stereotyper om hedersvåld bland muslimer i hennes ursprungsland styr hanteringen av familjens ärende. Hon beskriver en lång och komplex kedja av händelser som till slut leder till att parets två barn tvångsomhändertas. När anmälan skrivs har mamman och barnen varit åtskilda i två år, och pappan och barnen i sex år:

Jag och min make och våra två gemensamma barn kom som asylsökande till Sverige i början av år 2008. Vi alla i familjen mådde dåligt vid den tidpunkten. Min make [namn] ”spårade ur”, han drack sprit för att glömma krigsminnen och döva ångest. Han gav sig på mig vid tre tillfällen och gav barnen två örflar vardera med öppen handflata. Då jag inte kunde tolerera hans beteende gjorde jag en polisanmälan om detta. Han blev straffad och avtjänade ett nio månader långt fängelsestraff. Han har ångrat sig och bett 1000 gånger om ursäkt. Men enbart p.g.a. vårt ursprung fick Migrationsverket och Socialtjänsten för sig att jag och mina barn blivit utsatta för s.k. hedersrelaterat våld.¹⁴⁷

Kvinnan anmäler alltså upplevelsen av att myndigheterna automatiskt kategoriserar det våld som mannen utsatt sin familj för som hedersvåld istället för individuellt våld, och de följer detta får för hela familjen:

Hur kunde de få för sig att [maken] utsatte oss för hedersrelaterat våld? Skillnaden mellan hedersrelaterat våld och ”vanligt” familjevåld är enligt åklagarmyndighetens handbok, att familjevåldet är individbaserat och utförs oftast av en gärningsman. Våldet utförs oftast i affekt och är vanligtvis oplanerat. Gärningsmannen blir ofta ångerfull efter utförda handlingar. Våldet blir oftast fördömt av närstående. Vid hedersvåld, är våldet kollektivt baserat, våldet är vanligtvis planerat. Närstående visar stor lojalitet för den eller de som utför gärningarna. Gärningsmannen/männen känner stolthet efter utförda handlingar.

147. Lpnr 32.

I vårt fall förekommer ingenting som skulle tyda på det sistnämnda, myndigheter har gjort bedömningar som helt bygger på stereotypa främlingsfientliga fördomar p.g.a. vår etnicitet och religion. Det handlar om rasism, när myndigheter påstår att män från Kosovo skulle utöva hedersrelaterad kontroll, maktutövning och våld mot sina kvinnor generellt enbart på grund av sitt ursprung.¹⁴⁸

Att kvinnan återförenas med sin make är orsaken till att även hon fråntas vårdnaden om sina barn och att socialtjänsten begränsar och kontrollerar hennes umgänge med barnen. Enligt anmälaren ses då även hon som ett säkerhetshot mot barnen.

Upplevelser av diskriminering i mötet med rättsväsendet

14 anmälningar kommer från personer som upplevt diskriminering i kontakten med polis, domstolar och kriminalvården. Det är personer som själva anmält brott eller tagit ett ärende till domstol, personer som blivit anmälda, misstänkta eller anklagade för brott samt personer som avtjänar straff inom kriminalvården.

Bortprioriterad av polisen

Sex anmälningar riktar sig mot polisväsendet och kommer från personer som utsatts för brott. Anmälarna uttrycker en besvikelse över vad de upplever som nonchalant behandling av deras ärende: över att inte ha blivit tagna på allvar, ignorerats och nedprioriterats. I följande anmälan upplever sig en man ha nedprioriterats av polisen:

[E]n person som hette /.../ hotade döda mig om jag inte betalade tillbaka de pengar han påstod att jag var skyldig honom från den tid vi arbetade tillsammans. I och med att jag kände till att mannen hade kontakter med ett [kriminellt] gäng /.../ anmälde jag det som hänt mig till polisen för att få skydd. Trots att anmälan ägde rum klockan halv tio på morgonen skickade polisen aldrig någon bil för att skydda mig. Jag jobbar som försäljare på stora torget. Tjugo minuter senare kom personen ifråga igen och hade med sig sin son /.../. Denne begynte slå mig med en hammare i huvudet vilket resulterade i ett allvarligt sår.¹⁴⁹

148. Lpnr 32.

149. Lpnr 33.

En ambulans kör anmälaren till sjukhuset, och när polisen till slut kommer vågar ingen på platsen vittna. Några dagar senare får anmälaren träffa en polis och gör en anmälan där han berättar hur mannen tidigare utnyttjat honom och nu hotat och misshandlat honom:

Jag blev därför förvånad när polisen sen skickade ett brev hem till mig och sade att utredningen lagts ned. Jag ringde polisofficeren /.../ och fick höra att den omtalade sonen slog mig för att jag svor åt hans pappa vilket var rätt åt mig!

Här vill jag passa på att ställa en fråga: om jag hade varit svensk medborgare som kontaktat polisen för att få skydd hade polisbilen behövt dröja /.../? Och ponera att jag hade svurit åt mannen, har denne rätt att ta med sig sin son och misshandla mig?¹⁵⁰

Det anmälaren upplever som diskriminering är att han känner sig lägre prioriterad än andra. Polisen prioriterar inte hotet mot hans person, trots att hans arbetsplats mitt på torget sannolikt gör honom utsatt. Upplevelsen handlar också om att inte blivit tagen på allvar: polisanmälan lades ned, som om den rört sig om ett obetydligt gräl. Det framgår inte varför anmälaren kopplar polisens hantering av ärendet direkt till hans ursprung, men att döma av citatet är det så han uppfattar det.

Ojämlikt behandlad inom kriminalvården

Fyra anmälningar kommer från män som avtjänar straff inom kriminalvården. Anmälarna upplever att de som interner bestraffas hårdare för mindre regelbrott de begått på kriminalvårdsanstalter, jämfört med interner som har en västerländsk bakgrund eller som inte är muslimer. Anmälarna upplever att den ojämlika behandlingen är ett återkommande mönster: det de anmäler utgör illustrerande exempel på deras upplevelser. I följande exempel har en muslimsk man blivit rapporterad och bestraffad för innehav av en tändare (otilllåtet föremål):

Tändaren /.../ låg i fodret av en vinterjacka väl gömd. Vinterjackor är ingen personlig tillhörighet utan är upphängda i allmänna utrymmet där alla intagna har tillgång till dem. Vilken intagen som helst har tillgång till vilken jacka som helst. Jag råkade använda en jacka och ha den hängande under dagen i mitt rum. Att kolla vad som finns i jackans fickor det gör man som intagen innan man tar på sig den men att kolla noggrant i fodret det är ingen som gör det.

150. Lpnr 33.

[Anstalten] ansåg bortom allt rimligt tvivel att tändaren är min och valde att utdela mig en varning /.../ En annan intagen: /.../ Tysk medborgare, arisk, blond och blåögd, ertappades [datum] både med tändare och cigaretter i egen ficka och erkände innehavet av bägge de otillåtna föremålen /.../. Det är också andra gången han gör sig skyldig till samma företeelse och båda fallen är hans skuld bevisad bortom rimligt tvivel. För samma och likartade händelse blev det två olika utslag från [Anstalten]. För den europeiska kristna blev det ingen åtgärd och jag som är muslim och icke europeisk blev varnad.

I samtal med föredragare av bägge besluten: [namn] säger hon att varje beslut är individuellt. Hennes svar påminner om den diktatoriska retoriken i Nordkorea och Saudiarabien där lagen tänjs efter beslutsfattarens behag och beslut underordnades börd eller social status.¹⁵¹

Upplevelser av diskriminering i mötet med andra samhällsinstitutioner

Nio anmälningar riktas mot andra myndigheter och institutioner, som Skatteverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, DO, Socialstyrelsen, ett kommunkontor och ett kommunalt bostadsbolag. Resultatredovisningen nedan lyfter fram ett par mönster från dessa anmälningar.

Skatteverket och Försäkringskassan

Anmälningarna mot Skatteverket och Försäkringskassan handlar om att anmälarna känner sig motarbetade och nonchalerade. En man anmäler till exempel Skatteverket för att han och hans familj blivit avregistrerade från folkbokföringen på grund av "flytt till okänt land" trots att familjen inte alls flyttat utomlands.¹⁵² En annan man anmäler Socialstyrelsen för att han känner sig motarbetad i processen för att få sin läkarlegitimation från Afghanistan validerad.¹⁵³ DO anmäls för att inte ha gått vidare med en anmälan.¹⁵⁴

I anmälan som citeras nedan anmäler en man Försäkringskassan för sin

151. Lpnr 34.

152. Lpnr 35.

153. Lpnr 36.

154. Lpnr 37.

mammas räkning. Mamman har lidit av kroniska sjukdomar en längre tid, men fortsätter till en början att arbeta. Hennes tillstånd försämrar och hon säger därför upp sig från sitt arbete. Försäkringskassan behöver ett läkarintyg för sjukskrivning, och kvinnan går till sin manliga husläkare som känner till hennes sjukdomshistoria. Vid besöket avböjer hon vissa moment i undersökningen av "religiösa skäl då hon praktiserar islam samt har slöja", och eftersom ingen kvinnlig läkare är tillgänglig. Enligt anmälaren kan husläkaren ändå bedöma:

./.../ hennes arbetsförmåga som helt nedsatt och skickade in alla bilagor som försäkringskassan krävde för att försäkringskassan skulle ta henne seriöst och ge henne den hjälp hon har rätt till och förtjänar. Försäkringskassan skickade massa brev till [anmälaren] som var förvirrande då det inte med klarspråk sa vad som fattades i husläkarens intyg efter deras avslag för ersättning. ./.../ Försäkringskassan har avslagit min mammas ansökan vid ett flertal tillfällen för att enligt dom är inte [mammans] intyg tillräckliga men vad som fattas visste ingen. Husläkaren vet inte vad mer han ska skriva i intygen för att övertala dom att [mamman] är sjuk och arbetsförmåga helt nedsatt.

[Mamman] har gjort allt i sin makt för att underlätta och bevisa hennes rätt till ersättning men dom har vid upprepade tillfällen avslagit. Vi har begärt möte med försäkringskassan i flera månader efter mycket påfrestningar ägde mötet rum i september. På mötet kom det två chefer och två specialister, efter att vi gick igenom ärendet utan nyare uppgifter [om mamman] så beviljades [mammans] ärende på plats ./.../ Detta bevisar att [mamman] från början blivit felaktigt behandlad och kränkt.¹⁵⁵

Anmälaren uttrycker en misstanke om att handläggarna på Försäkringskassan motarbetat mamman. De avslår hennes ärende och förhalar den fortsatta processen. Husläkaren rekommenderar sjukskrivning och enligt anmälaren kan inte handläggarna förklara vilket intyg som saknas.

En före detta anställd på Försäkringskassan anmäler att hennes dåvarande kollegor sökt information på ett otillåtet sätt om personer med bland annat muslimska namn:

155. Lpnr 38.

Jag har varit anställd hos Försäkringskassan /.../ och trots att jag har gett signaler om olika olagliga tillbud av anställda hos Försäkringskassan har inga åtgärder vidtagits. Man /.../ går in i Försäkringskassans system och kollar försäkrade av ren nyfikenhet, man googlar försäkrades namn för att få fram hur dessa ser ut och man går också in i försäkrades försäkringstillhörighet om man har "icke svenska namn", såsom t ex Abdullah, för att kolla hur länge denne varit bosatt i Sverige för att därefter ta beslut om man ska handlägga mm.

Då inte "Abdullah" /.../ vet om att detta sker på Försäkringskassan kan inte denne göra en anmälan. Men då jag har arbetat där och vet att så är fallet och då jag är FÖR alla människors lika värde, anmäler jag istället för "Abdullah" och alla andra detta kränker.¹⁵⁶

Anmälan är unik i analysunderlaget då den är en röst inifrån den organisation som anmäls av individer utanför organisationen.

Övriga kommunala samhällsinstitutioner

Ett fåtal anmälningar riktas mot kommunala aktörer. I citatet nedan anmäler en man från Syrien ett kommunalt bostadsbolag för diskriminering. Mannen är inneboende hos en vän och söker bostad för sig själv och sin blivande hustru. Han har stått i kö hos det kommunala bostadsbolaget en tid och till slut hamnar han först i kön för en lägenhet i ortens centrum:

I was surprised with two phone calls from the [Bostadsbolaget] to say this flat is for me BUT I cannot take it because of a new rule which don't allow immigrants on etableringsersättning from renting flat in the centre because they are not willing to pay after they finish their etableringsplan, despite the fact that they allow them to rent in the camp area even if that is expensive?!¹⁵⁷

Av anmälan framkommer att det finns bostäder dels i ett attraktivt läge i ortens centrum, dels i ett mindre attraktivt läge utanför centrum. Enligt

156. Lpnr 39.

157. Lpnr 40. Egen översättning: "Jag blev överraskad av de två telefonsamtal från [Bostadsbolaget] där de sa att denna lägenhet är till mig MEN jag kan inte ta den på grund av nya regler som inte tillåter immigranter med etableringsersättning att hyra lägenheter i centrum för att de inte är villiga att betala efter att etableringsplanen är avslutad, trots att de tillåter dem att hyra i förlägningsområdet även om det är dyrt?!"

anmälaren ligger hyrorna i de två områdena på samma nivå, men ändå har bostadsbolaget nyligen infört olika krav för att få bo i områdena. För att få bo inne i centrum krävs att man inte har etableringsersättning.¹⁵⁸ Det går däremot bra att bo utanför centrum med denna bidragsform. Bostadsbolaget diskvalificerar nyanlända invandrare genom att införa en regel mot etableringsersättning för lägenheterna i centrum enligt anmälaren. Anmälaren upplever detta som diskriminering, eftersom det inte är en större risk för bolaget att ta in hyresgäster med etableringsersättning i centrum än utanför centrum. Anmälaren tror också att regeln syftar till att svenskar ska få företräde till de attraktiva lägenheterna i centrum.

Diskussion om upplevelser av diskriminering i mötet med samhällsinstitutioner

Merparten av anmälarna har upplevt diskriminering i mötet med tjänstemän med klientkontakter. Anmälarna anser att de fått sämre service och blivit hårdare eller mindre fördelaktigt bedömda, eller att de misstänkliggjorts på grund av deras etniska eller religiösa bakgrund. Anmälare ger uttryck för att det kan vara svårt att veta om diskrimineringen beror på att de är invandrare eller att de är muslimer eller har förmodats vara muslimer. Anmälarnas upplevelser bekräftas av tidigare forskning om exempelvis tillgången till likvärdig vård.¹⁵⁹

Avsnittet om socialtjänsten sticker ut – där vittnar särskilt män om att de utsatts för att ha blivit tillskrivna negativa stereotyper om våld och hedersvåld som kan kopplas till islam och mannens roll inom islam. Under 2001–2003 utsattes cirka 1 500 flickor för hedersvåld, enligt länsstyrelsernas undersökning från 2004.¹⁶⁰ Socialarbetare har blivit mer medvetna om problemet under 2000-talet, då hedersvåld har uppmärksamrats. Forskning har visat att hedersvåld är ett reellt hot mot särskilt unga kvinnor med muslimsk bakgrund i Sverige.¹⁶¹ Arbetet mot hedersvåld kan ha en baksida. Det visar anmälningarna till DO, beskrivna ovan. Muslimska män menar att de misstänks för hedersvåld och därför upplever diskriminering i

158. Etableringsersättning är en bidragsform som erbjuds nyanlända med uppehållstillstånd som upprättat en etableringsplan hos Arbetsförmedlingen.

159. Se till exempel DO (2012a) och Patientmaktsutredningen (2013).

160. Länsstyrelserna i Stockholm, Västra Götaland och Skåne (2004).

161. Darvispour och Lahdenperä (2014) och Schlytter med flera (2009).

samband med vårdnadsrelaterade ärenden.¹⁶² Deras vittnesmål vittnar om en mångbottnad problematik i socialtjänstens bedömningar av muslimska familjer med sociala problem eller som befinner sig i vårdnadstvister.

Inom den tidiga organisationsteorin såg sociologer som Max Weber framväxten av byråkratier som en rörelse mot en organisationsform där tjänstemän opartiskt och transparent tillämpar inbördes koherenta regelverk på ett jämlikt och förutsägbart sätt.¹⁶³ Detta kvarstår som ett ideal för myndigheter och andra samhällsinstitutioner, men tjänstemännen har också instruktioner om att vara individorienterade. Det innebär att de måste ta hänsyn till komplexiteten i de fall, det vill säga de människor, de bedömer. De måste alltså balansera dessa potentiellt motstridiga förhållningssätt.

Den här rapporten har diskuterat risken med att diskriminering kan uppstå i spänningen mellan individorientering och strikt regeltillämpning, och att det kan vara en förklaring till att så många anmälningar handlar om mötet med samhällsinstitutioner (där även utbildningsområdet ryms). Förklaringen får visst stöd i tidigare forskning. En svensk experimentell studie involverade till exempel ett stort antal arbetsförmedlare. Forskarna visade att arbetsförmedlarna hade mer positiva fördomar om individer med ett "svenskt utseende" än om individer med ett "utländskt utseende". De med svenskt utseende sågs som mer ordentliga, ambitiösa och trevliga. Så länge arbetsförmedlarnas fall var lätta att bedöma i relation till deras instruktioner, så favoriserade de inte klienterna med svenskt utseende. Däremot favoriserade arbetsförmedlarna de förmodat svenska klienterna när de behövde göra mer mångfacetterade avvägningar mellan en förmodat svensk och en förmodat utländsk klient.¹⁶⁴

Anmälnarnas upplevelser kan bero på fördomar. Det är inte säkert att tjänstemännen själva är medvetna om att de har fördomar som riskerar att påverka dem i deras arbete. Detta kan vara en orsak till att den

162. Det finns en mer allmän diskussion om fäder diskrimineras i vårdnadstvister i Sverige. Det finns inga tydliga belegg för att pappor i Sverige diskrimineras vid vårdnadstvister i dag. Se till exempel Socialstyrelsen (2004). Webbplatser som www.minpappa.nu och www.pappabarn.se visar dock tydligt att många pappor upplever att de missgynnas vid umgänge med och vårdnaden av barn. Se också Peterson (2006). Denna typ av diskriminering är dock svår att bevisa på ett metodologiskt tillförlitligt sätt (Riach och Rich, 2002).

163. Weber (1983).

164. Arai med flera (2015b). Resultaten kommer från ett "working paper" och är därmed preliminära.

diskriminerande dimensionen av den här typen av upplevelser är så svåra att få syn på.¹⁶⁵

Normer och arbetsplatskulturer kan påverka tjänstemännens bedömningar. Tidigare forskning visar att arbetsplatskulturer tenderar att innehålla normativa inslag som kan vara negativa för personer med utländsk bakgrund. En studie visar exempelvis att unga underläkare har uppfattningar om mer och mindre prioriterade patientgrupper och att personer med utländsk bakgrund tillhör de mindre prioriterade, särskilt i kombination med socioekonomisk utsatthet.¹⁶⁶ I en avhandling om polisen framgår vidare att den lokala polisstationens arbetsplatsnormer påverkar det dagliga arbetet minst lika mycket som de centralt förmedlade reglerna och förhållningssätten.¹⁶⁷

Analysunderlaget innehåller dock inte alla de positiva upplevelser av möten med samhällsinstitutioner där tjänstemännen manövrerar regler och individperspektiv på ett sätt som får klienterna att känna sig respektfullt behandlade. Den här rapportens fokus på tjänstemän med klientkontakters handlingsutrymme är enbart en förklaring till hur upplevelser av diskriminering ofta verkar uppstå. Utifrån denna analysrapport går det inte att bedöma hur vanligt det är att individer upplever diskriminering i möten med samhällsinstitutioner.

Vidare skulle individers upplevelser av diskriminering i mötet med tjänstemän med ett stort handlingsutrymme sannolikt inte bli färre om handlingsutrymmet minskades. Ett mer regelstyrt förhållningssätt till klienter innebär istället att man inte tar särskild hänsyn till enskilda individers behov. Detta skulle sannolikt särskilt missgynna individer som behöver praktisera sin religion på ett sätt som avviker mot vad som hittills rymts inom en ordinarie verksamhet. I utbildningsavsnittet ovan illustreras denna problematik med de två muslimska kvinnorna som nekas att bära engångsärmar på en vårdutbildning. Här upplevs högskolorna tillämpa sina regler vilket krockar med de enskilda individernas behov, vilket också leder till upplevelser av diskriminering.

Endast i enstaka fall innehåller anmälningarna upplevelser av diskriminering som beskrivs bero på att institutionerna eller organisationerna tillämpar

165. Se också Roth (1974) som dokumenterar liknande mönster i läkarnas prioriteringar på en akutmottagning.

166. SYLF (2015).

167. Ekman (1999).

ett ojämnt regelverk. Exempelvis fallet med bostadsbolaget som tar emot personer med etableringsersättning i ett mindre attraktivt bostadsområde, men inte i det mer attraktiva bostadsområdet. Ett annat exempel är fallet med studenten som tvingas visa en kopia på sitt uppehållstillstånd för att få socialbidrag av kommunen, trots att hon är svensk medborgare – regeln gäller alla svenska medborgare som är födda i icke-nordiska länder. Konsekvenserna för anmälarna av den upplevda diskrimineringen kan bli omfattande. Som nämns tidigare står ofta mycket på spel när anmälarna interagerar med samhällsinstitutioner. Interaktionen rör allt från sjukvård till vårdnadstvister, tillgång till olika bidrags- och ersättningsformer, brott och straff, uppehållstillstånd och bostad. En bakomliggande orsak till anmälningarna är många gånger att anmälarna anser att de har fått det sämre på grund av den upplevda diskrimineringen. Utebliven ersättning eller bidrag försvårar till exempel deras ekonomiska situation. Flera nämner att de hamnat hos Kronofogden eller tvingats låna pengar för att klara sig. Anmälarna upplever vidare att de inte fått sina anmälningar utredda som brottsoffer, att de fått sämre vård, att de blivit av med vårdnaden om sina barn, att de ska bli utvisade från landet och så vidare.

Tidigare forskning visar också att individer som upplevt diskriminering har en sämre självskattad hälsa och en lägre tillit till andra människor och institutioner.¹⁶⁸ Människor som har upplevt diskriminering i mötet med en samhällelig institution, kommer således också sannolikt oroa sig för diskriminering i mötet med andra institutioner.

168. Östberg med flera (2014).

Upplevelser av diskriminering i samband med köp av varor och tjänster

Av de 217 anmälningarna rör 41 diskriminering i samband med konsumtion eller köp av varor och tjänster. Anmälningarna rör upplevelser av

- negativ särbehandling i mötet med personal i detaljhandeln (till exempel matvarubutiker, klädbutiker och elektronikbutiker)
- diskriminering av anställda på företag som erbjuder tjänster (till exempel skönhetsvård, resor, försäkringar och bank- och mäklartjänster).

45 procent av anmälningarna kommer från muslimer, och 55 procent från förmodade muslimer (se tabell 5 i bilaga 2). En majoritet av anmälningarna, 58 procent, är gjorda av män eller rör diskriminering av män. Anmälningarna är dock mer jämnt fördelade mellan könen i dessa sammanhang jämfört med inom arbetslivet och i mötet med samhällsinstitutioner. En annan könsskillnad (som inte syns i tabell 5) är att de anmälade kvinnorna i de flesta fall anger att de är muslimer, till skillnad från männen.

Det här avsnittet analyserar anmälningarna efter vilken typ av händelse som anmäls. Anmälningarna innehåller dock ofta berättelser som innefattar flera typer av händelser. En individ som nekas inträde på en nattklubb kan till exempel även ha känt sig misstänkliggjord och kränkt. I resultatredovisningen nedan kategoriseras anmälningarna därför efter den händelse som rapportförfattaren uppfattar som mest framträdande i anmälan.

Misstänkliggjord – vid köp av varor och tjänster

Att ha blivit misstänkliggjord är den vanligaste typen av händelse som anmäls i samband med köp av varor och tjänster. Anmälarna misstänks exempelvis för stöld i en affär, bedrägeri i försäkringsärenden, terrorism på flygplatser och finansiering av terrorism vid banktransaktioner. Detta kan liknas vid upplevelser av att ha blivit etnisk-religiöst profilerad.¹⁶⁹

169. Etnisk eller religiös profilering är en form av särbehandling av människor där myndigheter, institutioner eller andra aktörer använder utseendemässiga markörer i arbetet exempelvis med att förebygga brott och identifiera misstänkta individer genom till exempel hårfärg, ögonfärg, hudfärg eller kläder som symboliserar muslimsk tro. Begreppet har diskuterats mer i amerikanska än svenska sammanhang, se till exempel Glaser (2014).

En av de vanligaste anklagelserna i denna kategori är att anmälarna begått stöld i en affär. De har blivit visiterade, förföljda eller fått sina väskor och andra tillhörigheter genomsökta på ett sätt som de upplevt som diskriminerande. En muslimsk kvinna som bär sjal och som besöker en butik i ett köpcentrum berättar:

Jag skulle lämna tillbaka kläder jag köpt där tidigare. Väl i butiken tittade jag på klockorna eftersom min dotter hade bett mig köpa henne en klocka. Jag satte mig på huk vid kassan och satte klockorna på rad på golvet för att fotografera dem. Sen skickade jag fotografiet till min dotter och frågade vilken klocka hon gillade mest, och dottern svarade. /.../ Jag hängde tillbaka klockorna och tog den klocka min dotter valde och betalade för den. Precis innan jag skulle lämna butiken kom en kvinna ur personalen och sa till mig att stanna. Hon sa att jag stulit klockorna och var mycket otrevlig och aggressiv. Mitt i gången där alla kunder och personal kunde se oss började hon leta igenom mina påsar och min handväska utan att hitta någonting. /.../ Hon fortsatte att vara otrevlig och jag skämdes inför alla. Jag kände mig misstänkt för något jag inte hade gjort, jag kände mig fruktansvärt kränkt och illa behandlad och jag tror att hon hade det beteendet på grund av min etniska bakgrund. Vid det tillfället bar jag en huvudduk (slöja) och hade en heltäckande klänning på mig. När hon var klar bad hon mig argt lämna lokalen utan att be mig om ursäkt för vad som hänt.¹⁷⁰

Anmälaren upplever alltså att hon blir mycket otrevligt bemött av butikspersonalen även efter att det blivit uppenbart att hon inte stulit något. Hon tror att bemötandet beror på att hon är muslim. Huvudduken kan uppfattas som ett synligt tecken på att en kvinna är praktiserande muslim. Anmälaren delar upplevelsen av att misstänkliggöras för brott med andra individer med utländsk bakgrund.¹⁷¹

Vidare anmäler flera muslimer eller förmodade muslimer att de utsatts för så kallad etnisk-religiös profilering på flygplatser.¹⁷² Här upplever anmälarna

170. Lpnr 41.

171. Pedersson (2006). Se till exempel Murray (2010).

172. Se till exempel Murray (2010).

framför allt att de misstänks för terrorism.¹⁷³ I följande citat berättar en muslimsk kvinna om vad som händer under en inrikes tjänsteresa då metalldetektorn i säkerhetskontrollen på en flygplats börjar pipa:

Kvinnan [säkerhetsvakten] går mot mig och säger: "Vad har du på huvudet?" Jag blir förvånad men svarar: "Det heter slöja!" Sen frågar jag: "Eller vad menar du?" Hon svarar: "Ja det piper och jag måste veta varför." /.../ Jag svarar: "Ok, ta det lugnt. Att det piper behöver faktiskt inte enbart bero på [hårspännet i] slöjan. Men visst, visitera mig gärna." Så, jag sträcker ut armar och ben och gör mig beredd. Kvinnan tar tag i min slöja och börjar rycka i den. Sen säger hon: ta av dig den där (!) Jag grips av chock och tusen tankar går genom mitt huvud. Gjorde hon verkligen det där? Jag som varje dag i mitt arbete pratar om vikten av respekten för människan, god service och gott bemötande. /.../ När jag väl kommer till mitt sinnestillstånd så svarar jag upprört: "Du fattar väl själv att jag inte kan stå här och ta av mig slöjan? Det vore som att jag skulle beordra dig att klä av dig alla överdelar du har på dig inför alla här!"¹⁷⁴

Anmälaren beskriver att hon tas till ett bås med ett skynke som knappt skyler. Säkerhetsvakten får en handscanner som hon kan använda för att undersöka vad som finns under slöjan, men hon använder den inte; slöjan ska tas av. Men innan anmälaren hunnit få av sig hela slöjan ändrar sig plötsligt säkerhetsvakten och går därifrån utan att undersöka slöjan närmare:

Jag fick efter en mödosam process passera säkerhetskontrollen samt gå på planet trots att man INTE hade fullföljt sina rutiner kring säkerhetskontroll. De båda kontrollanterna släppte förbi mig utan att ens se eller med säkerhet veta att vad som dolde sig under min hijab faktiskt var ett hårspänne. /.../ Av den anledningen skulle jag vilja påstå att ett sådant bemötande enbart grundar sig på direkt diskriminering, med hänvisning till islamofobiska och möjligtvis även rasistiska grunder.¹⁷⁵

173. Upplevelser av diskriminering i samband med säkerhetskontroller skulle också kunna kategoriseras som upplevelser av diskriminering i mötet med samhällsinstitutioner, närmare bestämt rättsväsendet. Här kategoriseras de som upplevelser av diskriminering i samband med en tjänst som anmälaren köpt, det vill säga en resa. Upplevelserna utspelar sig i gränslandet mellan mötet med rättsväsendet och de flygplatser och flygbolag som säljer och levererar resorna.

174. Lpnr 42.

175. Lpnr 42.

Anmälaren upplever inte säkerhetskontrollen i sig som diskriminerande. Det är sättet den genomförs på som får anmälaren att misstänka att den utgör antimuslimska trakasserier. Skillnaden förstås här som att i det ena fallet finns ett syfte att förebygga brott, i det andra används samma uttalade syfte och metod, men det dolda motivet är att trakassera muslimer och förmodade muslimer. Anmälaren uppfattar händelsen som diskriminerande för att hon upplever säkerhetspersonalens agerande som respektlöst och för att de inte bryr sig om att slutföra säkerhetskontrollen.

Transaktioner till utlandet är en annan händelse där anmälarna misstänkliggörs och där de upplever sig misstänkta för att finansiera terrorism och brottslighet. Det är sannolikt ett relativt vanligt bankärende för personer som har familj i utlandet att föra över pengar till utlandet eller ta emot pengar från utlandet. I exemplet nedan berättar en man som flytt från Iran vad som händer när han går till en av Sveriges större banker för att öppna ett konto. Personalen tycker det är konstigt att han pratar så bra svenska men inte redan har ett bankkonto. Mannen berättar sin historia. Han har varit asylsökande i åtta år och först nu fått uppehållstillstånd. Banktjänstemannen går till sin chef för att fråga något, kommer tillbaka och frågar:

”Eftersom du är från Iran, kommer du att skicka pengar till Iran?”
Jag svarar: nej, jag skickar inte pengar till Iran. Hon sa att det var en säkerhetsrisk att samarbeta med iranska banker. Jag svarade att om det är det så gör jag inte det, jag vill inte ha risk för mig själv eller er. Men hon lyssnar inte på mig och började fråga igen /.../ ”Om du inte vill skicka pengar till Iran så kanske du vill ta emot pengar från Iran?” /.../ Man vet inte vad som händer i framtiden eftersom jag inte jobbar nu utan studerar och ni vet att en studerande har inte mycket pengar så jag sa: ”jag är inte säker”. Hon sa: ”vem skulle skicka pengar till dig”? Jag sa: ”min familj”.¹⁷⁶

Banktjänstemannen pratar återigen med sin chef, kommer tillbaka och säger att mannen inte får öppna konto hos dem:

Jag blev helt desperat och frågade henne: ”bara för att jag kommer från Iran så kan jag inte ha konto här?” Hon svarade: ”tyvärr, vi kan inte hjälpa dig.” Jag frågade: ”vem sa det?” Hon svarade: ”vår chef.”¹⁷⁷

176. Lpnr 43.

177. Lpnr 43.

Nekad tjänst eller köp av varor och tjänster

En fjärdedel av anmälningarna om diskriminering i samband med konsumtion av varor och tjänster rör händelser där en muslim eller en förmodad muslim nekas tillträde eller tillgång till en tjänst eller en plats där tjänster eller varor konsumeras. Anmälarna exkluderas vid budgivning på bostäder, nekas öppna bankkonton, tillträde till en restaurang, en buss, eller en visning av ett hus eller diskrimineras av personal i dagligvaruhandeln.

Många av händelserna i analysunderlaget rör subtila exkluderingsprocesser där diskrimineringen är outtalad. Som nämnts tidigare är ett av problemen som anmälarna måste hantera i dessa situationer att händelserna kan tolkas på flera sätt, även om anmälarna bedömer att diskriminering är den troligaste orsaken. Detta gör det svårt för anmälarna att veta hur de ska reagera och hantera det inträffade. I andra fall lämnar upplevelsen inget utrymme för andra tolkningar än att anmälaren kränkts, men orsaken till kränkningen är inte uttalad utan måste tolkas. En höggravid muslimsk kvinna nekas till exempel att åka SL-buss när hon är på väg hem från ett studentfirande tillsammans med sin 5-åriga dotter, sin 3-åriga son och sin faster:

Den 7 juni var jag tillsammans med mina barn och min faster /.../ som är 67 år på väg hem från studentfesten. Vi hade planerat vår ditresa såväl som vår hemresa då jag har två medföljande barn och komplikationer med graviditeten. /.../ När buss [nummer] anlände till busshållplatsen var den fem minuter för tidig, men i vårt fall spelade det ingen roll då vi var på plats förberedda. Busschauffören vägrade öppna dörren och flinade mot mig och mina barn. Han vinkade med ett nedlåtande skratt mot mig och min faster. Jag var förstås i chocktillstånd och tänkte att det kanske var fel på bussen men så var inte fallet. Busschauffören vägrade helt enkelt öppna dörrarna för mig och mina barn och min faster. Min planerade resa skulle ta totalt 1 timme och 15 minuter men det blev istället 2 timmar och 30 minuter.¹⁷⁸

Anmälaren är övertygad om att händelsen har antimuslimska konnotationer. Hennes 5-åriga dotter uppfattar också vad som händer. Anmälaren upplever därför att hon inte längre kan skydda sina barn från rasism och diskriminering:

178. Lpnr 44.

Jag är muslim och bär slöja, det gör även min faster. /.../ Min dotter undrade varför busschauffören inte öppnade dörren och för första gången kunde jag inte svara henne. Ska jag redan nu förklara vad rasism är? Vad maktmissbruk är?¹⁷⁹

Busschaufförer som inte låter alla passagerare (som följer överenskomna regler i kollektivtrafiken) åka med bussen, utövar en icke-sanktionerad makt.¹⁸⁰ Den här typen av händelser kan ändå få negativa konsekvenser för den som utsätts. Anmälaren berättar att hon är rädd för att resa med kollektivtrafiken efter händelsen, men hon fortsätter för att hon inte har något annat alternativ.

Analysunderlaget innehåller också anmälningar där öppen diskriminering sanktioneras från överordnade. En man, som nyligen fått uppehållstillstånd i Sverige, berättar till exempel hur han nekas bankkort hos bankkontoret till en av Sveriges största banker:

Jag är väl medveten om att jag i Sverige tillhör den fjärde eller femte rangens [människa] /.../ men jag hade inte väntat mig att någon skulle säga detta rakt i mitt ansikte. För några dagar sedan gick jag till [bank] i [ort] eftersom jag har ett konto där. Jag bad att få ett visakort eller liknande. /.../ Tjänstemannen gick för att fråga /.../ och hon tog med sig mitt personliga ID-kort. Efter några minuter sa hon till mig att jag inte hade rätt att få ett visakort. När jag frågade henne varför kom svaret som en chock för mig, då hon sa: "Du är arab, eller hur?" Jag svarade: "Ja." Hon sa: Den ansvarige litat inte på araberna. Vi är ledsna att du har ett bankkonto hos oss. Du kan stänga ditt konto och öppna ett nytt." Jag kände mig mycket liten och förföljd. Jag frågade: "Är detta orsaken till att ni inte vill ge mig ett bankkort och att den ansvarige ber mig stänga mitt konto hos dem eftersom jag är arab?" Hon sa: "Ja." Jag sa att jag skulle klaga, men hon sa, att jag inte kunde göra något eftersom jag inte hade något bevis.¹⁸¹

Enligt anmälaren är det tydligt att han exkluderas: banken vill inte ha honom som kund för att han har en arabisk etnisk tillhörighet (i analysunderlaget kodas hans anmälan som en anmälan från en förmodad

179. Lpnr 44.

180. De bryter också mot företagets likabehandlingspolicy som finns publicerad på företagets webbplats.

181. Lpnr 45.

muslim). Citatets inledning tyder också på att anmälaren har upplevt subtil diskriminering tidigare. Det anmälaren skriver att han inte är van vid, är att diskrimineringen praktiseras öppet.

Nonchalerad som konsument

En del av anmälarna upplever att de blivit nonchalant bemötta som konsument och att bemötandet varit diskriminerande. Detta har hänt när de

- förberett sig för konsumtion, till exempel för att titta på en bil eller ett hus
- ska konsumera, till exempel vid restaurangbesök
- ska reklamera en tjänst eller en vara.

Anmälarna känner sig inte prioriterade eller önskade som konsument. Anmälarna upplever att bemötandet hänger ihop med deras religion eller etniska tillhörighet. I följande exempel berättar en familj att de blivit avvisade av en mäklare vid en husvisning. Mannen i familjen berättar:

Den 16 juni åkte jag och min fru och barnen på visning /.../. Vi hann innan visningen var slut med 3–4 minuter /.../ Jag kom in i huset, då sa mäklaren först att vi är för sena och att han har bråttom. Jag sa till honom att det ska inte ta lång tid för oss vi kommer och tittar snabbt. Han sa: ni har kanske en minut på er. Han var otrevlig och /.../ innan vi går säger han att "all information finns på nätet". Först trodde jag att det tog slut på broschyrerna som han hade med sig. Jag och min fru gick runt huset och tittade och jag såg att folk hade broschyrer med sig. Vi var på väg ut ur trädgården och jag såg att mäklaren hade packat sina grejer och han har en hel påse med broschyrer, samtidigt kom ett annat svenskt par [in i huset]. Då väntade jag och mäklaren kom inte förrän efter 15 minuter. Han har plötsligt tid och pratar. De [paret] kom när mäklaren redan hade stängt huset och var på väg ut och jag såg att de fick broschyren till objektet.¹⁸²

Anmälaren upplever att det nonchalanta bemötandet är diskriminering. Bedömningen grundar sig inte framför allt på något mäklaren sagt, utan på en upplevd skillnad i hur mäklaren behandlar anmälaren och hans familj jämfört med andra spekulanter. Mäklaren försöker neka familjen tillträde till huset med motiveringen att han inte kan stanna efter visningstidens slut.

182. Lpnr 46.

Men mäklaren har egentligen inte bråttom. Ett ”svenskt” par får lite senare en visning av huset trots att de kommer för sent.

Anmälararen uppfattar att det är etnisk tillhörighet som skiljer honom och hans familj från det ”svenska” paret. Anmälararens tolkning av situationen stämmer överens med tidigare forskning som visat på negativa attityder i samhället till att hyra ut och kanske också sälja bostäder till förmodade muslimer och andra grupper med utländsk bakgrund. I en uppmärksam undersökning från Sveriges Radio 2000, sorterade åtta av elva tillfrågade mäklare bort utländska husspekulanter på säljarens begäran.¹⁸³ En experimentell studie har också visat att individer med muslimska namn diskrimineras på andrahandsrysmarknaden.¹⁸⁴

Det är också möjligt att mäklare på eget initiativ exkluderar vissa grupper av spekulanter. Studier visar till exempel att inrikes födda med inrikes födda föräldrar börjar flytta från, och undviker att flytta till, bostadsområden redan när 3–4 procent av invånarna i det aktuella området har en utomeuropeisk bakgrund.¹⁸⁵ Eftersom inrikes födda är den socioekonomiskt starkaste gruppen, sjunker sannolikt bostadspriserna om denna grupp börjar lämna ett område. Mäklare kan alltså ha ett egenintresse i att exkludera muslimer och personer som förmodas vara muslimer från bostadsområden där mäklarna förmedlar många bostäder, för att de tror att huspriserna i området kommer att sjunka om dessa grupper flyttar dit.

Kränkande behandling vid köp av varor eller tjänster

Även om anmälarare beskriver relativt grova kränkningar så kan den antimuslimska dimensionen finnas underliggande på ett subtilt sätt. En muslimsk asylsökande kvinna berättar till exempel hur hon upplever kränkande behandling i en butik som tillhör en stor klädkedja i ett köpcentrum (en flyktingsamordnare har skrivit ned berättelsen):

Jag var tillsammans med mina fyra på barn på [butik] /.../ för att handla kläder. Ett av mina barn såg en väska på hjul som han väldigt gärna ville ha. Jag sa till honom flera gånger att han inte skulle få väskan och satte tillbaka den. Jag märkte då att personalen /.../ tittade

183. <http://www.aftonbladet.se/nyheter/0003/21/maklare.html>.

184. Ahmed och Hammarstedt (2008).

185. Aldén med flera (2015).

konstigt och ogillande på mig och mina barn. Min son gick flera gånger och hämtade väskan och drog den via sina hjul på golvet.

När jag skulle betala /.../ [sa] [p]ersonalen /.../ att jag var tvungen att köpa väskan eftersom min son kört runt med den i affären. Jag påpekade att det var flera väskor som låg på golvet (det var under julrean så det var stökigt) och andra barn som lekt med väskorna och att den väskan som min son kört runt inte var mer använd än de andra väskorna som fanns på golvet redan. Personalen hotade då med att tillkalla polis vilket jag sa var helt ok. Då kom en väktare från köpcentrat som sa att jag var tvungen att köpa väskan vilket jag inte ville då /.../ jag inte har så mycket pengar att röra mig med. Jag kände mig väldigt utsatt och de stod och skrattade tillsammans (väktaren och personalen) medan de tittade på mig så blängde de surt och argt och tittade på mig som om jag inte var någonting värd. Mina barn blev väldigt ledsna, och började gråta och kände sig rädda.

Polisen kom och då flera av personalen samt väktare stod och sa en sak, och jag som knappt kan någon svenska, kunde inte förklara och säga min version blev tvungen att betala väskan ändå. De sa även att jag inte fick lov att komma tillbaka till affären.¹⁸⁶

Enligt anmälaren har väskan inte skadats. Kvinnan upplever därför att hon behandlas kränkande för att hon har en annan etnisk eller religiös bakgrund än personalen. Anmälaren ger också uttryck för att upplevelsen förvärras av att hon inte kan försvara sig verbalt.

Upplevelsen har påfallande likheter med forskares beskrivningar av kränkningar av "öppna personer" i det offentliga rummet, där stigmatiserade individer blir måltavlor för ett kränkande beteende som avviker från överenskomna normer för interaktion i den givna kontexten.¹⁸⁷ Kvinnor som bär slöja uppfattas till exempel vara synliga muslimer. De riskerar därför att bli måltavlor för antimuslimska attityder. Sannolikt förstärks detta också av att de är kvinnor, en grupp som länge varit utsatt för trakasserier och övergrepp på offentliga platser, i Sverige såväl som i andra kulturella kontexter.¹⁸⁸

186. Lpnr 47.

187. Gardner (1980).

188. Se till exempel <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/creating-safe-public-spaces>.

Diskussion av upplevelser av diskriminering i samband med köp av varor och tjänster

Anmälarna upplever att de blir misstänkliggjorda, nonchalerade, exkluderade och kränkta i samband med köp av varor och tjänster. De upplever bland annat att de betraktas som ett hot eller en säkerhetsrisk. Här finns en särbehandling som troligtvis är specifik för muslimer/förmodade muslimer, till skillnad från stereotyper om kriminalitet som riktas mot "invandrare" i största allmänhet.¹⁸⁹ Anmälarna upplever också att de utsätts för att bli tillskrivna negativa stereotyper om kriminalitet, till exempel om vem som begår stölder och bedrägerier. Invandrare har länge tillskrivits stereotyper av att vara en brottsbenägen grupp, oavsett etnisk eller religiös tillhörighet. Muslimer och förmodade muslimer tycks alltså dela upplevelser med individer med utländsk bakgrund, det vill säga upplevelser av att bli tillskriven stereotyper om att invandrare och deras barn är mer brottsbenägna.¹⁹⁰ Anmälarna rapporterar också att de har behandlats nonchalant eller nedlåtande när de konsumerat varor och tjänster. Även dessa upplevelser delar de med andra stigmatiserade grupper, som exempelvis romer och afrosvenskar.¹⁹¹

Anmälarna beskriver upplevelser som ofta verkar vara tydliga fall av kränkningar och exkludering. De nekas exempelvis att åka med kollektivtrafiken och de blir trakasserade och förnedrade av personal i butiker, men kopplingen till etnisk tillhörighet eller religion är sällan uttryckt i ord. Anmälarna får relativt sällan höra att de inte är önskade som kunder för att de till exempel är araber (som mannen som ansökte om bankkort). Därmed måste de basera sina upplevelser av etnisk eller religiös diskriminering på en känsla eller en bedömning av hur man rimligast kan förklara det inträffade. När anmälarna beskriver hur de bedömer händelserna, baseras bedömningen på själva händelsen i kombination med till exempel de anmäldas blickar och tonfall. Händelserna ses också i ljuset av tidigare erfarenheter av rasism och diskriminering, egna och andras.

Upplevelser av diskriminering vid konsumtion av varor och tjänster uppstår i korta interaktioner mellan individer som inte känner varandra. I den typen av interaktioner tenderar individerna använda stereotyper i brist på information

189. Pedersson (2006).

190. Pedersson (2006).

191. Se till exempel DO (2012b) och Mattson och Tesfahuney (2002).

om varandra, och om dessa stereotyper är negativa finns risken att aktörerna diskriminerar. I dessa korta interaktioner finns inte heller samma risker som är förknippade med att diskriminera någon i varaktiga relationer.

Vidare representerar expediter, mäklare, flygplatspersonal med flera den organisation som de arbetar för. När individer upplever sig diskriminerade av en anställd, riskerar de också att uppleva sig diskriminerade av organisationen som sådan.¹⁹²

Muslimerna har länge stereotypiserats med egenskaper som våldsamhet och konfliktbenägenhet. Medieanalyser har exempelvis visat detta sedan 1990-talet i Sverige.¹⁹³ Efter terrordåden i New York den 11 september 2001 förstärktes även synen på muslimer som ett säkerhetshot i västvärlden.¹⁹⁴ Särskilt män pekades ut som potentiella terrorister, medan kvinnor stereotypiserades som passiva offer.¹⁹⁵ Analysen ovan visar dock att både män och kvinnor anmäler att de betraktas som säkerhetshot (se även utbildningsavsnittet). Anmälarna betraktar misstänklighöret av muslimer och förmodade muslimer i olika sammanhang inte bara som ett säkerhetsförbyggande arbete utan också som ett sätt att trakassera en redan stigmatiserad grupp. Denna erfarenhet delar anmälarna med andra stigmatiserade grupper. Även afrosvenskar rapporterar liknande upplevelser.¹⁹⁶ Forskare menar att i Sverige finns uppfattningar om att hela grupper av invandrare är brottsbenägna.¹⁹⁷

Muslimska kvinnor sticker ut i analysen då de rapporterar en särskild utsatthet för trakasserier på offentliga platser, som butiker och i kollektivtrafiken. Flera av dessa upplevelser kan på ett eller annat sätt relateras till forskares diskussion om offentliga platser och så kallade öppna personer.¹⁹⁸ Den underförstådda normen i stadsmiljöer är att människor behandlar varandra med respektfullt ointresse, så länge inte någon betar sig

192. Här finns tydliga paralleller till hur den här typen av diskriminering upplevs mer generellt. Jämför DO (2014b:118).

193. Hvitfelt (1991, 1998). Se även DO (2015).

194. Se till exempel Borell (2012) och Morgan och Poynting (2012).

195. Berg (1998).

196. Covington (2001) och Mångkulturellt centrum (2014:64f).

197. Pedersson (2006).

198. Gardner (1980).

avvikande.¹⁹⁹ Vissa grupper av individer behöver dock inte bete sig avvikande för att undantas från den underförstådda normen enligt forskare.²⁰⁰

Muslimska kvinnor som bär slöja kan uppfattas av vissa tillhöra flera av dessa "avvikande" grupper. De är kvinnor, de tillhör inte den etniska majoriteten, och de har dessutom en religiös klädsel som avviker från normen, vilket gör dem synliga som praktiserande muslimer.

Muslimska kvinnor är dock inte den enda grupp som upplever att de blir kränkta, kommenterade eller tillrättavisade på offentlig plats. Tidigare studier av DO har exempelvis visat att romska kvinnor och afrosvenskar är utsatta på ett liknande sätt.²⁰¹

199. Med avvikande avses allt som avviker från vanligt beteende på offentlig plats: klädsel, beteende, rörelsemönster etcetera.

200. Gardner (1980).

201. DO (2012b) och Mångkulturellt centrum (2014:63–68).

Sammanfattande diskussion med slutsatser

Syftet med rapporten har varit att fördjupa och utveckla kunskapen om hur muslimer och förmodade muslimer upplever diskriminering i Sverige. Den analytiska strategin har varit att identifiera mönster i anmälningar till DO från individer som själva angett att de utsatts för diskriminering för att de är muslimer, och från förmodade muslimer.

Individuella upplevelser av diskriminering bildar mönster

Rapporten har lyft fram upplevelser som återkommer i anmälningarna och därmed utgör mönster av upplevd diskriminering. Dessa mönster har identifierats genom att analysera hur anmälarna beskriver upplevelserna: Vad har hänt? I vilket sammanhang utspelar sig den upplevda diskrimineringen? Vilka är de centrala aktörerna i händelseförloppet? Utifrån detta har rapportförfattaren identifierat olika samhällsområden och mer detaljerade kontexter där diskrimineringen upplevts och olika typer av diskriminerande händelser.

Anmälarnas upplevelser av diskriminering kan sammanfattas så här:

- I vissa fall upplever anmälarna att diskrimineringen entydigt beror på att de är muslimer. I andra fall beskriver de diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder eller andra aspekter, som exempelvis att vara invandrare. Det finns som följd en stor överlappning mellan diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion i anmälningarna: majoriteten av anmälarna som angett religion som diskrimineringsgrund har också angett etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund. Även kön spelar roll. Mäns och kvinnors upplevelser skiljer sig något åt.
- Anmälarnas upplevelser både liknar och skiljer sig från diskriminering som upplevs av andra människor som inte betraktas som en del av majoritetsbefolkningen. Sannolikt unikt för muslimer och förmodade muslimer är upplevelser av att misstänkas för terrorbrott och för hedersvåld i nära relationer.
- Anmälarna upplever sig diskriminerade dels i opersonliga och kortare interaktioner med representanter för samhällsinstitutioner och privata

organisationer, dels i mer varaktiga relationer, till exempel på arbetsplatser och i skolor. Här upplevs diskrimineringen vanligen som en kontinuerlig process eller en kedja av händelser.

- Anmälarna upplever sig diskriminerade såsom trakasserade vid olika typer av händelser. Det kan handla om att bli orättvist bedömd, misstänkliggjord, nonchalerad, nekad resurser, service, arbete eller tillträde, eller att inte få sin religion respekterad.
- Anmälarna upplever både uttalad och subtil diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet eller religion. Ibland finns alltså en uttalad koppling mellan den negativa särbehandlingen och anmälares etniska tillhörighet eller religion, ibland inte.
- Anmälarna bemöter den upplevda diskrimineringen med olika antidiskrimineringsstrategier. Strategierna syftar bland annat till att utmana etniska hierarkier där anmälarna upplever att den egna gruppen värderas lägre än andra.

Rapportens resultat har diskuterats löpande i de sammanfattande diskussionerna i slutet av varje avsnitt. Nedan diskuteras resultaten av rapporten som helhet.

Ett intersektionellt perspektiv fördjupar förståelsen

I rapportens uppdrag har ingått att analysera upplevelser av diskriminering från muslimer och förmodade muslimer. Detta eftersom vissa individer kan ha diskriminerats för att de har förmodats vara muslimer. I andra situationer har individer som är muslimer beskrivit att de utsatts för diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet, snarare än religion. 60 procent av de analyserade anmälningarna kommer från förmodade muslimer.

Genom att inkludera även förmodade muslimer har rapporten fångat upp betydligt fler upplevelser av diskriminering än om fokus enbart hade legat på de anmälare som angett att de utsatts för diskriminering av skäl som de tror har samband med att de är muslimer. Inom forskningen på området har det också poängterats att religionstillhörighet är ett av de vanligaste kriterierna för särskiljandet av etniska grupper.²⁰² Det är därför inte självklart meningsfullt att i detta sammanhang alltid skilja dessa två diskrimineringsgrunder åt i de enskilda fallen.

202. Hylland Eriksen (1998:13ff).

Ett intersektionellt perspektiv fördjupar förståelsen av anmälarnas upplevelser. Med intersektionalitet menas i denna rapport att det sätt på vilket diskriminering sker är kontextbundet och att diskrimineringsgrunder ofta samverkar. Ett exempel på detta är att rapporten har visat att muslimer och förmodade muslimer inte bara upplever sig diskriminerade i egenskap av att vara muslimer eller av att ha förmodats vara muslimer. De upplever också att de diskrimineras på grund av negativa attityder mot invandrare och svarta människor, det vill säga andra kategoriseringar som anmälarna också identifierar sig med eller har blivit tillskrivna. I många fall nämner anmälarna alltså flera möjliga diskrimineringsgrunder, och det verkar inte finnas en diskrimineringsgrund som är mer framträdande än de andra. Muslimer och förmodade muslimer delar alltså upplevelser med andra grupper av individer i Sverige som också identifierar sig med eller tillskrivs dessa kategoriseringar²⁰³, och de delar upplevelser av diskriminering med andra minoritetsbefolkningar i andra länder.²⁰⁴ Dessa upplevelser måste därför förstås som en mer universell problematik som tenderar att drabba individer som inte identifierar sig med eller av andra identifieras som inte tillhörandes en etnisk majoritetsbefolkning.

Det finns också upplevelser av diskriminering som pekar ut händelser som tenderar att vara specifika för muslimer och förmodade muslimer. Bland dessa ingår att bli misstänkt för att kunna begå terrorbrott. Både män och kvinnor anmäler den typen av upplevelser. Även dessa händelser som upplevts måste ses i relation till andra socialt konstruerade kategorier som individer identifierar sig med eller tillskrivs för att inte viktiga dimensioner av upplevelserna ska gå förlorade. I det här fallet handlar det framförallt om intersektionen mellan religion och kön. Muslimska män beskriver exempelvis i sina anmälningar att de utsätts för stereotyper om hedersvåld i samband med vårdnadstvister. Flera av dem har tolkat att de utsätts för dessa händelser för att de är män och muslimer. Omvänt delar muslimska kvinnor upplevelser av att trakasseras på offentliga platser med andra kvinnor (i synnerhet kvinnor från andra minoriteter)²⁰⁵, snarare än med muslimska män och män som kan förmodas vara muslimer. Tidigare forskning har kallat detta för trakasserier av så kallade öppna personer²⁰⁶, personer som

203. DO (2012b) och Mångkulturellt centrum (2014).

204. Bickerstaff (2012) och Fleming med flera (2012).

205. Särskilt med romska kvinnor, som också har en klädsel som avviker från normen, se DO (2012b).

206. Gardner (1980).

tillhör grupper som tillskrivs en underordnad position i samhället och som det anses legitimt att kommentera och tillrättavisa i det offentliga rummet. Dessa upplevelser av att bli misstänkt för att vara terrorist, bruka hedersvåld eller att bli trakasserad i offentliga miljöer är delvis kontextbundna: vilka dimensioner av anmälarnas sociala identitet som påverkar upplevelsernas natur beror på i vilken kontext de utspelas.

Diskrimineringen är ofta subtil

Rapporten har också visat att en betydande del av den upplevda diskrimineringen som anmäls är subtilt uttryckt. Det innebär bland annat att anmälarna har upplevt att de blivit negativt särbehandlade och tror att orsaken är deras religion eller etniska tillhörighet. Koppling till deras tillhörighet eller förmodad sådan är därmed inte uttalad. Även i andra länder tenderar minoritetsbefolkningar att uppleva diskriminering som uttrycks alltmer subtilt.²⁰⁷ Subtilt uttryckt diskriminering är svårare för anmälarna att identifiera och analysera än öppen, eftersom den lämnar mer utrymme för alternativa tolkningar av situationen. Tidigare forskning har lyft fram att subtil diskriminering är svårare att förhålla sig till för dem som upplever den. De utsatta måste lägga energi på att tolka situationen. Det kan handla om att de måste ägna energi åt att tolka om det verkligen var diskriminering eller om en är överkänslig, istället för att koncentrera sig på att hantera den diskriminerande händelsen.²⁰⁸ En annan orsak till svårigheterna är att subtil diskriminering i regel förnekas av den som anklagas. Det leder till att individer som konfronterar subtil diskriminering ofta får viktiga aspekter av sina upplevelser av verkligheten ifrågasatta. När en individ inte får sin upplevelse av verkligheten bekräftad, påverkas till slut individens tilltro till sig själv.²⁰⁹

Tidigare forskning har visat att individer som upplever rasism eller diskriminering tvingas till snabba bedömningar av situationen där de avgör hur de ska hantera händelsen. Dessa bedömningar involverar analyser av maktrelationer, risker förknippade med olika sätt att bemöta situationen, och

207. Winant (2000:178).

208. Se Fleming med flera (2012). Ett mindre, metodologiskt problem är att många av anmälningarna om diskriminering av barn och ungdomar är skrivna på Skolinspektionens anmälningsblankett, som inte uttryckligen frågar om den upplevda kopplingen mellan skolans agerande och diskriminering.

209. Fleming med flera (2012).

sannolikheten för att få olika typer av protester erkända.²¹⁰ När individer utsätts för subtil diskriminering måste de utöver detta, också bedöma om det som hände verkligen var diskriminering, och inte en slumpmässig negativ särbehandling, det vill säga något som skulle kunnat drabba vem som helst. Diskriminering som kommer till uttryck på ett subtilt sätt kan försvåra det för anmälarna att avgöra på vilken grund de blir diskriminerande – för att de är muslimer, invandrare, eller mörkhyade?

Anmälarna använder antidiskrimineringsstrategier

Anmälarna använder olika strategier för att hantera upplevelserna i stunden och för att motverka liknande upplevelser i framtiden, utöver att anmäla till DO. Tidigare forskning har hävdat att antidiskrimineringsstrategier är viktiga för att de påverkar hur inkludering och exkludering sker.²¹¹ Beroende på omständigheterna har olika strategier framstått som tillgängliga eller möjliga för anmälarna. Flera beskriver till exempel att de bemött, ifrågasatt eller utmanat rasistiska kommentarer på arbetsplatser och i skolmiljöer. Andra har anmält diskriminerande incidenter till arbetsledningen eller skolledningen. Alla dessa strategier kan betraktas som konfrontativa strategier²¹² och omvärderingsstrategier.²¹³ Anmälarna har upplevt en incident (en kommentar, ett skämt, ett beslut) och tolkat budskapet som att de värderas lägre än andra. Att protestera mot diskriminering utmanar de etniska hierarkier som manifesterats i den upplevda diskrimineringen.

En annan antidiskrimineringsstrategi i anmälningarna är att anpassa sitt handlingsmönster för att slippa uppleva diskriminering. Det kan handla om allt från att undvika vissa platser till att undvika vissa situationer. På vissa arbetsplatser som upplevts som mycket rasistiska, har anmälarna till exempel inte känt att protester tjänar något till, eftersom ingen på arbetsplatsen skulle erkänna protesten. I dessa fall undviker anmälarna istället upplevelser av rasism och diskriminering genom att lämna platsen där rasistiska skämt eller kommentarer fällts, och genom att undvika personer som ofta faller rasistiska kommentarer. Även denna strategi har beskrivits i tidigare

210. Fleming med flera (2012) och Bickerstaff (2012).

211. Lamont (2009).

212. Fleming med flera (2012).

213. Wimmer (2013).

forskning, och syftet har visats vara att inte slösa energi på sådant som inte går att förändra.²¹⁴

Vidare använder anmälarna en typ av strategier som tidigare forskning har visat syfta till att förebygga upplevelser av diskriminering.²¹⁵ Dessa strategier är inte kopplade till händelsen som anmäls, utan istället verkar anmälarna vilja undvika att bli tillskrivna negativa stereotyper av den som läser deras DO-anmälan. Tidigare forskning har visat att dessa strategier syftar till att förstärka individernas trovärdighet genom att föregå stereotyper om gruppen de identifierar sig med, eller blivit tillskrivna tillhörighet till. Ett exempel är att poängtera att man inte brukar uppleva diskriminering, och att man inte brukar känna sig kränkt. Sådana beskrivningar föregår stereotyper om att vissa individer från minoritetsgrupper är lättkränkta och ser diskriminering även där den inte förekommit.²¹⁶ Ett annat exempel är att förekomma stereotyper om att man som medlem av en grupp som ofta nedvärderas inte är kompetent. Detta görs genom att poängtera exempelvis att man har en hög utbildning eller en lång arbetslivserfarenhet, att man har goda referenser från tidigare arbetsplatser och att man alltid har varit en uppskattad kollega. Sådana strategier visar också på de stereotyper som finns om muslimer och förmodade muslimer, eftersom anmälarna verkar medvetna om dem och försöker förebygga risken att tillskrivas dem.

Slutsatser

Diskriminering – negativa konsekvenser för både individ och samhälle

Anmälarnas berättelser innehåller beskrivningar av upplevd diskriminering som resulterat i negativa konsekvenser för de enskilda individerna. De beskriver exempelvis negativa socioekonomiska konsekvenser av diskrimineringen som de upplevt, till exempel arbetslöshet, att hindras i sin karriär, att begränsas i tillgången till det sociala skyddsnätet. De beskriver också sociala konsekvenser som att de blivit av med vårdnaden om sina barn till följd av ett diskriminerande bemötande av socialtjänsten eller familjerätten. Anmälarna ser också samband mellan försämringar av sin hälsa (bland annat stress, depression och hjärtinfarkt) och trakasserier och annan diskriminering som de upplevt.

214. Fleming med flera (2012).

215. Fleming med flera (2012).

216. Fleming med flera (2012).

Den här typen av negativa innebörder diskuteras även i tidigare forskning. Exempelvis visar studier att individer som upplever diskriminering har en sämre självskattad hälsa och ett lägre förtroende för andra människor och institutioner.²¹⁷ Utöver detta kan själva upplevelsen av att inte vara önskad på arbetsmarknaden på grund av sin etniska tillhörighet leda till att hen mår dåligt och får ett försvagat förtroende för andra människor och institutioner. Själva upplevelserna förstärker alltså redan existerande ojämlikheter.

Upplevelser av diskriminering kan vidare leda till mer varaktiga känslor av utanförskap, av att inte ha ett fullvärdigt medborgarskap, och av att inte vara lika mycket värd som andra. Människors upplevelser i samhället får konsekvenser för hur de förhåller sig till samhället i fortsättningen. Både den här rapporten och tidigare studier har visat att människor anpassar sina handlingsmönster för att undvika diskriminering.²¹⁸ Om stora grupper av individer som inte uppfattas tillhöra den etniska majoritetsbefolkningen upplever att de exkluderas, riskerar ojämlikheter som redan finns mellan majoritetsbefolkning och minoritetsbefolkningar att förstärkas. Upplevelser av att socioekonomisk ojämlikhet beror på diskriminering riskerar också att skapa spänningar och polarisering mellan olika grupper i samhället. Därför är det också viktigt ur ett samhällsperspektiv att fördjupa kunskapen om upplevelser av diskriminering. Genom en fördjupad kunskap av hur diskriminering upplevs, kan arbetet med att förebygga och motverka diskriminering förstärkas.

Fördjupa kunskaperna om och synliggör diskriminering

Det finns flera kunskapsluckor när det gäller diskriminering av muslimer och förmodade muslimer. Utifrån den här rapportens resultat skulle man till exempel kunna undersöka sambanden mellan etnisk eller religiös profilering och diskriminering djupare. Anmälarna upplever framför allt diskriminerande händelser som har karaktär av religiös eller etnisk profilering i samband med flygplatsernas säkerhetskontroller, men även inom andra samhällsområden. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) konstaterar i en rapport att diskriminerande etnisk profilering riskerar att få skadliga konsekvenser för relationen mellan olika samhällsgrupper.²¹⁹

217. Östberg med flera (2014).

218. Fleming med flera (2012), Bickerstaff (2012) och DO (2014b).

219. FRA (2011:67).

För att motverka diskriminering är det viktigt att fördjupa kunskapen om och i så fall hur diskriminerande etnisk och religiös profilering genomförs, i vilka kontexter och av vilka aktörer. Det är också viktigt att studera detta i relation till vad som upplevs som diskriminerande, och vad det får för konsekvenser för de som profilerats.

Vidare kan man förstärka och fördjupa arbetet med att motverka diskriminering genom att synliggöra likheter och olikheter i än fler olika människors upplevelser av diskriminering.

Rapporten har också visat att en stor del av de inkomna anmälningarna handlar om diskriminering som upplevts i kontakter med tjänstemän med klientkontakter, det vill säga anställda på olika myndigheter och samhällsinstitutioner som fördelar resurser, möjligheter eller som sanktionerar individer som brutit mot lagar och regler. Den upplevda diskrimineringen har ofta varit subtil, men ibland också öppen. Oavsett hur de anmälda ser på de enskilda händelser som anmäls, innehåller de berättelser som rapporten sammanställt frågor att reflektera kring för myndigheter och andra samhällsinstitutioner som har ett stort inflytande över enskilda individers livssituation.

Fler undersökningar med intersektionalitet som utgångspunkt behövs

Rapportens analysunderlag innehåller inte de anmäldas berättelse. Rapporten kan därmed inte säga någonting om hur de som anklagas för diskriminering upplever de händelser de anmäls för. Det kan finnas många anledningar till att händelser som upplevts diskriminerande tolkas olika av den som anmäler och den som anmäls. I enskilda fall kan det också finnas andra förklaringar till upplevelserna, förklaringar som inte kommer fram i anmälningarna men som skulle visa sig vid en utredning som tog hänsyn till flera av de inblandades perspektiv.

Men rapportens resultat stämmer väl överens med tidigare forskning om exkludering av individer som inte tillhör majoritetsbefolkningen, i Sverige och i andra länder. Studier av registerdata kan i vissa fall och under vissa förutsättningar beskriva etnisk ojämlikhet i siffror²²⁰ och experimentella studier har visat att individer med utländskt klingande

220. le Grand och Szulkin (2002) och Tomaskovic-Devey med flera (2015).

namn diskrimineras²²¹. Studier av upplevelser av diskriminering kan som komplement visa hur diskriminering kan gå till och komma till uttryck.²²² Det är den senare typen av kunskap som den här rapporten bidrar med. När resultaten från studier av etnisk ojämlikhet och diskriminering som använder sig av olika metodologiska angreppssätt är samstämmiga, så kompletterar de varandra och kan tillsammans ge en tillförlitlig bild av hur diskriminering går till, kommer till uttryck och vad den får för konsekvenser. För att få en mer komplett bild av förekomsten av diskriminering i, låt oss säga arbetslivet, behövs det mer kunskap som problematiserar och fördjupar diskrimineringens komplexa mekanismer utifrån ett intersektionellt perspektiv. Hur exempelvis sexuell läggning, ålder, kön och funktionsnedsättning tillsammans med etnisk tillhörighet och religion eller trosuppfattning samverkar med varandra, hur de överlappar, förstärker eller förminskar varandra i komplicerade samspel behöver undersökas ytterligare.

221. Bursell (2014) och Arai med flera (2015a).

222. Se till exempel Essed (1991), Bickerstaff (2012) och DO (2014b).

Referenser

- Ahmed, A. och M. Hammarstedt (2008). "Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the Internet", *Journal of Urban Economics*, 64, 362–72.
- Ahmed, A., L. Andersson, och M. Hammarstedt (2009). "Ethnic discrimination in the market place of small business transfers", *Economics Bulletin*, 29, 3050–3058.
- Ahrne, G. (1989). *Byråkratin och statens inre gränser*. Stockholm: Rabén och Sjögren.
- Aldén, L., M. Hammarstedt, och E. Neuman (2015). "Ethnic segregation, tipping behaviour, and native residential mobility", *The International Migration Review*, 49, 36–69.
- Anderson, B. (1983). *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso.
- Arai, M, M. Bursell och L. Nekby (2015a). "The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names." *International Migration Review*, s. 1–28, DOI: 10.1111/imre.12170.
- Arai, M., M. Gartell, M. Rödin och Gülay Özcan (2015b). "Stereotypes of appearance, non-cognitive characteristics and labor market chances", Opublicerat manuskript, presenterat på IFAU, 22 januari 2015.
- Arneback E. (2012). *Med kränkningen som måttstock. Om planerade bemötanden av främlingsfientliga uttryck i gymnasieskolan*. Akademisk avhandling, *Örebro Studies in Education* 34, Örebro universitet.
- Balibar, É. (1991). "Is there a neo-racism?", s. 17–36 i É. Balibar och I. M. Wallerstein (redaktörer) *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*. London: Verso.
- Berg, M. (1998). *Hudud – ett resonemang om populärorientalismen som bruksvärde och världsbild*. Stockholm: Carlson.
- Bickerstaff, J. (2012). "All responses are not created equal. Variations in the antiracist responses of first-generation french blacks", *Du Bois Review* 9, 107–131.
- Bjereld, Y., K. Daneback, och M. Petzold (2015). "Differences in prevalence of bullying victimization between native and immigrant children in the Nordic

countries: A parent-reported serial cross-sectional study”, *Child: Care, Health and Development* 41, 593–99.

Borell, K. (2012). *Islamofobiska fördomar och hatbrott: en kunskapsöversikt. SST:s skriftserie nr 1*. Stockholm: Nämnden för statligt stöd till trossamfund.

Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information. Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oakes: Sage.

Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2015). *Hatbrott (2014). Statistik över polisanmälningar med identifierade hatbrottsmotiv och självrapporterad utsatthet för hatbrott. Rapport 2015:13*. Stockholm: BRÅ.

Bursell, M. (2012). "Name change and destigmatization among middle eastern immigrants in Sweden." *Ethnic and Racial Studies*, 35, 471–487.

Bursell, M. (2014). "The multiple burdens of foreign-named men – Evidence from a field experiment on gendered ethnic hiring discrimination in Sweden", *European Sociological Review*, 30, 399–409.

Covington, J. (2001). "Round up the usual suspects. Racial profiling and the war on drugs", i D. Milovanovic, och K. Russell (redaktörer) *Petit Apartheid in the US Criminal Justice System –The Dark Figure of Racism*, Carolina: Academic Press.

Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", *University of Chicago Legal Forum*, s. 139–167.

Darvishpour, M. och P. Lahdenperä (2014). *Honour-Related Problems in School Contexts in Sweden – Theoretical Perspective and Prevention*, *Mälardalen Studies in Educational Sciences 10*, Eskilstuna: Mälardalens högskola.

De los Reyes, P och D. Mulinari (2005). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Stockholm: Liber.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2010). *Upplevelser av diskriminering – En sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se.

DO (2012a). *Rätten till sjukvård på lika villkor. Rapport*. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se.

DO (2012b). *Romers rättigheter. Rapport*. Stockholm: DO. Finns för

nedladdning på www.do.se.

DO (2014a). Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se.

DO (2014b). Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer. Rapport 2014:1. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se.

DO (2015). Representationer, stereotyper och nyhetsvärdering. Rapport från medieanalys om representationer av muslimer i svenska medier. Rapport 2015:1. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se.

Dovidio, J. F., S. L. Gaertner, K. Kawaki och G. Hodson (2002). "Why can't we all just get along? Interpersonal biases and interracial distrust", *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8, 88–102.

Ekman, G. (1999). Från text till batong: om poliser, busar och svennar. Akademisk avhandling, Handelshögskolan, Stockholm.

Elias, N. och J. L. Scotson (2010) [1965]. Etablerade och outsiders: en sociologisk studie om grannskapsproblem. Lund: Arkiv förlag.

Eliassi, B. (2006). "Diskriminerande föreställningar inom socialtjänsten", s. 251–294 i Kamali, M. (red) SOU 2006:73. Den segregerade integrationen. Om social sammanhållning och dess hinder. Stockholm: Fritzes.

Englund, C. (2006) "Att leva med huvudduk i Sverige 2005 – Muslimska kvinnors upplevelser av diskriminering och rasism" i *Rasism och främlingsfientlighet i Sverige – Antisemitism och islamofobi 2005*. Integrationsverkets rapportserie 2006:02. Norrköping: Integrationsverket.

Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park: Sage.

Europeiska Unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) (2011). *Mot ett effektivare polisarbete – Förstå och förhindra diskriminerande etnisk profilering: en vägledning*. Luxemburg: Europeiska Unionens byrå för grundläggande rättigheter.

Evans, T. (2010). *Professional Discretion in Welfare Services: Beyond Street-Level Bureaucracy*. Surrey: Ashgate.

Feagin, J. R. (1991). "The continuing significance of race: Antiblack discrimination in public places", *American Sociological Review*, 56, 101–16.

- Fleming, C., M. Lamont och J. Welburn (2012). "African Americans responding to stigmatization", *Ethnic and Racial Studies*, 35, 400–417.
- Friends (2015). Friendsrapporten 2015. Stockholm: Friends. Finns för nedladdning på www.friends.se.
- Gardner, C. B. (1980). *Passing By: Street Remarks, Address Rights, and the Urban Female*. *Sociological Inquiry*, 50, 328–56.
- Glaser, J. (2014). *Suspect Race: Causes and Consequences of Racial Profiling* Oxford: Oxford University Press.
- Hvitfelt, H. (1991). "Den muslimska faran – om mediebilden av islam", s. 74–84 i Y. Brune (redaktör) *Mörk magi i vita medier*. Stockholm: Carlsson.
- Hvitfelt, H. (1998) "Svenska attityder till islam", s. 99–114 i S. Holmberg och L. Weibull, L. (redaktörer) *Politiska opinioner*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Hylland Erikssen, T. (1998). *Etnicitet och nationalism*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Integrationsverket (2006). *Rasism och främlingsfientlighet i Sverige – Antisemitism och islamofobi 2005*. Integrationsverkets rapportserie 2006:02.
- Johansson, R. (2007) [1992]. *Vid byråkratins gränser: om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*. Akademisk avhandling, Arkiv förlags avhandlingsserie.
- Johansson, E. (2012). *Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv*. Forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000. Stockholm: Oxford Research.
- Johansson, E. (2013). *Islamofobi. En översikt av forskning publicerad vid universitet och högskolor i Sverige sedan år 2003*. Stockholm: Oxford Research.
- Koopmans, R., P Statham, M. Giugni, och F. Passy (2005). *Contested citizenship: Immigration and cultural diversity in Europe*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lamont, M. (2009). "Responses to racism, health, and social inclusion as a dimension of successful societies", s. 151-68 i M. Lamont och P. Hall (redaktörer) *Successful Societies: How Institutions and Culture Matter for Health* London: Cambridge University Press.

Lamont, M., A. Morning, och M. Mooney (2002). "Particular universalisms: North African immigrants respond to French racism", *Ethnic and Racial Studies* 25, 390-414.

le Grand, C. och R. Szulkin (2002). "Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant-native earnings gap in Sweden", *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16, 33-64.

Lipsky, M. (1980). *Street-level Bureaucracy Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.

Listerborn, C. (2010). "Våld i staden – vardagsrasism och maktutövning i offentliga rum", s. 89-106 i G. Graninger, och C. Knuthammar, C. (redaktörer) *Makten över rummet: Tankar om den hållbara staden*. Linköping University Interdisciplinary Studies No. 13.

Länsstyrelserna i Stockholm, Västra Götaland och Skåne (2004). *Skyddat boende m.m. för flickor och unga kvinnor som riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld*. Jönköping: Länsstyrelsen i Jönköping.

Mattson, K och M. Tesfahuney (2002). "Rasism i vardagen", s. 28-41 i I. Lindberg och M. Dahlstedt (redaktörer) *Det slutna folkhemmet. Etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora.

Mizrachi, N. och H. Herzog (2012). "Participatory destigmatization strategies among Palestinian citizens, Ethiopian Jews and Mizrahi Jews in Israel", *Ethnic and Racial Studies*, 35, 3, 365-381.

Mohanty, C. (1988). "Under western eyes: Feminist scholarship and colonial discourses", *Feminist Review*, 30, 61-88.

Morgan, G. och S. Poynting (2012) (redaktörer). *Global Islamophobia. Muslims and Moral Panic in the West*. Ashgate, Surrey.

Murray, N. (2010). "Profiling in the age of total information awareness", *Race and Class*, 52, 2, 3-24.

Mångkulturellt centrum (2014). *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskarnas situation i dagens Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum.

Neergard, A. (2004). *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad: Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?*, Norrköping. Finns för nedladdning på https://www.isv.liu.se/remeso/publikationer/themes/themes_arkiv/1.160404/THEMES232004.pdf.

- Osbeck, C., A-S. Holm och I. Wernersson (2003). *Kränkningar i skolan: förekomst, former och sammanhang*. Stockholm: Liber AB.
- Palme, J. (2004). Dokumentation från forskarmöte med referensgruppen i utredningen om strukturell diskriminering. Utredningen om strukturell diskriminering.
- Patientmaktutredningen 2013. Statens offentliga utredningar: SOU 2013:2. Stockholm: Fritzes.
- Paulsen, R. 2015. *Vi bara lyder: en berättelse om Arbetsförmedlingen*. Stockholm: Atlas.
- Pedersson, A. (2006). "Konstruktionen av en brottsbenägen kategori", s. 321–346, i Statens offentliga utredningar: SOU 2006:30, *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet*. Stockholm: Fritzes.
- Petersson, G. (2006). "Närvarande mödrar och tillräckligt frånvarande fader. Om socialtjänstens bedömningar av föräldrars omsorg", *Socialvetenskaplig tidskrift*, 1, 51–65.
- Riach, P. och J. Rich (2002). "Field experiments of discrimination in the market place", *The Economic Journal*, 112, 480–518.
- Ridgeway, C. och T. Kricheli-Katz (2013). "Intersecting cultural beliefs in social relations: Gender, race and class binds and freedoms", *Gender and Society*, 1–25.
- Regeringens proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*.
- Roth, J. (1974). "Some contingencies of the moral evaluation and control of clientele: The case of the hospital emergency room", s. 499–516, i Y. Hasenfeld och R. English (redaktörer) *Human Service Organizations*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Rydgren, J. (2008). "Immigration sceptics, xenophobes or racists? Radical right-wing voting in six West European countries", *European Journal of Political Research*, 47, 737–765.
- Sander, Å. (2006). "Experiences of Swedish Muslims after the terror attacks in the USA on 11 September 2001", *Experiences of Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32, 809–830.

Schlytter, A., S. Högdin, M. Ghadimi, Å. Backlund, och D. Rexvid. (2009). Oskuld och heder: en undersökning av flickor och pojkar som lever under hedersrelaterad kontroll i Stockholms stad: omfattning och karaktär. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.

Sears, D. O. (1988). "Symbolic racism", s. 53–84 in P. Katz och D. Taylor (redaktörer) *Eliminating Racism: Profiles in Controversy*. New York: Plenum Press.

Sixtensson, J. (2009). *Hemma och främmande i staden – kvinnor med slöja berättar*. Malmö University Publications in Urban Studies 4. Malmö Högskola: Institutionen för urbana studier.

Skolverket (2009). *Diskriminerad, trakasserad, kränkt? Barn, elever och studerandes uppfattningar om diskriminering och trakasserier*. Rapport 326. Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2013). *Kränkningar i skolan. Analys av problem och lösningar*. Stockholm: Skolverket.

Socialstyrelsen (2004). *Glimtar av barn från vårdnads boende och umgängesdomar 1999 respektive 2002*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Soydan, H. (1995). "A cross-cultural-comparison of how social-workers in Sweden and England assess a migrant family", *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 4, 85–93.

Statens folkhälsoinstitut (2010). *Levnadsvanor. Lägesrapport 2009*. Östersund: Statens folkhälsoinstitut.

Steiner, K. (2015). "Images of Muslims and Islam in Swedish Christian and secular news discourse", *Media, War & Conflict*, 8, 1–20.

SYLF (2015). *Jämlig vård ur underläkarperspektiv. Om underläkares upplevda möjligheter att erbjuda jämlig vård*. Sveriges Yngre Läkares Förening.

Tibajev, A. (kommande). *Opublicerad analys av data från Levnadsnivåundersökningen för utrikes födda*. Stockholm Centre for Integration Studies (SULCIS).

Tomaskovic-Devey, D., M. Hallsten, och D. Avent-Holt (2015). "Where do immigrants fare worse? Modeling workplace wage gap variation with longitudinal employer-employee data", *American Journal of Sociology* 120, 1095–1143.

- Weber, M. (1983 [1922]) *Ekonomi och samhälle*. Volym 1. Lund: Argos.
- Winant, H. (2000). "Race and race theory", *Annual Review of Sociology*, 26, 169–185.
- Wimmer, A. (2008). "Elementary strategies of boundary making", *Ethnic and Racial Studies*, 31, 6, 1025–1055.
- Wimmer, A. (2013). *Ethnic Boundary Making. Institutions, Power, Networks*. Oxford University press: Oxford.
- Östberg, V., B. Modin och S. Brolin Låftman (2014). "Social utsatthet i skolan. Erfarenheter av mobbning och psykisk hälsa bland unga vuxna", s. 98–124 i M. Evertsson och C. Magnusson (redaktörer) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.

Bilaga 1 Anmälningsblankett, exempel från arbetslivet

Anmälningsblankett

Viktigt att veta innan du fyller i blanketten: Alla uppgifter som är märkta med en asterisk (*) är obligatoriska och måste fyllas i.

Vad vill du anmäla?*

Beskriv så utförligt som möjligt vad som har hänt och när det hände (uppges datum). Ofta är det viktigt att du handlar snabbt. Om du till exempel blivit uppsagd och vill ha kvar ditt arbete måste du meddela arbetsgivaren inom två veckor efter uppsägningen. Det finns andra viktiga tidsgränser. Ange om möjligt tid och datum. Om du inte minns exakt när det hände, ange gärna ungefärlig tidpunkt, exempelvis år och månad. Försök få med samtliga tillfällen. Om utrymmet inte räcker till, kan du skriva på ett annat papper och bifoga till anmälan.

På vilket sätt har du eller någon annan blivit diskriminerad eller missgynnad?

- Vid en rekrytering
- Vid befordran eller utbildning för befordran
- Vid lönesättning
- Vid uppsägning/avsked
- En provanställning som avslutades
- Trakasserier
- Vid arbetsgivarens ledning och fördelning av arbetet
- Sexuella trakasserier
- Vid kompetensutveckling
- I samband med praktik
- Annat, ange vad

Pågår det fortfarande?

- Ja Nej

Uppgifter om dig som anmäler

Efternamn	
Adress	
Postnummer och ort	
Telefon dagtid/kvällstid	
E-postadress	
Könsidentitet <input type="checkbox"/> Kvinna <input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Transidentitet <input type="checkbox"/> Vill inte definiera kön enligt dessa alternativ	
Är du medlem i en facklig organisation? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	
Om ja, i vilken facklig organisation är du medlem?	
Ange eventuell kontaktperson	
Telefon	E-postadress

Uppgifter om den arbetsgivare som du anmäler

Namn* (på företaget eller organisationen)
Adress*
Postnummer och ort*
Telefon dagtid/kvällstid
E-postadress

Vad tror du diskrimineringen eller trakasserierna har samband med?*

Välj det eller de alternativ som passar		
<input type="checkbox"/> Etnisk tillhörighet	<input type="checkbox"/> Funktionsnedsättning	<input type="checkbox"/> Kön
<input type="checkbox"/> Könsidentitet eller könsuttryck	<input type="checkbox"/> Religion eller annan trosuppfattning	<input type="checkbox"/> Sexuell läggning
<input type="checkbox"/> Ålder	<input type="checkbox"/> Föräldraledighet	
<input type="checkbox"/> Annat, ange vad		
Varför tror du att det finns ett samband?*		

Har du eller någon annan blivit bestraffad (utsatt för repressalier)?

Om du har anmält en arbetsgivare har du rätt att inte bli bestraffad på grund av detta, det vill säga inte bli utsatt för repressalier. Du har också rätt att inte bli utsatt för repressalier om du har sagt ifrån vid trakasserier eller sexuella trakasserier från exempelvis en arbetsgivare.
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Om du svarat ja, hur har du blivit bestraffad (utsatt för repressalier)?

Har du haft kontakt med facket om diskriminering, missgynnande och/eller repressalier?

<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Om du svarat ja: när och med vem?
Vad har facket gjort? Om du fått ett svar från facket, skicka med en kopia.

Bevisning

För att DO ska kunna göra en bedömning i ett eventuellt tillsynsärende är det bra om du skriver ner/berättar om eventuella bevis. Du kan bifoga handlingar till anmälan. Det kan vara dokument, avtal, kvitton, beslut, journalanteckningar, vittnen och så vidare.

Finns det någonting som kan styrka din berättelse?
<input type="checkbox"/> Nej
<input type="checkbox"/> Ja, en eller flera personer (vittnen)
<input type="checkbox"/> Ja, uppgifter
<input type="checkbox"/> Ja, en eller flera personer och uppgifter
<input type="checkbox"/> Annat, ange vad
Eventuella andra upplysningar
Bifogade handlingar som styrker anmälan

Har händelsen anmälts till någon annan?

<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Information

Information om behandling av personuppgifter

Personuppgiftsansvar

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är personuppgiftsansvarig för personuppgifter som skickas in till och behandlas hos myndigheten. Information om hur du kontaktar DO finner du längst ner på blankettens första sida.

Offentlighetsprincipen

DO är en statlig myndighet. Det innebär att din anmälan diarieförs och blir en allmän handling som allmänheten och media kan begära att få ta del av. Under vissa speciella omständigheter kan DO sekretessbelägga uppgifter, vilket i så fall innebär att de inte lämnas ut.

Behandling av personuppgifter

Personuppgifter som du lämnar i din anmälan kommer att behandlas. I vissa fall kommer myndigheten även behöva hämta in och behandla ytterligare uppgifter för att en ändamålsenlig utredning ska kunna genomföras.

Om du i din anmälan lämnar känsliga personuppgifter kan DO behöva behandla dessa, till exempel för att registrera diskrimineringsgrund. Med känsliga personuppgifter menas enligt personuppgiftslagen (1998:204), PuL, uppgifter som avslöjar etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller medlemskap i fackförening samt personuppgifter som rör hälsa eller sexualliv.

All behandling av personuppgifter kommer att ske i enlighet med PuL. Enligt 23 och 25 §§ i den lagen ska DO informera dig om hur personuppgifterna kommer att användas (läs mer om PuL på Datainspektionen webbplats, www.datainspektionen.se).

Ändamål med behandlingen

DO kommer att behandla dina personuppgifter för att kunna utreda och bedöma din anmälan samt i förekommande fall driva ditt ärende i domstol.

Om DO bedömer att det kan vara aktuellt att föra talan i domstol kontaktar DO dig som då får ta ställning till om du vill göra en ansökan om att bli företräd av DO i domstol.

I DO:s uppdrag ingår att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund samt att utnyttja den erfarenhet som ombudsmannen får av arbetet med individuella fall i den generellt inriktade verksamheten.

Som en del av fullgörandet av dessa ansvarsområden genomför DO analyser av inkomna anmälningar, tar fram statistik och skriver rapporter. I detta arbete behandlas anmälningar kopplade till diarienummer framför allt i informationsinhämtningsfasen. Så snart kopplingen till diarienummer inte längre är nödvändig avidentifieras uppgifterna.

Samtycke

Jag samtycker till att DO behandlar de uppgifter jag har lämnat i min anmälan.

Underskrift Namnförtydligande/Namn med tydliga bokstäver

Enligt PUL är huvudregeln för behandling av personuppgifter att den registrerade lämnat sitt samtycke till behandlingen. DO får dock, oavsett om samtycke lämnats eller inte, behandla personuppgifter bland annat för att

- kunna fullgöra ett avtal med den registrerade personen,
- DO ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet,
- en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras,
- en arbetsuppgift i samband med myndighetsutövning ska kunna utföras,
- efter en avvägning om DO har ett berättigat intresse av att behandla personuppgifterna och detta intresse väger tyngre än den registrerade personens intresse av skydd för sin personliga integritet, eller
- rättsliga anspråk ska kunna fastställas, göras gällande eller försvaras.

Rätt att begära information med mera

En gång per kalenderår kan du kostnadsfritt få besked om personuppgifter som rör dig behandlas hos DO eller inte och vilka uppgifter det i så fall rör sig om. En ansökan om ett sådant registerutdrag ska göras skriftligen till DO och måste vara undertecknad av dig personligen. Du har också rätt att begära rättelse i fråga om personuppgifter som DO behandlar, till exempel om en uppgift är felaktig. Det gör du genom att meddela DO vilken uppgift det handlar om och hur du vill att den ska rättas.

Bilaga 2 Tabell 2-5

Tabell 2. Antal anmälningar efter typ av händelse, ålderskategori, muslimer och förmodade muslimer, utbildningsområdet

Händelse	Totalt	Barn och ungdomar	Vuxna	Muslim	Förmodad muslim
Orättvist bedömd	11	-	11	1	10
Trakasserier	29	16	13	11	18
Religion	3	2	1	3	-
Misstänkliggjord	5	4	1	2	3
Annan ojämlig behandling	6	4	2	1	5
Totalt	54	26	28	18	36

Tabell 3. Antal anmälningar efter sammanhang samt antal anmälade män, kvinnor, muslimer och förmodade muslimer, arbetslivet

Sammanhang	Antal	Man	Kvinna	Muslim	Förmodad muslim
Anställning	27	18	9	10	17
Uppsägning	11	6	5	6	5
Arbetsmiljö	16	12	4	6	10
Facket	4	3	1	1	3
Övriga sammanhang	6	4	2	2	4
Totalt	64	43	21	25	39

Tabell 4. Antal anmälningar efter samhällsinstitution samt antal anmälade män, kvinnor, muslimer och förmodade muslimer, samhällsinstitutioner

Institution	Antal	Kvinnor	Män	Muslim	Förmodad muslim
Sjukvård	9	2	7	4	5
Socialtjänsten*	16	5	14	10	9
Arbetsförmedlingen	7	1	6	2	5
Polisen	6	2	4	2	4
Domstolar	4	-	4	-	4
Kriminalvården	4	-	4	2	2
Övriga institutioner	9	1	8	3	6
Totalt*	55	11	47	23	35

*Antalet anmälningar och antalet anmälade individer skiljer sig åt i denna kategori, då en och samma händelse har upplevts diskriminerande av flera personer.

Tabell 5. Antal anmälningar efter typ av händelse, kön, muslimer och förmodade muslimer, varor och tjänster

Händelse	Antal anmälningar	Kvinnor	Män	Muslimer	Förmodade muslimer
Misstänkliggjord	18	6	12	8	10
Nekad tjänst*	9	2	8	2	8
Nonchalans	6	2	4	3	3
Kränkning	8	6	2	6	2
Totalt*	41	16	26	19	23

* Siffran i kolumnen för "antal anmälningar" stämmer inte överens med kolumnerna för kön, eftersom vissa anmälningar handlar om diskriminering av både män och kvinnor.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

DO

www.do.se

Box 4057

169 04 Solna

Telefon 08-120 20 700

ISBN 978-91-88175-07-6

facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen