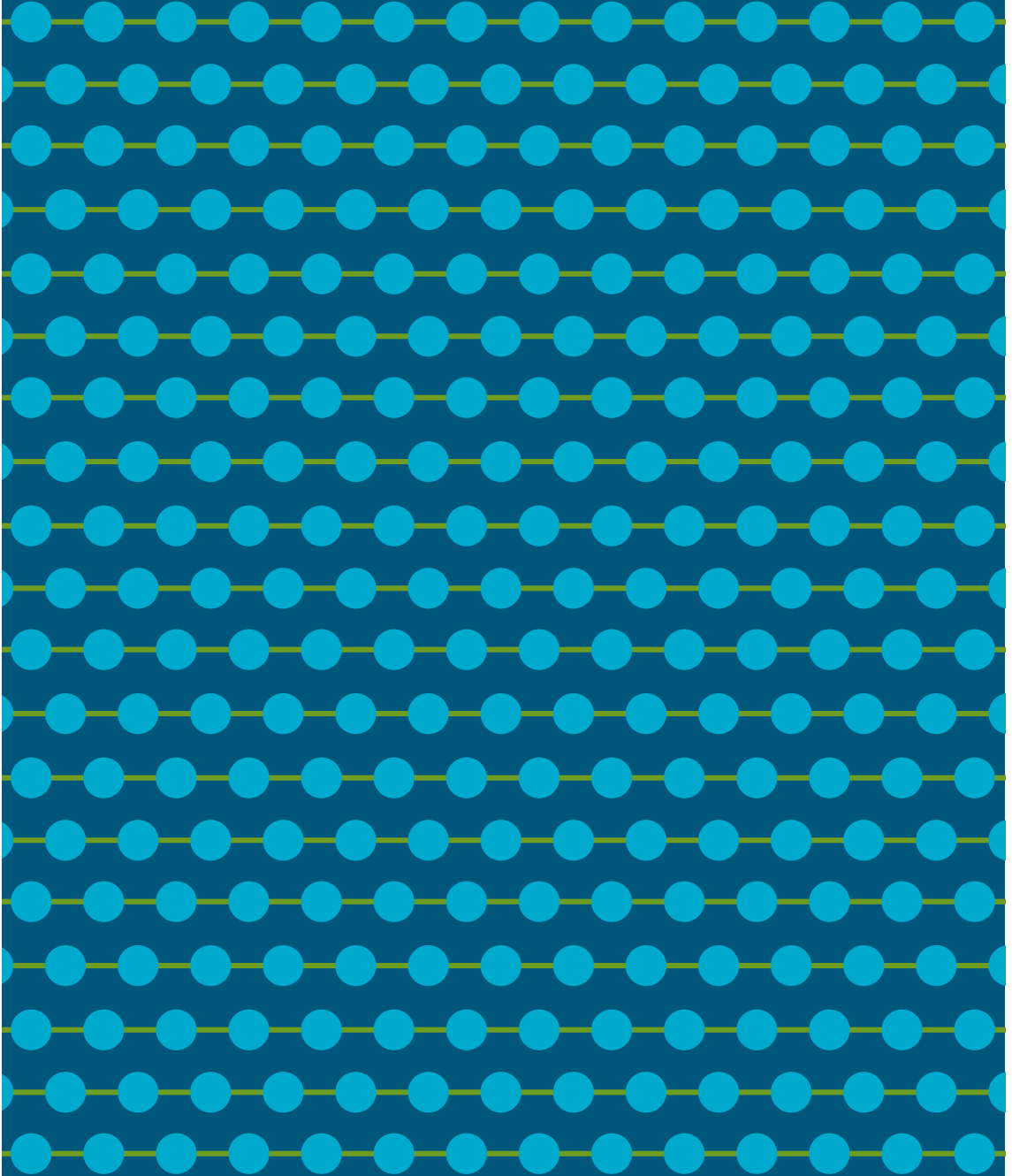


Delar av mönster

**diskriminerings
ombudsmannen**



- en analys av upplevelser av diskriminering
och diskriminerande processer



Författare: Johanna Kumlin
DO:s ärende LED 2014/198
Rapport 2014:1

Tryckeriuppgifter
Diskrimineringsombudsmannen, DO
© DO
R6 2014
Tryck TMG Tabergs, Taberg, 2014

Delar av mönster

- en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer

Förord

Det finns stora kunskapsluckor när det gäller upplevelser av diskriminering, dess omfattning och mekanismer, var diskriminering sker, vem som diskriminerar och vem som blir diskriminerad. Denna rapport syftar till att fördjupa förståelsen för vad diskriminering kan upplevas vara och vilka former diskriminering kan upplevas anta. Rapporten är ett första resultat av DO:s långsiktiga satsning på att fördjupa analysen av anmälningar om diskriminering.

Anmälningarna om upplevd diskriminering är en viktig och unik kunskapskälla som talar om för oss hur individer upplever sina möjligheter och livsvillkor i vårt gemensamma svenska samhälle i dag. Citaten från anmälningar är röster som sällan kommer till tals på annat sätt i samhällsdebatten. Det är röster som vittnar om att tillskrivas negativa stereotypa egenskaper, om att deras upplevelser är en kedja av händelser och hur det de utsatts för även har drabbat andra. Många ger också exempel på hur de på olika sätt försökt att anpassa sig för att undkomma den negativa behandlingen.

I analysen av dessa anmälningar växer en tydlig bild fram. Diskriminering upplevs uppstå i ett komplext samspel mellan strukturer och individer, och det finns en systematik i händelsemönstren och vilka som riskerar att diskrimineras. Den bilden förstärks ytterligare när vi kopplar samman analysen med andra kunskapskällor, såsom forskning, rapporter och erfarenheter från grupper i det civila samhället som engagerat sig för lika rättigheter och möjligheter.

Resultatet av analysarbetet kommer att vara ett viktigt kunskapsunderlag för planering och prioritering av DO:s framtida verksamhet. En större insikt om dessa mönster och processer ger DO och andra aktörer bättre förutsättningar att förebygga och motverka diskriminering. DO kan inte uppnå ett samhälle präglat av lika rättigheter och möjligheter på egen hand. Många måste hjälpa till. Särskilt de som har ett ansvar enligt lagen. Denna rapport uppmanar läsaren till handling. Vi kan alla bidra till att motverka den systematik i händelsemönstren som anmälarna lyfter fram.

Den här rapporten skulle inte ha kunnat skrivas utan att personer som upplevt diskriminering vänt sig till DO och berättat vad de varit med om. Till dig som gjort en anmälan till DO vill jag säga tack för förtroendet. Din anmälan bidrar till att synliggöra diskrimineringen. Din anmälan gör skillnad.

Johanna Kumlin, fil.dr. i sociologi och utredare på DO, har genomfört studien och författat rapporten i samverkan med Lovisa Strömberg (enhetschef) och Katarina Rouane (biträdande enhetschef) och med hjälp av synpunkter från medarbetare på DO, främst utredarna Yamam Al-Zubaidi, Anne-Charlott Callerstig och Arja Lehto.

Agneta Broberg, Diskrimineringsombudsman

Innehållsförteckning

Sammanfattning	8
Inledning	11
Centrala begrepp i rapporten	14
Upplevelser av diskriminering	14
Upplevelser av diskriminerande praktiker och processer	15
Perspektiv på sociala ojämlikheter och diskriminering och hur de (åter)skapas	17
Analysunderlag och metod – styrka och begränsningar	23
Analysunderlag	23
Metod	26
Upplevelser av diskriminering och av diskriminerande processer – resultatredovisning	29
Upplevelser av diskriminering i arbetslivet	30
Rekryteringsprocesser	31
Lönesättande processer	40
Uppsägningar och exkluderingsprocesser	45
Upplevelser av diskriminering i samband med graviditet, föräldraledighet eller VAB	49
Diskussion om anmälningarna inom arbetsliv	56
Upplevelser av diskriminering i mötet med samhällliga institutioner samt inom hälso- och sjukvården	60
Försäkringskassan	61
Arbetsförmedlingen	67
Socialtjänsten	73
Rättsväsendet	80
Hälso- och sjukvården	87
Övriga samhällliga institutioner	93
Diskussion om anmälningar mot samhällliga institutioner samt hälso- och sjukvården	94

Upplevelser av diskriminering inom utbildningsväsendet	96
Förskola, grundskola och gymnasium	96
Högskola och universitet.....	102
Diskussion om anmälningarna inom utbildningsväsendet	104
Upplevelser av diskriminering vid handel av varor och tjänster	106
Banker.....	107
Försäkringsbolag	108
Bostadsmarknaden	110
Krogar, restauranger och caféer	113
Handel av övriga varor och tjänster	115
Diskussion om anmälningarna inom området handel av varor och tjänster	118
Slutreflektioner	121
Referenser.....	127
Bilaga 1 Anmälningssblankett Arbetsliv	134
Bilaga 2 Anmälningssblankett utbildningsväsendet	141
Bilaga 3 Anmälningssblankett Övriga samhällslivet.....	148

Sammanfattning

I DO:s uppdrag ingår att sprida kunskap om arbetet med de anmälningar om upplevelse av diskriminering som inkommer till DO för att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Denna rapport är ett första resultat av DO:s långsiktiga satsning på att fördjupa analysen av anmälningar om diskriminering.

Syftet med den här rapporten är att visa på sådant som är återkommande i anmälningarna, för att lyfta det tillsynes sällsynta i anmälarnas berättelser och de tillsynes enskilda händelserna till att visa på mönster i och mellan anmälarnas upplevelser. Det unika med den här rapporten är att den visar konkreta exempel på hur diskriminerande processer upplevs gå till, utifrån anmälarnas perspektiv.

Totalt 812 stycken anmälningar kom in till DO under perioden januari till juni 2012. Den här rapporten bygger på en analys av de anmälningarna. Analysen omfattar anmälda upplevelser av diskriminering som har samband med samtliga sju diskrimineringsgrunder och inom arbetslivet, i kontakt med samhällliga institutioner, hälso- och sjukvården, utbildningsväsendet samt vid handel av varor och tjänster.

Individuella kränkningar ingår i ett mönster

Det finns likheter i anmälarnas berättelser oavsett vilken arbetsgivare, institution, myndighet eller sjukvårdsinstans som anmäls eller vilka diskrimineringsgrunder som det anges ha samband med. Likheterna går i många fall i linje med den befintliga kunskapen på området.

Rapporten visar sammantaget på upplevelser av att diskriminering uppstår

- i ett komplext samspel mellan sociala strukturer (såsom arbetsplatskulturer, normer och jargonger och som även kommer till uttryck i formaliserade strukturer såsom bestämmelser och lagar), individer och individers bedömning av deras handlingsutrymme och anpassningsstrategier
- i processer, det vill säga i kedjor av händelser bestående av flera olika händelser som exempelvis trakasserier, sämre lön, sämre befodringschanser och löneutvecklingschanser, repressalier, inte bli lyssnad på, social uteslutning och liknande

- i en växelverkan mellan subtila och öppna, formella och informella, handlingar och strukturer, till exempel mellan lagar eller policyer och tjänstemäns tillämpning av desamma och bemötande av individer
- som följd av att bli tillskriven negativa stereotypa egenskaper och bristande bedömning av individers förutsättningar och behov.

Anmälarna själva beskriver sällan händelserna som unika eller att händelserna kan förklaras med enbart individuella brister. I stället uttrycker många att det de har upplevt går i linje med en organisationskultur, en arbetsplatsstruktur eller ett systematiskt beteendemönster eller liknande, som har drabbat anmälaren eller andra även tidigare.

Diskriminering upplevs alltså ofta uppstå i former som gör det svårt att peka på enskilda händelser eller tidpunkter då en diskriminerande handling inträffat. Anmälarnas berättelser vittnar även om att det kan vara svårt att tydliggöra ansvaret – är det ledningen eller kollegorna, tjänstemännen eller de formaliserade bestämmelserna, eller allting sammantaget?

Den samlade bilden från forskning, andra kunskapskällor och denna analys är att diskriminering har samband med processer som följer en viss systematik i händelsen samt i vilka som riskerar att diskrimineras och till vardags får uppleva att andra personer tillskriver dem negativa stereotypa föreställningar och behandlar dem sämre som följd. Den samlade bilden visar även att det är grundläggande att se till sammanhanget och de sociala processer som olika händelser utspelar sig i för att kunna förstå hur diskriminering och ojämlikheter uppstår.

Upplevelsen av diskriminering får negativa konsekvenser för både individen och samhället

Individer som upplever att de blivit diskriminerade har sämre rapporterad självskattad hälsa och lägre förtroende för andra människor och för institutioner. Det är alltså inte bara diskriminering som är fastställd i juridisk mening, eller erkänd, som får negativa konsekvenser för individer och för samhället i form av exempelvis skapandet av ojämlikheter.

En upplevd diskriminering eller negativ stereotypisering kan ta sig olika uttryck, mer eller mindre explicita eller subtila, och få en rad olika konsekvenser för den som blir utsatt. Många anmälare beskriver att de tar till olika anpassningsstrategier eller förändrar sina handlingsmönster för att hantera den upplevda diskrimineringen, eller för att undvika att olika former av diskriminering kan uppstå.

Anmälarna ger även uttryck för att genom att de blir tillskrivna generaliserade föreställningar om deras förmodade grupptillhörighet, överskuggar det möjligheten att få en individuell bedömning av deras förmågor, förutsättningar och kvalifikationer som individer.

Vi måste synliggöra diskrimineringen – och agera

Stora delar av analysen och resultaten i den här rapporten går att koppla till befintlig forskning och andra kunskapskällor. Som en del i detta större sammanhang kan rapporten bidra till att uppfylla DO:s mål att synliggöra och förmedla kopplingen mellan strukturer som bidrar till individuella kränkningar.

De anmälningar som kommer in till DO visar endast toppen av ett isberg. Det är en liten minoritet som väljer att anmäla upplevelser av diskriminering, men flera av de som gör det beskriver situationer och problem som gäller fler än dem själva och händelser som inte är unika. Anmälarna bidrar på så sätt att synliggöra hur diskriminering upplevs komma till uttryck och att det inte bara drabbar de själva. Den här analysen visar att det finns mönster som är gemensamma för individers upplevelser av diskriminering, och att vi därmed inte kan avfärda upplevelser av diskriminering och negativ stereotypisering som isolerade företeelser.

Vi har alla ett ansvar att agera mot diskrimineringen, oavsett var den sker och hur den tar sig uttryck. För att veta vilka förändringar vi behöver göra behöver vi förstå händelserna, mönstren, riskerna och strukturerna. Ofta uppstår diskriminering som följd av omedvetna och oreflekterade handlingar och som följd av handlingar som får oavsiktliga konsekvenser. Därför är synliggörande av hur diskriminering upplevs komma till uttryck grundläggande för att kunna förändra.

Inledning

I det svenska samhället har människor inte lika rättigheter och möjligheter, och det förekommer diskriminering. Det kan Diskrimineringsombudsmannen (DO) konstatera i sitt arbete. Det är ett påstående som stöds av forskning och av andra kunskapskällor samt av arbetet från de tidigare ombudsmännen: Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen för etnisk diskriminering, Handikappsombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

DO har ett brett uppdrag som går ut på att arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter, och att arbeta mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I DO:s uppdrag ingår bland annat att utöva tillsyn av diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen. Det innebär exempelvis att DO utreder och driver vissa individärenden till domstol. I DO:s uppdrag ingår även att sprida kunskap om arbetet med individärenden för att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter.¹ Det är inom det senare uppdraget som denna rapport kan placeras.

DO får årligen in cirka 1 800 anmälningar från personer som berättar om upplevelser av diskriminering, missgynnanden, kränkningar, orättvisor eller liknande.² Anmälningarna innehåller upplevelser av diskriminering inom arbetslivet, utbildningsväsendet och i kontakt med samhällliga institutioner, hälso- och sjukvården samt vid handel av varor och tjänster. DO vidtar inte åtgärd i alla anmälningar som inkommer till myndigheten, men varje anmälan bedöms utifrån ärendekriterier som DO har formulerat. Det kan framgå redan i anmälan att det saknas rättliga förutsättningar att driva ett ärende i en juridisk process, till exempel att diskrimineringslagen eller föräldraledighetslagen inte går att tillämpa på den anmälda händelsen. Skäl för att DO ska utreda en anmälan är exempelvis att ärendet bedöms vara ett uttryck för stora orättvisor, kan skapa förändring för många samt kan bidra till utveckling inom samhällsområden med identifierade förändringsbehov.

1. Regeringens prop. 2007/08:95, s. 380.

2. Begreppet upplevelser av diskriminering kommer nedan att användas som ett samlingsbegrepp för anmälarnas beskrivning av upplevelser av missgynnande, kränkning, diskriminering och liknande, för att underlätta läsningen. Se vidare avsnittet "Centrala begrepp i rapporten".

Det kan också handla om att driva ärenden för vissa särskilt utsatta grupper.³

Att inte få sin anmälan juridiskt sett utredd kan göra att anmälaren upplever att hen inte får gehör för sin upplevelse, att den inte tas på allvar och att hen blir fråntagen möjligheten till individuell upprättelse. ”Vilka upplevelser räknas?”, undrar Jonas Hassen Khemiri i ett öppet brev till Sveriges justitieminister i en dagstidning.⁴ I det sammanhanget handlade det om att vissa personers upplevelser av rasism ifrågasattes. Det är rimligt att anta att samma fråga kan riktas till DO i och med att DO inte utreder alla inkomna anmälningar. Att driva individärenden rättsligt är ett verktyg av flera som myndigheten kan ta till för att driva på arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter, och för att motverka diskriminering. För att uppnå långsiktiga effekter med myndighetens uppdrag krävs däremot en samverkan mellan olika verktyg.

Ett annat verktyg är att bidra till att utveckla kunskapen om och förståelse för diskriminerande processer bland aktörer som arbetar med att främja lika rättigheter och möjligheter, vilket är vad denna rapport ämnar göra. Rapporten utgör ett av flera steg i riktning mot DO:s målsättning att tillsammans med annan kunskap, såsom forskning, fördjupa och bredda kunskapen om kopplingen mellan sociala strukturer⁵ och diskriminering och kränkningar av individer.⁶ Analyser av individärenden som inkommer till DO kan bidra till att synliggöra strukturer som begränsar eller hindrar människors lika rättigheter och möjligheter och som bidrar till förekomsten av diskriminering.

I denna rapport redovisas ett analysarbete av alla anmälningar som inkom till DO under perioden januari till juni år 2012. Det huvudsakliga syftet med rapporten är att fördjupa förståelsen för diskriminering som samhällsföreteelse, genom att synliggöra mönster i individers upplevelser av diskriminering och vilka former diskriminering upplevs anta. Ett delsyfte med rapporten är att ge en översiktlig bild av mönster i anmälningarna, varför rapporten delvis är relativt deskriptiv. Med denna ansats kan vi lyfta det tillsynes unika i anmälarnas berättelser till att visa på mönster i upplevelser av diskriminering. Mer specifikt

3. För utförligare beskrivning av DO:s individärendehantering och ärendekriterier, se ärende LED 2011/149 samt beskrivning i Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2013 (DO 2014).

4. Dagens Nyheter (2013).

5. Sociala strukturer avser här exempelvis normativa strukturer eller maktstrukturer som upprätthålls och kommer till uttryck genom olika former av regler, rutiner, beteenden och förhållningssätt. Dessa sociala strukturer kan exempelvis vara synliga eller osynliga, medvetna eller omedvetna samt formella eller informella.

6. Se vidare DO:s styrdokument ”Vision, mål och resultat”, DO-ärende LED 2009/139.

ligger fokus i analysarbetet på att söka mönster i

- vad anmälarna upplever orsakar att de har blivit diskriminerade
- hur händelseförloppen till de upplevda diskriminerande händelserna beskrivs
- vilka sociala sammanhang de anmälda händelserna utspelar sig i
- vilka aktörer som beskrivs vara inblandade.

Denna rapport innehåller således en redovisning av en kvalitativ studie, som tar utgångspunkt i anmälarnas subjektiva upplevelser och erfarenheter. Det är viktigt att ha i åtanke att exempelvis de anmäldas perspektiv saknas, och att DO inte har gjort någon bedömning av de upplevelser av diskriminering som redovisas i rapporten såsom om de omfattas av diskrimineringslagen. Rapporten innehåller därmed exempel på händelser som upplevs som diskriminerande, men som i juridisk mening inte skulle klassificeras som diskriminerande.⁷

Studien som redovisas i denna rapport är unik i bemärkelsen att det inte finns några motsvarande studier om upplevelser av diskriminering i Sverige som omfattar alla diskrimineringsgrunder, och som inkluderar upplevelser inom flera olika samhällsområden såsom inom arbetslivet, under utbildning och i kontakt med samhälleliga institutioner.⁸ I det avseendet utgör de inkomna anmälningarna till DO en unik kunskapskälla, som innehåller åtskilliga exempel på vad som upplevs som diskriminerande och hur diskriminering upplevs uppstå.

Nedan följer en diskussion om några centrala begrepp som förekommer i rapporten. Därefter följer en kortfattad beskrivning av några teoretiska och empiriska utgångspunkter som ligger till grund för analysarbetet, följt av en diskussion om styrkor och svagheter med analysunderlaget och använd metod. Därefter följer resultatredovisningen och sist i rapporten ges utrymme för några slutreflektioner på rapporten i sin helhet.

7. Rapporten innehåller ingen analys av vad anmälarna anger som anledning till att de anmäler, eller skillnader mellan vad som uppfattas som diskriminerande, kränkande, orättvist och så vidare. Dessa frågor berörs dock i tidigare studier utgivna av DO (se exempelvis DO 2010).

8. Det finns däremot flera tidigare gjorda studier om upplevd diskriminering gällande avgränsade områden, såsom någon/några diskrimineringsgrunder eller samhällsområden. Se exempelvis Bråmås (2007), DO (2010; 2011a; 2012a; 2012b), Integrationsverket (2006) och SCB (2014).

Centrala begrepp i rapporten

Definitioner av olika begrepp förekommer löpande i rapporten i form av fotnoter. Nedan redogör vi däremot mer utförligt för definitioner och resonemang kring begreppen **upplevelse av diskriminering, upplevelser av diskriminerande praktiker och diskriminerande processer**, som är centrala begrepp i rapporten.

Upplevelser av diskriminering

Anmälarna beskriver att de händelser som de anmält upplevs som kränkande, missgynnande, diskriminerande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. För att underlätta läsningen samlas dessa begrepp i stor utsträckning i texten nedan under benämningen upplevelse av diskriminering.⁹

Valet av samlingsbegrepp har stått och vägt mellan upplevelser av diskriminering, missgynnande, kränkningar, orättvisor eller ojämlikheter. Samtliga dessa begrepp används av anmälarna. Det är dock rimligt att anta att de flesta som anmäler en händelse till DO antar eller uppfattar att de har blivit diskriminerade. Myndigheten namn – Diskrimineringsombudsmannen – är en huvudorsak till det antagandet. En nackdel med det valda begreppet är dock risken att läsare blandar ihop de juridiska definitionerna av diskriminering och missgynnande med allmänhetens uppfattning av desamma. Det föreligger ofta en diskrepans mellan vad lagen definierar som diskriminerande och vad personer kan uppleva som diskriminerande.¹⁰ Detta bör tas i åtanke vid läsning av resultaten.

Ett annat alternativt begrepp till upplevelser av diskriminering är upplevelser av kränkningar. Även om många anmälare uttrycker att de upplever sig kränkta av de anmälda händelserna, bedömer vi dock att en betydande mängd anmälare sannolikt skulle ta avstånd från ett sådant samlingsbegrepp. En kränkning associeras i många sammanhang som en form av skada av någons integritet, det vill säga det kan betraktas som djupare men också vidare än diskrimineringsbegreppet. Många anmälare

9. Vid redovisning av citat eller beskrivning av en eller flera anmälningar kan de andra begreppen förekomma för att ge en rättvis beskrivning av den eller de berörda anmälningarna.

10. DO (2010).

uttrycker att de anmäler för att synliggöra en orättvisa eller för att hjälpa andra, och lämnar ingen utsaga som tyder på någon skadad integritet eller djupare känsla av kränkning.

Upplevelser av orättvisor bedöms vara ett vidare begrepp och skulle kunna återspegla anmälarnas subjektiva upplevelse av något som känns orätt. Problemet med att välja detta som samlingsbegrepp är att det kan uppfattas som ett förringande av en stark upplevelse av kränkning eller av förmodad diskriminering.

Upplevelser av ojämlikheter bedöms likaså vara ett vidare begrepp. Men eftersom det är ett begrepp som inte används så ofta av anmälarna själva, har det valts bort som samlingsbegrepp. Ojämlikheter är däremot ett vanligt begrepp som används inom forskningen för att fånga bland annat ojämlika belöningar och möjligheter för individer inom en grupp eller mellan grupper, delvis som följd av diskriminering.

Sammanfattningsvis kommer begreppet upplevelser av diskriminering att användas som samlingsbegrepp nedan.

Upplevelser av diskriminerande praktiker och processer

Praktiker, eller sociala praktiker, syftar här på handlingsmönster i olika sammanhang. Detta inbegriper antagandet om att förhållandet mellan strukturer och aktörer är en dualitet i avseendet att strukturer både begränsar och möjliggör aktörers handlingsutrymme. Social praktik är ett begrepp som kan sägas omfatta de sociala spelreglerna och den enskilda aktörens förutsättningar och handlingsutrymme i ett givet sammanhang. Uplevelser av diskriminerande praktiker definieras som de faktorer som anmälarna beskriver som bidragande till upplevelsen av att ha blivit diskriminerade.

Anmälarna beskriver ofta flera olika händelser, handlingar och beteenden som sammantaget beskrivs bidra till upplevelsen av att ha blivit diskriminerade. Begreppet diskriminerande processer används som följd i rapporten för att fånga dessa upplevelser som omfattar en kedja av händelser, som beskrivs hänga samman med upplevelsen av att ha blivit diskriminerad. I forskningen benämns detta emellanåt som ojämlikhetsskapande processer. Vi kommer att ge exempel på det nedan. Men i linje med resonemanget ovan om val av samlingsbegrepp, kommer vi i resultatredovisningen i stället att tala om diskriminerande processer.

Upplevelser av diskriminerande praktiker eller andra praktiker som medverkar i en så kallad diskriminerande process omfattar i denna rapport alltifrån dolda eller subtila former av handlingar och strukturer (såsom att inte bli informerad om en befordringschans, implicita fördomar om mäns föräldraförmåga eller social uteslutning) till mer öppna eller påtagliga former av handlingar eller strukturer (såsom ett myndighetsbeslut, explicita attityder eller ställda kvalifikationskrav i en jobbbanners). Det omfattar även mer formaliserade handlingar och strukturer (såsom lagrum, arbetsfördelningen i en organisation eller myndigheters regelverk) till mer icke-formaliserade handlingar och strukturer (såsom osakliga resonemang i ett myndighetsbeslut, kränkande bemötande, diskriminerande attityder eller trakasserier). Dessa bedöms utifrån anmälarnas beskrivna upplevelser; DO har alltså inte gjort någon bedömning om det finns något annat stöd för att exempelvis ställda kvalifikationskrav på en tjänst är diskriminerande.

Perspektiv på sociala ojämlikheter och diskriminering och hur de (åter)skapas

I detta avsnitt diskuteras några teoretiska och empiriska utgångspunkter som har influerat studien. Det finns en lång tradition i Sverige av att studera ojämlikheter¹¹ och social stratifiering.¹² Dessa studier kan ge vissa indikatorer på var och i vilka sammanhang diskriminering och negativ särbehandling kan förekomma. Det finns en hel del forskning som visar på hur personers grupptillhörighet, eller uppfattade grupptillhörighet, har samband med eller är en förklaring till identifierade ojämlika rättigheter, möjligheter och villkor.

Men kunskapsluckorna är allt från små till stora avseende ojämlikheter och diskriminering som har samband med de diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen. Medan vi exempelvis vet relativt mycket om ojämlikheter mellan könen och även i viss mån mellan olika etniska grupper, är studier om ojämlikheter som har samband med sexuell läggning och könsidentiteter/könsuttryck få i antal. Oavsett diskrimineringsgrund finns det enkom ett ytterst blygsamt antal studier som fångar diskriminerande praktiker. Utsagor om förekomsten av diskriminering reduceras ofta till tentativa delförklaringar till forskningsresultat som påvisar oförklarade ojämlikheter mellan olika grupper.

Men det är exempelvis fastställt att kvinnor har sämre möjligheter och villkor än män på den svenska arbetsmarknaden avseende exempelvis löneavkastning¹³, yrkeskarriärer¹⁴ och att nå chefspositioner¹⁵. Det finns likaså ett antal rapporter som påvisar systematiskt sämre möjligheter och villkor på den svenska arbetsmarknaden för personer med olika funktionsnedsättningar.¹⁶ Utrikes födda har sämre möjligheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden samt sämre villkor väl inne på

11. I denna rapport tillämpas en bred definition av sociala ojämlikheter, som omfattar ojämlika villkor, belöningar och möjligheter för olika individer inom en grupp eller mellan grupper.

12. För vidare läsning, se exempelvis Evertsson och Magnusson (2014) och Grusky (2008).

13. Boye med flera (2014) och le Grand med flera (2001).

14. Bihagen och Ohls (2006).

15. Bygren och Gähler (2007) och Hultin (2001).

16. Exempelvis Handisam (2013) och SCB (2009).

arbetsmarknaden i jämförelse med inrikes födda.¹⁷

Studierna som använder sig av metoder som exempelvis "situation testing" med en experimentell design, kan föra oss närmare förekomsten av diskriminering i avseendet där orsak och effekt kan fastställas och många av de andra faktorer som kan påverka detta samband hålls under kontroll. Flera olika studier med experimentell design fångar sannolikheten för arbetssökande att kallas på anställningsintervju. Dessa studier visar att sannolikheten att bli kallad till intervju är, givet lika meriter i övrigt, lägre för personer med arabiskt klingande namn jämfört med de med svenskt klingande namn.¹⁸ Detsamma gäller för personer som lever i samkönade förhållanden jämfört med de som lever i tvåkönade förhållanden¹⁹, och för personer som är äldre i jämförelse med medelålders²⁰.

Forskningsresultaten ovan reser frågan om hur man kan förklara att ojämlikheter och diskriminering uppstår och reproduceras. Det finns en uppsjö av teorier och empiri inom detta område, men det ligger inte inom ramen för rapportens syfte att ge en grundlig genomgång eller översikt av dessa. Nedan redovisas i stället några teorier och empiriska exempel i urval för att visa på några perspektiv som influerat analysarbetet.

Ett grundantagande i analysarbetet är att diskriminering är en följd av sociala konstruktioner av människors olikheter och av vad som normativt anses vara normalt och onormalt. Detta antagande står i kontrast till förklaringsmodeller som bygger på medfödda egenskaper hos människor. Diskriminering är ett uttryck för konstruerade olikheter samt reproduceras desamma. En förutsättning för diskriminerande praktiker är medvetna eller omedvetna föreställningar om människors olikheter och dessa olikheters hierarkiska ordning.²¹ Diskriminerande praktiker uppstår exempelvis som följd av beteenden som får oavsiktliga effekter, vilket bottnar i omedvetna och ofta oreflekterade föreställningar. Det kan rent konkret handla om utformning av regler som verkar neutrala, men som leder till negativa konsekvenser för vissa grupper.

17. le Grand och Szulkin (2002) och IFAU (2013). Se även en forskningsöversikt om diskriminering i rekryteringsprocesser som har gjorts på uppdrag av DO (Johansson 2012a).

18. Bursell (2012) och Carlsson och Rooth (2007).

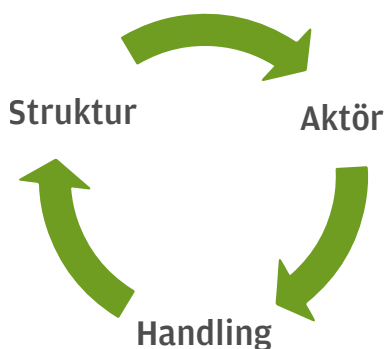
19. Ahmed med flera (2011).

20. Ahmed med flera (2012).

21. de los Reyes (2006).

Forskningen som belyser ojämlikhetens olika dimensioner visar på betydelsen av omgivningens villkor för att förklara variationer i diskriminerande praktiker²² eller av diskrimineringsanmälningar.²³ Det kan förstås i ljuset av teorier som söker förklaring till sambandet mellan sociala strukturer, aktörers handlingsmönster och (re)producering av ojämlikheter.²⁴ Mycket kortfattat kan struktur och aktör beskrivas som olika sidor av samma mynt – en dualitet – som är beroende av varandra. Ur denna sammanvävda relation mellan aktör och struktur skapas social praktik. Det kan exemplifieras som att de strukturella ramarna i ett sammanhang – såsom sociala spelregler, resurser eller liknande – ger olika förutsättningar för aktörers handlingsutrymme. Aktörers maktresurser, historiska upplevelser eller liknande inverkar på tolkningen av strukturen och hens handlingsutrymme. Aktörers handling kan exempelvis reproducera, utmana eller revidera den rådande strukturen inom ett område. Detta samband illustreras i figur 1.

Figur 1. Process där social praktik skapas i samspel mellan struktur, aktör och handling.



I linje med figur 1 betraktas sociala praktiker såsom diskriminerande praktiker som en typ av process snarare än en isolerad händelse. Dessa processer består vanligtvis av många olika faser och kan sträcka sig över en lång tidsperiod.

22. Exempelvis Kanter (1977), Reskin och McBrier (2000) och Tomaskovic-Devey (1993).

23. Hirsch och Kornrich (2008).

24. Se exempelvis Giddens (1984).

Antagandet ovan kan konkretiseras med forskning utvecklad av Acker²⁵. Hon har utvecklat ett analysverktyg för att skapa förståelse för hur ojämlikheter mellan kön, klasser och etniska grupper (åter)skapas på organisationsnivå.²⁶ Acker menar att organisationsprocesser såsom formering av hierarkier, kvalifikationskrav och informella nätverk och kulturella symboler är tätt sammanflätade med processer som (re)producerar ojämlikheter.²⁷ När vi exempelvis ska utveckla en organisation genom att exempelvis tillföra nya tjänster samt när vi utför våra vardagliga arbetsuppgifter, präglas dessa rutinmässigt och oftastoreflekterat av våra antaganden om genus, etnisk tillhörighet, klass eller andra grupper. Ett klassiskt exempel är hur konstruktionen av ledarskap och chefskap bär på en tydlig koppling till konstruktionen av maskulinitet.²⁸ Vikten av att inkludera förståelse för hur de subtila formerna av diskriminerande praktiker verkar styrks även av forskning, som visar att de mer öppna formerna av diskriminering allt oftare ersätts av de mer subtila formerna.²⁹

Ackers analytiska verktyg kan tolkas handla om fyra olika aspekter som bör beaktas när man vill skapa förståelse för hur ojämlikheter (re)produceras.

- Former för öppna och mer formaliserade strukturer och praktiker såsom hierarkier, byråkrati, kvalifikationskrav, rekryterings- och anställningsprocesser eller lönesättande praktiker.
- Symboler, föreställning, normer eller liknande som föreligger och som legitimerar ordningen.
- Informella och ofta subtila samverkansmönster inom ramen för exempelvis det vardagliga arbetet som (re)producerar struktur och symboler, såsom jargonger eller vem det lyssnas på, vem som får ordet och som får följa med på sociala aktiviteter efter jobbet.

25. Acker (1990; 2006).

26. Även om Ackers teorier är härledda från empiriska studier av arbetsorganisationer (då arbetsplatser beskrivs som kritiska platser för (re)producerandet av sociala ojämlikheter i samhället) och inte omfattar alla diskrimineringsgrunder, är vår bedömning att detta analysverktyg även är tillämpligt på andra diskrimineringsgrunder och i andra sammanhang. Analysverktyget kan ses som en kritik mot organisationsteorier som inte tar hänsyn till att processer i organisationer samspekar med processer som konstruerar genus och etnicitet samt mot teorier som inte tar hänsyn till de subtila och utsagda praktikerna.

27. Acker (2006). Se även West och Zimmerman (1987).

28. För en fördjupad diskussion och litteraturgenomgång, se exempelvis Linghag (2009).

29. Exempelvis Sturm (2001); Se även diskussion i Husu (2005).

- Den enskilda individens handlingsutrymme i form av anpassningsstrategier och identitetsskapande såsom val av språkanvändning, presentation av sig själv eller val av identitetsmarkörer för att passa in i sammanhanget.³⁰

Många uppfattar diskriminering som någon form av negativ särbehandling, som bottnar i att man kategoriserar och tillskriver människor egenskaper utifrån fördomar.³¹ Atewologun³² visar i sin forskning hur individer konstruerar en förståelse för sina olika identiteter när de synliggörs genom exempelvis positiva eller negativa tillskrivna egenskaper.³³ I studien identifieras fem olika strategier som handlar om alltifrån att de tillskrivna egenskaperna, positiva såväl som negativa, internaliseras i individens egen identitet till att individen utmanar eller försöker motbevisa dem. Vilken anpassningsstrategi individen medvetet eller omedvetet väljer påverkas av de kontextuella förhållandena och individens föreställningar om deras handlingsutrymme.

Det finns ett flertal empiriska studier som fångar individers anpassningsstrategier till de strukturella förutsättningarna. Det finns exempelvis en rad studier som undersöker varför kvinnor tenderar att göra lägre löneanspråk vid löneförhandlingar i jämförelser med män. Kray med flera³⁴ visar att förhandlingsförmåga associeras positivt med stereotypt maskulina egenskaper och negativt med stereotypt kvinnliga egenskaper. I en testsituation förhandlade kvinnor sämre än män om de blev informerade om att förhandlingen är ett prov på förhandlingsförmåga, medan det inte fanns någon könsskillnad om de inte fick någon sådan information.³⁵

De kvinnliga testpersonerna anpassade sig således till förväntat feminint beteende, troligtvis av strategiska skäl. Forskning visar nämligen att kvinnor som bryter mot normen och kräver högre lön än de blivit

30. Individers anpassningsstrategier och identitetsskapande styrs delvis av en önskan att minska eventuella gap mellan ens självbild (vem är jag) och hur man uppfattar att andra ser på en. För att upprätthålla självkänslan och en känsla av sammanhang är individer motiverade att minska eventuella hot eller utmaningar, såsom tillskrivna negativa egenskaper, mot självidentifieringen (Ashforth med flera 2008).

31. DO (2010).

32. Atewologun (2011).

33. De identiteter som Atewologun studerar är jobb/yrkesidentitet, etnicitet och genus.

34. Kray med flera (2001).

35. Se även Gustafsson (2008).

erbjudna vid löneförhandling tillskrivs negativa egenskaper, medan män som gör detsamma tillskrivs positiva egenskaper.³⁶ Emellertid visar studier att handlingsutrymmet vid ett så kallat negativt stereotyp hot kan förändras av en rad individuella och kontextuella faktorer, såsom att försöksledarens kön är detsamma som testpersonens³⁷ eller att testpersonen har hög grad av maktresurser³⁸, högt uppsatta mål eller saknar negativ självstereotypisering³⁹.

De teoretiska utgångspunkterna beskrivna ovan handlar sammanfattningsvis om att diskriminerande praktiker och processer sker i ett komplext samspel mellan strukturer (såsom normer och maktordningar), kontextuella förhållanden (såsom demografisk sammansättning) samt aktörer och dess handlingsutrymme (såsom självidentifikation och val av anpassningsstrategier).⁴⁰ Viktigt att understryka är att samma komplexa samspel som är ojämlikhetskapande kan verka jämlikhetskapande om ett medvetet förändringsarbete initieras.

36. Bowles med flera (2007).

37. Kray med flera (2001).

38. Kray med flera (2004).

39. Gustafsson (2008).

40. Det bör också tilläggas att individers anpassningsstrategier inte bara påverkas av kontextuella förhållanden i individernas direkta närhet, utan även av de samhällsliga kontexterna såsom konjunkturläge, institutionella ramar, politisk diskurs och juridisk ramverket.

Analysunderlag och metod – styrka och begränsningar

Analysunderlag

Analysunderlaget till de resultat som redovisas i denna rapport utgörs av alla inkomna anmälningar under perioden januari–juni 2012. Totalt sett grundar sig analyserna på 812 stycken anmälningar, vilket motsvarar drygt hälften av alla 1 559 stycken inkomna anmälningar under år 2012. Analysunderlaget innehåller således anmälningar som har samband med samtliga sju diskrimineringsgrunder och inom samtliga anmälda samhällsområden såsom i arbetslivet, utbildningsväsendet och i individers kontakt med samhällsliga institutioner, hälso- och sjukvården och vid handel av varor och tjänster.

I tabell 1 redovisas totalt antal inkomna anmälningar under år 2012 samt de anmälningar som ingår i analysunderlaget fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande i samband med föräldraledighet. Tabellen visar att fördelningen ser likartad ut och det finns inga indikatorer på att det råder någon direkt skevhet i urvalet relativt det totala antalet anmälningar för detta år.

Notera att summan i kolumnerna som anger antal anmälningar inte stämmer med summan av totalt inkomna anmälningar som anges på sista raden i samma kolumn. Detta följs av att det finns anmälningar där fler än en diskrimineringsgrund är angiven.

Tabell 1. Inkomna anmälningar och urval av anmälningar inkluderat i analyserna från år 2012, fördelat på diskrimineringsgrunder och missgynnande i samband med föräldraledighet.

Diskrimineringsgrund	Inkomna		I urvalet	
	Antal (st)	Andel (%)	Antal (st)	Andel (%)
Etnisk tillhörighet	514	33,0	276	34,0
Funktionsnedsättning	485	31,1	259	31,9
Kön	256	16,4	134	16,5
Könsidentitet eller könsuttryck	16	1,0	7	0,9
Religion eller annan trosuppfattning	82	5,3	39	4,8
Sexuell läggning	41	2,6	18	2,2
Ålder	168	10,8	83	10,2
Missgynnande i samband med föräldraledighet	63	4,0	35	4,3
Diskrimineringsgrund saknas	210	13,5	95	11,7
Totalt inkomna anmälningar	1 559	-	812	-

Resultaten av dessa analyser kan inte generaliseras till att gälla det svenska samhället i stort. Resultaten kan inte heller kvantifieras avseende diskrimineringens omfattning, då det finns en betydande selektion gällande anmälningarna som inkommer till DO. Befintlig kunskap visar på att mörkertalet är stort avseende vilka upplevelser av diskriminering som anmäls. Detsamma gäller vilka som tenderar att anmäla en upplevelse av diskriminering.⁴¹ De upplevelser av diskriminering som kommer till DO:s kännedom är bara toppen på ett isberg. Vilka som anmäler till DO samt vilka händelser som anmäls till DO är präglade av diverse faktorer såsom personers föreställning och kunskap om DO och diskrimineringslagen, kännedom om sina rättigheter i allmänhet, relationen till den aktör som upplevs utsätta personen för diskriminering, maktresurser, tillgång till andra handlingsalternativ, föreställningar om myndigheter och så vidare.

41. DO (2010) och FRA (2009).

Analysunderlaget utgörs av berättelser riktade till DO. Samma händelser skulle kunna få en annan karaktär om den berättades för en annan mottagare. Det är rimligt att anta att berättelserna är utformade så att de motsvarar vad anmälarna tror att DO behöver kännedom om för att kunna utreda ärendet. Anmälningens blankettens utformning inverkar även på vad som tas upp.⁴² Det är ett exempel på vad som skapar en selektivitet i innehållet i anmälningarna. En styrka med analysunderlaget är dock att den som analyserar berättelserna inte själv kan påverka innehållet, vilket är vanligt i andra former av kvalitativa metoder.

Analysunderlaget omfattar endast den initialt inskickade anmälan. Om det har inkommit kompletterande uppgifter från anmälaren eller den anmälda efter att en utredning har inletts och DO har begärt in kompletteringar, har detta material utslutits i analysen. Anledningen till denna avgränsning är främst att hålla nere mängden text att analysera per anmälan. Men det handlar även om att kompletterande handlingar i större utsträckning kommer att vara inriktade på den specifika information som efterfrågas av DO:s personal samt att kompletterande handlingar främst efterfrågas i de fall DO beslutat att utreda en anmälan. I denna rapport har målsättningen varit att ge alla anmälningar likvärdigt utrymme i analysarbetet, oavsett om de har utretts eller ej.

När en person anmäler till DO anger ofta anmälaren själv vilken diskrimineringsgrund händelsen upplevs ha samband med. Emellanåt är det dock DO:s personal som anger detta, utifrån vad som framgår i anmälan. Viktigt att betona är att den angivna diskrimineringsgrunden endast betyder att upplevelsen har samband med en diskrimineringsgrund, och inte att det sker på grund av den angivna diskrimineringsgrunden. Många av de anmälningar som inkommer till DO handlar om situationer där individer har tillskrivits en grupptillhörighet eller föreställningar om grupptillhörighet som de inte själv identifierar sig med. Det kan exempelvis handla om att någon kategoriserar anmälaren utifrån ett beteende eller synbara attribut såsom hudfärg eller klädsel, och att anmälaren tillskrivs negativa föreställningar i och med denna kategorisering och särbehandlas negativt som följd. Många gånger vet inte heller anmälaren varför hen har blivit sämre behandlad, utan anger flera möjliga olika diskrimineringsgrunder.

42. Se bilaga 1-3 för anmälningens blanketter för arbetsliv, utbildningsväsendet respektive övriga samhällsområden.

Anmälningarna är alltså oftast självförfattade, med undantag för anmälningar där föräldrar eller anhöriga till de utsatta har författat anmälan. Oavsett om anmälan är självförfattad eller ej väljer anmälarna själva vad de vill beskriva om sig själva, om händelsen/händelserna och om sammanhanget. Anmälningarna varierar således från att innehålla ytterst lite information till att vara mycket detaljrika och informativa. Om anmälaren anger att hen upplevt en diskriminering som har samband med exempelvis etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning är det inte alltid det anges vilken etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning det gäller. Detta utgör ytterligare begränsningar vad gäller vilka slutsatser som kan dras om vilka som anmäler till DO samt utsattheten bland vissa grupper.

Metod

Studien som ligger till grund för rapporten består av en kvalitativ analys av det textmaterial som den initiala anmälan består av. Kvalitativa analyser av de inkomna anmälningarna kan som tidigare nämnts bidra till att upptäcka nyanser och detaljer i, och skapa en djupare förståelse för, diskriminerande processer än vad som är möjligt med kvantitativa metoder. Samtidigt ska man ha i åtanke att metoden går ut på att analysera en subjektiv upplevelse utan hänsyn till andra inblandades upplevelser. Det är därmed rimligt att anta att anmälaren saknar viss information om och full insikt i situationen. Det kan finnas aspekter av de anmälda händelserna som både styrker anmälarens upplevelser och modifierar dem.

I analysarbetet är målsättningen att identifiera mönster av upplevelser för att lyfta det unika i en anmälan till vad som kan identifieras som återkommande. Dessa mönster identifierades genom en växelverkan mellan upplevelserna som beskrivs i anmälningarna och tematisering av samma upplevelser. Anmälningarna lästes igenom och noteringar av händelser och upplevelser gjordes. Därefter systematiserades och grupperades noteringarna för att leta efter gemensamma nämnare och avvikelser i de beskrivna upplevelserna. Därefter grundades återigen mönstren av upplevelserna i anmälningarna för att revidera och addera upplevelser, händelser och andra viktiga iakttagelser. Den viktigaste principen vid benämning och definiering av dessa mönster av upplevelser är att de ska ha så nära koppling som möjligt till anmälarnas egna beskrivningar av upplevelserna (väl grundade i analysunderlaget). Denna växelverkan pågick tills en så kallad mättnad uppnåddes, det vill säga att inga nya mönster av

upplevelserna dyker upp. Metoden bär liknelser med så kallad grundad teori avseende analysmetoden, såsom kodningsarbetet.⁴³

Dessa mönster grupperades till ett 30-tal teman av upplevelser och händelser, och varje anmälan i analysunderlaget har kodats avseende vilka av dessa teman som anmälares beskrivning omfattar.⁴⁴ Temana fungerar i huvudsak som en metod för att systematisera den stora textmängd som ligger till grund för analyserna. För att inte missa viktiga kontextuella faktorer förstår vi dock anmälningarna bäst i sin helhet. Exempelvis är det först när man ser händelseförloppet i sin helhet, och olika teman av upplevelser i kombination med varandra, som tydligare förståelse av anmälares upplevelser utkristalliseras. Ibland anmäls en enskild händelse isolerat, exempelvis att en läkare har uttryckt en mening som upplevs som kränkande. Men många gånger beskriver anmälares sina upplevelser som en kedja av negativ särbehandling, där flera av de identifierade temana framkommer i anmälan. Det är detta som nedan benämns diskriminerande processer.

I resultatredovisningen redovisas de identifierade mönstren av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer. De kommer att exemplifieras genom citat från anmälningarna. Citaten ämnar konkretisera och verifiera identifierade mönster. För att säkra anmälares anonymitet har känslig och personlig information tagits bort, såsom namn på personer, platser, företag, arbetsgivare, kommuner, skolor och liknande. Anmälningsnummer har även ersatts av ett löpnummer (hädanefter förkortat lprnr) så att citat inte går att koppla samman med känsliga

43. Glaser och Strauss (1967).

44. Exempel på teman är upplevelser av diskriminerande lagrum, explicita diskriminerande attityder (exempelvis rasistiska eller sexistiska uttryck), bristande anpassning till individens behov/förutsättningar, nekad bostad, nekad sjukvård, osaklig bedömning av kvalifikationer/meriter, degradering, orättvis prissättning och liknande. Innan denna studie påbörjades genomfördes en pilotstudie där de första 300 inkomna anmälningarna under år 2011 analyserades. Anledningen till att en pilotstudie genomfördes var att testa analysmetoden på en mer begränsad mängd anmälningar. Denna pilotstudie har hjälpt till i identifikationsarbetet av de så kallade temana av upplevelser, men den har inte på något annat sätt influerat resultatredovisningen eller slutsatserna som redovisas nedan.

personuppgifter.⁴⁵ Grammatiken i citaten har endast korrigerats i de fall där förståelsen bedöms kunna bli lidande. Det innebär att ord kan ha lagts till eller tagits bort för att skapa begriplighet, men utan att ändra andemeningen.⁴⁶

I och med att fokus i analysarbetet har varit att visa på mönster i upplevelser av diskriminering, kommer berättelser som avviker från dessa mönster inte att synliggöras i denna rapport. Det innebär inte att DO tillskriver dessa berättelser mindre vikt. Analyser av anmälningarna med mindre generell ansats, som har fokus på ett avgränsade samhällsområde eller några diskrimineringsgrunder, kan därmed ge en kompletterande bild av de mönster som synliggörs i denna rapport.⁴⁷

Anmälningar som inkommer till DO är unika i bemärkelsen att det skulle vara svårt att fånga så många berättelser om upplevelser av diskriminering på annat sätt. De inlämnade anmälningarna innehåller upplevelser av diskriminering som vanligtvis har ägt rum i relativ närtid och är i de flesta fall självrapporterade. Stor del av analysunderlaget består av detaljrika berättelser av upplevd diskriminering och händelseförloppen kring upplevelserna. Analys av anmälarnas berättelser kan bidra med ny och djupare kunskap om upplevelser av diskriminering samt hur de upplevs uppstå på olika samhällsområden såsom inom arbetslivet, i kontakt med olika samhälleliga institutioner och inom utbildning.

Med tanke på selektiviteten i våra anmälningar och att analysarbetet tar sin utgångspunkt i anmälarnas subjektiva berättelser, kommer resultaten av dessa analyser att förstås bäst i ljuset av befintlig kunskap på området (i de fall som det finns sådan). I denna rapport kommer dock kopplingen till annan kunskap endast att ske i ytterst begränsad omfattning på grund av komplexiteten i bredden på områden som de anmälda händelserna omfattar.

45. I resultatdelen för anmälningar mot samhälleliga institutioner har dock den anmälda myndigheten namngivits. Detta då det handlar om så pass stora organisationer att det inte går att identifiera enskilda arbetsplatser eller tjänstemän. I övrigt har DO:s rutiner vid hantering av känsliga personuppgifter följts. För mer detaljer, se "Handbok för behandling av personuppgifter på DO", DO-ärende LED 2014/102.

46. Språkliga korrigeringar, tillagd text, förtydliganden, översättningar eller ersatta ord för att behålla anonymiteten i anmälningarna markeras med [...]. Borttagna ord eller textstycken från eller hopp i anmälarnas beskrivning av händelserna markeras med //.

47. Som exempel kan nämnas en analys av anmälningar som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning, som har utförts av forskaren Kristina Engwall (2014).

Upplevelser av diskriminering och av diskriminerande processer – resultatredovisning

I detta avsnitt redovisas resultaten av analysarbetet. I resultatredovisningen kommer vi att ge konkreta exempel på hur anmälarna beskriver att diskriminering upplevs uppstå i ett komplext samspel mellan strukturer, individer och individers handlingsutrymme och anpassningsstrategier. En återkommande upplevelse som anmälarna beskriver är att deras upplevelser och upplevda händelser tenderar att betraktas som unika, och att de kan (bort)förklaras med individuella brister. Anmälarna själva ger i stället ofta uttryck för att de upplever att de anmälda händelserna kan härledas till strukturella problem och/eller att det följer en systematik.

Vi kommer även att visa att anmälarna ger uttryck för att diskriminering upplevs uppstå i en process bestående av en komplex växelverkan mellan subtila och öppna, samt formella och informella, handlingar och strukturer. Anmälarnas beskrivningar tyder avslutningsvis på att – oavsett diskrimineringsgrund och samhällsområde – upplevelser av diskriminering i grund och botten hänger samman med känslan av att bli tillskriven negativa stereotypa egenskaper och avsaknad av eller brister i en bedömning av anmälarnas individuella förutsättningar och behov.

Resultatredovisningen är uppdelad efter vilka samhällsområden som upplevelser av diskriminering beskrivs ha ägt rum inom. Initialt redovisas resultaten från samhällsområde arbetsliv, följt av upplevelser av diskriminering vid mötet med samhällliga institutioner och hälso- och sjukvården. Upplevelser av diskriminering inom utbildningsväsendet redovisas därefter, och avslutningsvis redovisas upplevelser av diskriminering som uppstått vid kontakt med handel av varor och tjänster. Varje avsnitt inleds med en översiktlig beskrivning av anmälningarna och en kortfattad sammanfattning av de huvudsakliga resultaten – det vill säga mönster av upplevelser – inom det aktuella samhällsområdet. Därefter följer en redovisning av de identifierade mönstren. Varje samhällsområde avslutas med en diskussion av resultatredovisningen på just det specifika samhällsområdet. Sist i rapporten knyts dessa diskussioner samman till områdesöverskridande reflektioner kring resultaten.

Som tidigare nämnts är det viktigt att ha i åtanke att DO i denna rapport inte tar ställning till om de händelser eller citat som nämns bedöms vara diskriminering i lagens mening.

Upplevelser av diskriminering i arbetslivet

Området arbetsliv omfattar anmälningar från en anställd, arbets sökande eller praktikant mot en arbetsgivare. Det är dock inte alltid endast arbetsgivarrepresentanter som upplevs bidra till den diskriminerande behandlingen, utan det kan handla om en kombination av beteendet från exempelvis kollegor eller kunder. Berättelserna i anmälningarna inom arbetslivsområdet är generellt sett mycket utförliga, beskrivande och detaljerade och sticker på dessa punkter ut i jämförelse med övriga anmälningar. Det kan bland annat vara en följd av att anmälaren har bättre kännedom om den som anmäls, exempelvis att man har en upplevelse av hur arbetsgivaren behandlar andra. Vidare har relationen mellan anmälare och den som anmäls ofta varat under en längre tidsperiod. En annan orsak kan vara att kunskapen om vilka rättigheter man har i arbetslivet kan vara bättre än på andra områden.

Anmälningarna på detta område fångar berättelser om upplevd diskriminering som kan inverka på möjligheten att få ett jobb, få behålla ett jobb, få tillgång till jämlika villkor på en arbetsplats och/eller nå framgång i arbetslivet. Många berättelser uppvisar exempel på det som tidigare benämns upplevelser av diskriminerande processer. Exempelvis kan en person anmäla en upplevd diskriminering i samband med en sökt tjänst på sin nuvarande arbetsplats. Samtidigt beskriver anmälaren att hen upplever att även en rad andra händelser har ägt rum, som har samband med den upplevda diskriminerande tjänstetillsättningen. Det kan exempelvis handla om negativ arbetsdelning, social uteslutning på arbetsplatsen, gliringar, sämre löneutveckling i jämförelse med andra jämförbara kollegor och liknande. Sammantaget bidrar hela händelseförloppet till upplevelsen av att ha blivit diskriminerad. I och med denna komplexitet i sammanflätningen av flera olika händelser kommer många av citaten att innehålla exempel på flera olika mönster.

Bland de anmälningar som finns med i analysunderlaget och omfattas av samhällsområdet arbetsliv anges kön och etnisk tillhörighet⁴⁸ som de vanligaste diskrimineringsgrunderna, följt av ålder och funktionsnedsättning. Enbart en blygsam andel av dessa anmälningar handlar om upplevd diskriminering som har samband med religion. Anmälningar som har koppling till grunderna könsidentitet eller sexuell

48. Avseende diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet omfattar den exempelvis när anmälarna anger att den upplevda diskrimineringen har samband med deras invandrarbakgrund, födelseland och/eller icke-nordiska utseende eller etniska tillhörighet.

läggning är försvinnande få. Ungefär en tredjedel av de anmälningar som handlar om kön kommer från kvinnor som anmäler diskriminering i samband med graviditet. Anmälningar som har koppling till upplevd diskriminering i samband med föräldraledighet kommer i huvudsak från kvinnor och i några enstaka fall från män.

Vissa anmälningar har kopplingar till flera diskrimineringsgrunder. De flesta handlar om upplevd diskriminering i samband med etnisk tillhörighet och någon av de andra vanligt förekommande diskrimineringsgrunderna inom området arbetsliv. De anmälningar som har samband med flera diskrimineringsgrunder kommer oftast från kvinnor.

Upplevd diskriminering i samband med rekrytering dominerar bland anmälningarna inom området arbetsliv, följt av uppsägning, lönesättning eller utbetalning av löneförmåner. Men som tidigare nämnts anmäls ofta en kombination av en eller flera av dessa händelser. Oavsett anmäld händelse finns det vissa likheter i anmälningarna på arbetslivsområdet. Trots det kommer resultaten för arbetslivsområdet att redovisas separat för mönster av upplevelser vid rekrytering, uppsägning respektive löner/förmåner. Anledningen till denna uppdelning är att det dels antas underlätta läsning, dels att det gör det möjligt att ge mer konkreta händelsespecifika exempel på upplevelserna. De anmälningar inom arbetslivsområdet som anges ha samband med graviditet, föräldraledighet eller vård av barn (hädanefter förkortat VAB) kommer dock att redovisas i ett separat avsnitt, då de bär på så tydliga likheter oavsett anmälda händelser.

Rekryteringsprocesser

Anmälningar om upplevd diskriminering i samband med rekrytering kommer från personer som, bland annat, sökt utlysta tjänster utan tidigare anställning hos samma arbetsgivare, som blivit lovade internbefordring hos befintlig arbetsgivare, som är timanställda och söker visstidsanställning eller är deltidsanställda och söker heltidstjänst hos befintlig arbetsgivare. Dessa anmälningar följer mönstret av anmälningar inom arbetslivet i stort gällande vilka diskrimineringsgrunder händelserna upplevs ha samband med: kön och etnisk tillhörighet är alltså de vanligaste diskrimineringsgrunderna, följt av ålder och funktionsnedsättning. Dessa anmälningar följer även mönster som påvisats i forskning. Anmälningarna kan på så sätt bidra med en djupare förståelse av de processer som kan

tänkas ligga bakom de forskningsresultat som visar på att vissa grupper har sämre möjligheter i rekryteringssammanhang.⁴⁹

Gällande anmälningar som kommer från personer som har någon sorts anställning hos den arbetsgivare som anmäls, är det ett flertal som även inkluderar upplevelser av exempelvis trakasserier, diskriminerande lönesättning eller uppsägning.

Upplevelser av att få sina kvalifikationer nedvärderade på osakliga grunder

Upplevelser av att arbetsgivarna har preferenser för sökande av viss grupptillhörighet återkommer, men i olika former. Främst kan man säga att det gemensamma temat i dessa anmälningar är upplevelser av osaklighet i hur arbetsgivarna bedömer kompetenser och kvalifikationer. Det finns även exempel på, om än färre i antal, upplevelser av att arbetsgivare öppet gör avsteg från likabehandling för att prioritera att anställa personer från vissa grupper. Bland dessa anmälningar kan man se att anmälarna helt eller delvis upplever att det har sin grund i ett arbete som syftar till att komma ikapp med en ojämlikhet på arbetsplatsen. Fokus i dessa anmälningar ligger inte lika mycket på själva bedömningen av kvalifikationer. Däremot finns det även i dessa berättelser inslag av upplevelser av osaklighet i bedömningar av arbetssökande. Det senare mönstret behandlas sist i detta avsnitt. Först redovisas en analys av anmälning som i huvudsak handlar om bedömning av anmälarnas kompetenser och upplevelser av arbetsgivarnas nedvärdering av vissa anmälarens kvalifikationer.

I anmälningarna finns ett flertal berättelser om upplevelser av diskriminering i samband med bedömning av kvalifikationer som är förvärvade utanför Sverige. Ett första exempel är en kvinna som beskriver hur hon är legitimerad läkare i sitt hemland. När hon kom till Sverige gjorde hon enligt krav från Socialstyrelsen olika prov för att påbörja arbetet med att få en svensk läkarlegitimation. Därefter krävdes det att hon gjorde en AT-tjänstgöring, och då började problemen. Kvinnan blev muntligt lovad av ett sjukhus (på annan ort än den hon bodde på) att hon skulle få påbörja en AT-tjänst efter att ha slutfört ett vikariat på samma sjukhus. Kvinnan flyttade med sin familj till denna ort på grund av den utlovade AT-tjänsten, men då hände följande:

49. Se Johansson (2012a), som är en rapport som Oxford Research på uppdrag av DO har sammanställt. Rapporten är en forskningsöversikt om diskriminering vid rekrytering i arbetslivet omfattandes forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000.

”I mitten av mars månad gick jag genom en formell AT-intervju och resultatet blev att jag inte hade fått AT-tjänsten från september som jag blev utlovad. // Jag blev enormt besviken, ledsen, förvirrad. Sökte [chefen] och frågade varför jag inte har fått AT-tjänsten som jag blev utlovad. Hon svarade mig så här ’svenskar måste få AT först och dom har mer kompetens.’”⁵⁰

Kvinnan upplever även att hon blivit utsatt för diskriminerande lönesättning. Enligt anmälaren har en vikarierande läkare exakt samma uppgifter som en som har en AT-tjänst, men AT-läkare tjänar något mer. Kvinna beskriver även att hon tror att arbetsgivaren ”upplevde att jag är svag pga jag är invandrare”. Anmälaren upplever således att hon underskattas, vilket även exemplifieras när hon beskriver följande:

”Senare så har människor som jag har pratat med också lyft denna fråga (varför jag inte har fått AT tjänsten //), dom har föreslagit att troligen AT läkarna som fått tjänsten haft längre erfarenhet och jobbat längre. Jag tröstar mig med denna tanke och försöker smälta detta. Dock i september visade [det] sig att dom (som har fått AT tjänsten) hade nästan ingen erfarenhet jämfört med mig och jag fick lära de saker. Det kändes enormt ledsamt.”⁵¹

Sammantaget upplever alltså anmälaren att den negativa särbehandlingen inte handlade så mycket om att hon var mindre kompetent eller erfaren, utan att det främst hade samband med hennes ursprung.

Oftast antyder anmälarna att de förmodar att arbetsgivarnas upplevda diskriminerande beteenden antas hänga samman med en anmälares ursprung, trosuppfattning, kön eller någon annan diskrimineringsgrund. I linje med exemplet ovan finns det dock fler exempel på hur anmälarna upplever att de har blivit mer uppenbart ifrågasatta avseende någon diskrimineringsgrund. I exemplet nedan beskriver anmälaren att hans (förmodade) trosuppfattning resulterat i ett ifrågasättande av hans arbetsprestation under ett uppdrag som ungdomsledare i en kommun.

”... [jag] blev utsatt för personlig granskning av kommunfullmäktiges ledamot //. Hon ställde frågor om mitt privatliv och trosuppfattning i anslutning till mitt arbete som ungdomsledare på föreningen. Det nystades i att jag är en radikal

50. Lpnr 39.

51. Lpnr 39.

muslim och att jag påverkar ungdomarna. Detta fann jag mycket kränkande. // Detta sades rakt ut, att jag påverkat verksamheten i ett nytt, religiöst syfte. Frågorna gällde min frus klädsel, mitt skägg och mitt sätt att hälsa. Det var förnedrande och så långt ifrån sanningen som man kan komma.”⁵²

Det finns ett flertal anmälningar som inbegriper upplevelser av att anmälarnas ursprung och/eller utlandsförvärvade utbildning ger dem sämre möjligheter i rekryteringssammanhang. Ett annat exempel på det senare är hur en anmälare under en anställningsintervju får information om att hen inte kan få en lärartjänst hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren hävdar vidare att anmälarens lärarutbildning från Ryssland inte ger hen lärarbehörighet, vilket krävs för tjänsten. Anmälaren har även nekats arbetsplatspraktik hos samma arbetsgivare och beskriver följande:

”... jag känner mig etniskt diskriminerad eftersom jag vägrades arbetspraktik och min utbildning från Ryssland, tillgodoräknad av [en högskola], som ingår i min // lärarexamen, inte är erkänd av arbetsgivaren. // ... [Arbetsgivaren] har påstått att jag var för ung när jag fick min utbildning i Ryssland.”⁵³

I flera av dessa anmälningar, som handlar om hur arbetsgivarna bedömer utbildningar som är införskaffade i andra länder än i Sverige, kan vissa anmälare även ge uttryck för att det inte bara upplevs ha varit ett problem i ett enskilt fall. De beskriver då hur de har sökt ett flertal jobb och praktikplatser utan framgång. Ett exempel är en anmälare som beskriver att hen sökt åtskilliga jobb utan att kallas på intervju, och upplever att det måste ha samband med att hens utbildning och yrkeserfarenhet är införskaffad utanför Sverige.

”Under de sex år som jag bor i Sverige, har jag sökt jobb bland annat genom ett bemanningsföretag //. Det är omöjligt att räkna exakt hur många jobb som jag har sökt, men jag har aldrig fått någon jobbintervju, trots att jag är högutbildad, behärskar tre språk och har bred 10-års lång arbetslivserfarenhet inom olika administrativa roller från mitt hemland.”⁵⁴

Återkommande är att anmälarna ger uttryck för att personen i fråga, som fått den önskade tjänsten, upplevs ha sämre erfarenhet, meriter eller

52. Lpnr 113.

53. Lpnr 272.

54. Lpnr 124.

kvalifikationer än anmälaren själv. Ett exempel på det senare kan ses i citatet nedan. Citatet är hämtat från en anmälan där en kvinna upplever att hon i egenskap av kvinna har fått sämre villkor vid anställningen än den man som hade tjänsten innan. Kvinnan hade arbetat hos samma arbetsgivare under en period innan denna rekrytering ägde rum.

”Killen som hade tjänsten innan mig blev ej provanställd [utan fick tillsvidareanställning direkt], trots att han var ny för min arbetsgivare, hade kortare branschvana än mig. Jag har dessutom en ekonomisk utbildning och erfarenhet som gör mig överkvalificerad för tjänsten //.”⁵⁵

Andra exempel på upplevelser av arbetsgivarnas preferenser gällande vissa anställda med viss grupptillhörighet kan ses i de anmälningar som handlar om upplevelser av att arbetsgivarna har en formaliserad övre åldersgräns för fortsatt anställning. Det finns ett flertal exempel på detta i anmälningarna som ingått i analysunderlaget. Ett exempel är en forskare på en högskola som beskriver att hen har nekats utökad sysselsättning med hänvisning till ålder, trots att det enligt anmälaren inte skulle innebära några förhöjda kostnader för arbetsgivaren.

”... jag [vill] ha besked om huruvida det strider mot Diskrimineringslagen att [högskolan] förvägrar mig höjd sysselsättningsgrad, när detta mer än väl täcks av externa medel avsedda för min lön.”⁵⁶

Som tidigare nämnts handlar en del av dessa anmälningar om upplevelser av att arbetsgivarna öppet gör avsteg från likabehandling i syfte att uppnå jämlikhet på arbetsplatsen. Anmälarnas beskrivning tyder på att de inte upplever sig tillhöra den gruppen som prioriteras. I linje med det ovan, beskriver anmälarna att det skapar en känsla av att konkurrera på ojämlika villkor. Ibland, men inte alltid, upplever anmälarna att en differentierad behandling i syfte att uppnå jämlikhet bara är ett svepskäl för arbetsgivaren, för egentligen ligger det osakliga argumentet bakom.

Ett första exempel på detta mönster kan ses i anmälan från en man som upplever att arbetsgivaren prioriterar arbetsökande av annat etniskt ursprung än svenskt. I detta fall handlar det om rekrytering av brandmän.

55. Lpnr 49.

56. Lpnr 10.

Anmälaren beskriver först att rekryteringsansvarig har sagt att utomnordiska språkkunskaper prioriteras.

”[Jag] ringde de ansvariga för rekryteringen för att få veta varför de inte hade gått vidare med min ansökan och hur jag skulle kunna förbättra mig till nästa gång. Då fick jag veta att vid detta rekryteringstillfälle var utomnordiska språkkunskaper mer meriterande än relevant utbildning och erfarenhet.”⁵⁷

När anmälaren beskriver samma samtal igen längre ner i sin anmälan skriver han dock att ansvarig för rekryteringen hade sagt att ”utomnordisk etnicitet var viktigare än relevant utbildning och erfarenhet”. Detta kan tolkas som att anmälaren upplever att det inte har varit en fråga om arbetsgivarens krav på vissa språkkvalifikationer, utan att det i stället handlat om arbetsgivarens preferenser för vissa etniska grupper eller att det betraktas som samma sak.

Arbetsgivare som anger att de prioriterar sökande av ett visst kön är ett annat exempel på upplevd diskriminering vid rekrytering. I likhet med exemplet ovan upplever anmälaren att det ligger andra orsaker bakom än de som hen har fått av arbetsgivaren.

”När min anställning som fritidsledare på fritidsgården // har gått ut har jag frågat om fast anställning vilket jag tidigare blivit lovad men har nu blivit nekad med motiveringen av att jag har fel kön. Det trots att sju kvinnor [och] fem män arbetar i verksamheten.”⁵⁸

Sammanfattningsvis upplevs arbetsgivarnas preferenser för arbetssökande med viss grupptillhörighet alltså som oberättigade eller osakliga, vilket upplevs som att arbetssökande därmed inte konkurrerar om tjänsten på jämlika villkor. Arbetsgivarnas preferenser kan upplevas som diskriminerande med argumentation utifrån tjänstens utformning, arbetsplatsens sammansättning och/eller avsaknaden av individuell prövning av lämplighet och kvalifikationer.

57. Lpnr 276.

58. Lpnr 114.

Upplevelser av att könsmärkta tjänster får styra i stället för kvalifikationer

I flera anmälningar om rekryteringssituationer finns händelser där man kan utläsa upplevelser av att anmälarna samt jobb tillskrivs stereotypa gruppegenskaper. I citatet nedan ser vi exempel på hur kön, och inte kvalifikationer, upplevs styra matchningen mellan en arbetssökande och ett jobb.

”Jag sökte jobb som diskare på [en restaurang] // via mail. // Ägaren // sa att jag kunde komma och provjobba lite längre fram på våren men hon bad mig att komma förbi för att säga hej iallafall. // [Ägaren] kom fram till oss och jag presenterade mig //... hon sa till mig direkt att: 'jag måste säga nej för jag trodde faktiskt att du var en kille'. Jag blev så chockad att jag bara stod och inte riktigt förstod vad hon menade. 'Det är en stor stark kille som jag behöver i disken, här får man hjälpa kockarna i köket också, även om du skulle ha varit starkast i världen så hade du inte kunnat jobba här ändå eftersom du är tjej', sa hon [ägaren].”⁵⁹

Ett annat exempel är en civilanställd kvinna som är anställd inom en arbetsorganisation med en mansdominerad uniformskår. Hon anmäler att hon nekats en tjänst som personalchef, trots att hon upplever att hon har bättre kvalifikationer för det efterfrågade yrket än den man som tillsattes på tjänsten. Kvinnan beskriver att hon har en akademisk examen i linje med den sökta tjänsten, chefserfarenhet och erfarenhet av att jobba med att rekrytera uniformsutbildade. Den anställda mannen beskrivs ha uniformsutbildning med sämre kvalifikationer än anmälaren. Kvinnan var redan anställd i arbetsorganisationen vid tillfället, fast på en annan tjänst. Efter att ha blivit nekad den sökta tjänsten blir hon erbjuden en annan tjänst, som hon inte är kvalificerad för. Förklaringen som anmälaren fick till att hon nekats tjänsten var att hon var civilanställd och saknade uniformsförberedande yrkesutbildning, som enligt arbetsgivaren krävs för tjänstens uppdrag. Anmälaren menar dock att det inte behövs uniformsutbildning för denna tjänst och att det saknas befattningsbeskrivning som stödjer arbetsgivarens påstående.

59. Lpnr 207.

”Så där befann [jag mig] med en tjänst som [jag] inte ville ha [i stället för den] som [jag] hade kompetens för. Men den fick en [uniformsutbildad] utan samma höga kompetens // Kränkande//.”⁶⁰

Beskrivningarna i anmälningarna som diskuterats ovan visar exempel på upplevelser av ett komplext samspel mellan konstruktionen av kön och värdering av kompetenser. Anmälarnas upplevelser kan utgöra exempel på Ackers⁶¹ beskrivningar av hur formalisering av kvalifikationer och både formella och informella maktordningar i en organisation är tätt sammanflätade med konstruktionen av kön. I exemplen ovan framgår det även att anmälarna tillhör en könsmässig minoritet på de anmälda arbetsplatserna. Det finns åtskilliga studier som visar på att könssammansättningen på en arbetsplats får konsekvenser för kvinnors och mäns arbetsvillkor och möjligheter.⁶² En studie visar exempelvis på att arbetsgivare som redan har en överrepresentation av ett kön på sin arbetsplats tenderar att förstärka även denna överrepresentation vid nyrekrytering.⁶³ En förklaring till detta är att föreställningar om könen präglar rekryteringsprocesserna, och det skulle kunna gå till som i exemplen ovan.

Upplevelser av arbetsgivarnas subtila praktiker som bidrar till upplevelsen av diskriminering

I många anmälningar om rekryteringssammanhang vävs upplevelser av subtila former av beteenden in i beskrivningarna av de anmälda händelserna. Dessa subtila beteenden beskrivs bidra till upplevelsen av diskriminering, eller i vissa fall direkt orsaka dem. Bland de analyserade anmälningarna kan man skönja exempel på koder, symboler, och liknande som kommer till uttryck i anmälarnas beskrivning av interaktion och samverkan i arbetsorganisationen. Dessa kan vara uttryck för upplevelser av rådande normativa strukturer i det sammanhanget.

Vissa anmäler exempelvis inkom att de – trots förfrågan – inte får ut meriterna på den person som tillsatts på den tjänst som de själva har sökt. I dessa anmälningar är det många fall själva handlingen – att inte lämna ut handlingarna – som anmäls som diskriminerande. Det är alltså inte alltid som anmälarna ger uttryck för att de tror att rekryteringen har präglats av

60. Lpnr 56.

61. Acker (1990).

62. Se exempelvis Hultin (2001) och Wharton (1994).

63. Bygren och Kumlin (2005).

diskriminering. Det utesluter förstås inte att den bakomliggande orsaken till att efterfråga handlingarna kan vara just känslan av att diskriminering kan ha förekommit, men det kan också vara ett exempel på hur en icke-handling i sig kan skapa en känsla av diskriminering.

Det är i varje fall tydligt att de så kallade icke-handlingarna åtminstone bidrar eller spär på upplevelse av diskriminering, vilket kan ses i citatet nedan.

”Det hela började i slutet av 2009 när jag blev förbigången en anställning, och fick inget svar på min ansökan/tjänst som jag hade sökt på enheten. Min chef skulle skicka en tid för träff angående förklaring kring tjänsten, men någon träff blev det inte. P.g.a. hur jag blev behandlad mådde jag så dåligt att jag blev tvungen att ta kontakt med [företagshälsovården].”⁶⁴

Samma anmälare beskriver att hen känner sig ”osynliggjord” på arbetsplatsen bland annat som följd av att information undanhålls från hen.

Ett flertal anmälningar behandlar problematiken med att personer med olika funktionsnedsättningar nekas tjänster och inte har tillgång till arbetslivet på jämlika villkor. Ett exempel är hur en person upplever att hen nekats en tjänst med hänvisning till att ledarhund inte kan medtas i tjänsten. Det framgår inte om anmälaren tror att hen nekats tjänsten på grund av föreställningar om hens funktionsnedsättning eller som följd av sin ledarhund eller både och. Men anmälaren ger uttryck för att hen inte fick någon förklaring till att hen inte fick tjänsten.

”Jag fick förfrågan om jobb via arbetsförmedlingen. [Företaget] hade tagit kontakt med arbetsförmedlingen, dom behövde en Receptionist. När [företaget] fick veta att jag använder ledarhund, fick jag blankt nej. Jag fick ingen möjlighet att diskutera, man sa direkt nej till arbetsförmedlingen.”⁶⁵

Flera av de som anmält att de har blivit diskriminerade i samband med en rekryteringsprocess beskriver att de har upplevt olika former av negativ särbehandling efter att de visat sitt missnöje med rekryteringsprocessen. Det kan handla om sämre arbetsvillkor, ökad riktad kritik mot anmälarens personlighet, förmåga eller arbetsinsats. Även här kan vi se exempel på

64. Lpnr 198.

65. Lpnr 172.

mer subtila former av diskriminerande processer. Exempelvis beskriver en anmälare att rekryteringsansvarig började ifrågasätta anmälnaren personligen, bland annat genom att hävda att anmälnaren upplevs ha samarbetssvårigheter när hen tog upp missnöjet med rekryteringen. Anmälnaren beskriver då att

”... det är oerhört lätt att // [cheferna] lägger hela ansvaret på individen. Det handlar om strukturella problem och ett synsätt som genomsyrar hela [myndigheten].”⁶⁶

Liknande beskrivningar kan ses i flera andra anmälningar. Anmälnarna beskriver att medan arbetsgivarrepresentanter förklarar situationen med anmälnarnas individuella brister eller situationens unikhet, menar anmälnarna att situationen har uppstått på grund av arbetsplatsens strukturella problem (såsom normerande värderingar) eller systematiska problem (såsom återkommande beteendemönster).

Lönesättande processer

Det är en klar dominans av kvinnor som anmäler upplevelse av diskriminering i samband med lönesättning eller fördelning av andra förmåner. Många av dessa anmälningar handlar om upplevelse av diskriminering vid lönesättningen i samband med graviditet, föräldraledighet och/eller vård av sjukt barn. Analys av dessa anmälningar redovisas separat nedan.

Den samlade bilden av anmälningarna som handlar om upplevelse av diskriminerande lönesättning är att de domineras av upplevelser av relativt subtila och informella lönesättande praktiker och processer. Bland anmälningarna som inkluderar upplevelser av diskriminerande lönesättning finns tydliga exempel på det som i rapporten kallas diskriminerande processer, såsom att trakasserier och annan negativ särbehandling upplevs hänga samman med en diskriminerande lönesättning. Många av dessa anmälningar innehåller även beskrivningar av hur den anmälda händelsen inte upplevs vara en unik händelse, utan följer ett mönster av beteenden på arbetsplatsen.

66. Lpnr 56.

Upplevelser av systematiska diskriminerande praktiker i lönesättande processer

Ett återkommande mönster bland anmälningarna inom arbetslivet i allmänhet och anmälningarna om upplevelser av diskriminerande lönesättning i synnerhet, är hur anmälarna beskriver att flera olika och efterföljande händelser eller beteenden inverkar på anmälarnas känsla av diskriminering.

Ett konkret exempel på det senare är en anmälan som innehåller en berättelse som vittnar om bland annat könsdiskriminerande lönesättning, grova sexuella trakasserier, diskriminerande attityder mot en förmodad sexuell läggning, diskriminerande tjänstetillsättning, exkluderande behandling, felaktig bedömning av anmälarens kvalifikationer, negativ arbetsdelning och ifrågasättande. Dessutom upplever anmälaren att hon bestraffas när hon hävdar sina rättigheter, det vill säga påpekar sin upplevelse av att ha osakligt lägre lön än männen på arbetsplatsen. Nedan följer ett urklipp från kvinnans berättelse:

”Jag har utsatts för en rad systematiska diskrimineringar vid tjänstetillsättningar på [företaget] under 10 års tid. //... när jag har försökt stöta på att mina [anmälda] ärenden ska drivas, så har jag utsatts för mycket grova trakasserier med mera på [företaget]. // Jag utsattes från början för en mycket rå sexuell jargong i t ex. förråd med mera, och blev även tillsagd på skarpen av mina manliga kollegor att inte jobba för hårt, då jag tydligen fick männens arbete att framstå i sämre dager. Gruppen // utförde så lite arbetet som möjligt på dagarna //...eftersom jag var ensam kvinna i gruppen så höll jag en mycket låg profil och försökte istället hjälpa mina manliga kollegor att få fina [arbetsuppdrag] istället. // [Ett år] upptäckte jag att jag och flera kvinnor, låg ca 1000–2500kr lägre i lön än männen i företaget. Inga kvinnor utsågs heller inte till de nya tjänsterna // [som] genererade en löneökning. // Att jag hade ifrågasatt männens tjänster och löner spreds nu mycket snabbt på företaget, och det var här som trakasserierna mot mig började på allvar // och jag började bli utsatt för hånfulla nedvärderande kommentarer om min person t ex. att jag måste vara ’lesbisk’, ingen ’riktig kvinna’, att jag var dum i huvudet, idiot, med mera. Jag blev ständigt avbruten på möten om jag försökte säga något, hånad, och även ignorerad och utfryst i olika sammanhang.”⁶⁷

67. Lpnr 57.

Ur berättelsen kan man se en beskrivning av en form av anpassningsstrategi – att hålla en låg profil och framhäva männen – samt att kvinnan befinner sig i minoritetsposition. Det är mot denna bakgrund som formerna för trakasserierna ska tolkas. Det är just föreställningar om kön som blir framträdande, troligtvis som följd av anmälares minoritetsställning på arbetsplatsen i egenskap av hennes förmodade kön. Citatet ger även exempel på det som av forskare kallas sociala exkluderingsmekanismer⁶⁸. De subtila formerna av osynliggörande verkar för att markera människans tillhörighet och position i organisationen och (åter)skapar ordningen.

Berättelsen ovan ger ytterligare ett exempel på att många anmälare upplever att deras berättelser eller upplevelser inte är unika och att de inte kan (bort) förklaras med individuella faktorer. I stället upplevs händelserna ha sin rot i strukturella problem på arbetsplatserna, som ges uttryck genom exempelvis systematiska och negativa särbehandlingar av vissa arbetstagare. I citatet ovan ser vi exempel på ett typiskt resonemang i detta avseende, det vill säga att den upplevda lönediskrimineringen även drabbar andra kvinnor på arbetsplatsen.

Ett annat konkret exempel på det senare kan ses i en anmälan som handlar om hur en man som jobbar som sjuksköterska inom landstinget upplever att både tjänstetillsättningar och lönesättningen sker på ojämlika villkor mellan kvinnor och män på hans arbetsplats. Så här resonerar anmälaren:

”[Jag] bifogar // tjänsteuppgifterna för sektionsledare [namn]. Detta // för att påvisa att en så viktig uppgift som sektionsledare tillåts för en person [som saknar] den specialkurs // som skulle varit kravet för hennes befattning och lön. Detta sistnämnda vill jag påstå visar att vid rätt kön på denna arbetsplats kan det till och med bortses från meriter och förmågor vid lönesättning. Detta att denna diskriminerande lönesättning är en process som pågått över tid visas också i bilaga // (löneutfall 2010).”⁶⁹

I båda exemplen ovan beskriver anmälarna att de utgör en (könsmässig) minoritet på deras arbetsplatser. Det finns åtskilliga studier om betydelsen av den demografiska sammansättningen på en arbetsplats och effekterna av att

68. Exempelvis Tomaskovic-Devey (1993).

69. Lpnr 42.

exempelvis tillhöra en minoritet på sin arbetsplats eller i ett yrke.⁷⁰ Forskning visar exempelvis att i heterogena miljöer, där fler än en social identitet är trolig att synliggöras, kommer ingen enskild identitet att bli så framträdande. I homogena miljöer, såsom i många nämnda fall ovan, blir ofta den identitet som sticker ut mer framträdande, ofta ifrågasatt och i vissa sammanhang – beroende på bland annat maktstrukturer – negativt särbehandlade.

Upplevelser av subtila exkluderingsprocesser och diskriminerande lönesättning

I linje med anmälningarna i stort finns det många exempel på beskrivningar av hur subtila och ibland dolda handlingar bidrar till upplevelsen av att man har diskriminerats. Ett återkommande exempel som även nämnts tidigare är handlingar som verkar för att socialt exkludera arbetstagare.

Ett annat konkret exempel kan vi se i en anmälan där en kvinna beskriver att hon upplever att hennes chef kuvar henne och misstänkliggör henne på ett sätt som leder till negativ stress. Detta beskrivs hänga samman med att hon fick lägre lön i jämförelse med andra anställda, som uppfattas ha en svensk etnisk tillhörighet. Anmälaren ger således flera exempel på subtila handlingar som bidrar till känslan av diskriminerande lönesättning, bland annat i samband med att anmälares anställning avslutas:

”Jag var diskriminerad och repressed [kuvad, egen översättning] av // [chefen] // och fick en lägre lön än de andra //. Jag fick plötsligt sluta från min anställning utan någon skriftlig bevis eller mejl. // Samband är // min utländsk bakgrund.”⁷¹

Ett annat exempel är en anmälan från en kvinna som upplever att hon har blivit utsatt för en rad subtila händelser, som bidragit till upplevelsen av diskriminerande lönesättning. På ett ställe i anmälan summerar hon sina upplevelser så här:

”Kränkning, diskriminering, särbehandling, mobbning, utfrysning. Planering bakom ryggen på mig. Ändrar schema utan att informerar mig. Falska anklagelser. // Ligger lägst i lönen. Fick inge lönesamtal. När inte löneavtal. Lönediskriminering. Fel fokus

70. För en forskningsöversikt på området, se exempelvis Kanter (1977); Tomaskovic-Devey (1993) och Wharton (1994). För senare studier på området, se exempelvis Bygren (2001); Hultin (2001) och Kumlin (2007).

71. Lpnr 48.

på medarbetarsamtal. Ingen diskussion, utan skuldbeläggs och får falska anklagelser.”⁷²

Kvinnan beskriver i sin anmälan att hon tror att de beskrivna händelserna har samband med hennes etniska tillhörighet och religion:

”... det finn inte någon annan skillnad mellan mig och mina kollegor än [att] jag är muslim och kurd.”⁷³

Det finns ett flertal exempel i linje med citatet ovan, där anmälarna upplever att den diskriminerande lönesättningen kan hänga samman med flera diskrimineringsgrunder såsom anmälarens (förmodade) kön och etnisk tillhörighet. Ett annat exempel kan ses i citaten nedan. Citaten är hämtade från en anmälare, en kvinna, som upplever att hon socialt exkluderas på sin arbetsplats, bland annat genom att arbetsgivaren inte svarar på efterfrågningar av viss information, såsom lönespecifikationer. Resultatet blir att anmälaren får bekymmer med att kontrollera sina löneutbetalningar.

”Jag vill anmäla min fd arbetsgivare att // undanhållit mig Anställningsvillkor för timanställda, Anställningsavtal för månadsanställda. Lösenord och användarnamn för att komma in på min anställningssida där löner och timmar hålls mm mm. // nu har jag dessutom fått en faktura på att jag tydligen har fått för mycket lön som jag av naturliga skäl inte kan kolla pga avsaknad av lönespecifikation mm. // jag har beställt en [löne]spec men inte fått någon sådan.”⁷⁴

Anmälaren anger att det antas hänga samman med både hennes ålder och etniska tillhörighet.

”Därför att de äldre och som är anställda har fått alla dessa avtal och lösenord men inte jag. Jag är också övertygad om för att jag har Thailändsk bakgrund så tror de som är chefer // att jag inte ska bråka om detta och inte ha riktig koll på vad som är lagligt ...”⁷⁵

72. Lpnr 170.

73. Lpnr 170.

74. Lpnr 41.

75. Lpnr 41.

I flera av dessa anmälningar beskrivs det att en effekt av att påtala upplevelse av diskriminering eller hävda sina rättigheter är att den utsatta blir alltmer ifrågasatt som person. Exempelvis, i stället för att arbetsgivaren tar tag i en påtalad ojämlig lönesättning eller sexistisk jargong kan anmälaren få höra att hen "... måste tåla skämt ..."76. I många fall upplevs det som om arbetsgivaren ifrågasätter arbetsinsatsen eller den personliga lämpligheten. Men det finns även exempel som ligger i linje med citaten ovan där upplevelsen är att anmälarens (förmodade) person eller identitet blir ifrågasatt och nedvärderad.

Sammanfattningsvis är ett tydligt mönster i anmälningarna att upplevd lönediskriminering ofta beskrivs sammanfalla med subtila former av beteenden såsom icke-handlingar, social exkludering, osynliggörande eller liknande och att det följs av en systematik i arbetsgivarnas beteende eller av en normativ struktur på arbetsplatsen som möjliggör det upplevda diskriminerande beteendet.

Uppsägningar och exkluderingsprocesser

Anmälningar som handlar om uppsägning eller avslutad timanställning domineras av diskrimineringsgrunderna kön och etnisk tillhörighet, följt av ålder, funktionsnedsättning och religion. Religion anges dock oftast i kombination med etnisk tillhörighet.

Anmälningarna som handlar om upplevelser av diskriminering i samband med en uppsägning beskrivs i de flesta fall handla om begränsade anställningsformer, det vill säga tim-, visstids- eller provanställningar. Det finns åtskilliga exempel på avslutade tim- och provanställningar. Många av dessa avslutade provanställningar anges ha samband med graviditet, förmodad graviditet, föräldraledighet eller vård av barn. Dessa anmälningar behandlas som tidigare nämnts separat nedan.

Upplevelser av arbetsgivarnas formaliserade bestämmelser som exkluderande

I linje med anmälningarna som rör rekrytering finns det bland anmälningarna som handlar om uppsägningar exempel på upplevelser av att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller förhållningssätt som krockar med individens bild av sin egen förmåga. Först redovisas analysen av de anmälningar som rör formaliserade bestämmelser, exempelvis

76. Lpnr 57.

företagsgemensamma bestämmelser. Bestämmelserna upplevs alltså i dessa fall ha samband med anmälarnas uppsägning, och tillämpning av bestämmelserna sker på bekostnad av individuell bedömning av anmälarnas förutsättningar att få (behålla) anställning.

Detta mönster kan illustreras med hjälp av de anmälningar som handlar om upplevelser av att arbetsgivaren har satt upp en övre åldersgräns gällande fortsatt anställning på företaget. Dessa anmälningar kommer uteslutande från män. Ett exempel på formaliserade bestämmelser som upplevs som diskriminerande exemplifieras i citatet nedan. I linje med flera tidigare anmälningar inom arbetslivsområdet har denna anmälare en svag anställningsform hos sin arbetsgivare.

”Jag // är fn behovsanställd bussförare vid [företag]. Jag har varit deltidсанställd och under senare år varit behovsanställd sedan 2002. // Mina närmsta chef har meddelat mig att [företaget] från och med i år bestämt att förare inte får jobba efter det dom fyllt 70 år. Den som bestämt detta // hävdar i ett hemligt dokument, att hon har stöd i Diskrimineringslagen för denna ståndpunkt. Mina kollegor och även chefer på lägre nivå har reagerat mot detta beslut. // Jag vill påstå [företaget] sysslar med åldersdiskriminering. Personer åldras idag högst individuellt.”⁷⁷

Anmälaren ger alltså uttryck för att det är företagets formaliserade bestämmelse att personer över 70 år inte får anställning, men ger samtidigt uttryck för att underlaget för detta beslut brister avseende transparensen. Med andra ord beskrivs upplevelsen av diskriminering grunda sig på en formell såväl som en informell organisationsprocess.

I förgående avsnitt nämndes att ett flertal anmälningar handlar om att personer med olika funktionsnedsättningar upplever diskriminering i rekryteringsprocesser. Det finns även anmälningar som handlar om upplevelser av att en funktionsnedsättning eller föreställningar om den utgör grund för uppsägning. Exempelvis beskriver två anmälare hur de först timanställdes i en kommun som habiliterare inom hemtjänsten på ett boende med flerfunktionshinder, bland annat i och med deras teckenspråkskunskap. Anmälarna beskriver att de är vuxendöva, och kan därför även talspråk. Men anmälarna sägs upp då deras teckenspråkskunskaper inte behövs i samma utsträckning som tidigare. Då beskriver anmälarna att deras funktionsnedsättning övergår till att

77. Lpnr 243.

ur arbetsgivarnas perspektiv betraktas som en begränsning, i stället för en tillgång. I anmälan infogas en mejlkonversation mellan arbetsgivaren och anmälaren, där arbetsgivaren ger en förklaring till de uppsagda timanställningarna:

”Har man fått erbjudande om jobb och man vill ha sina timmar men behoven har försvunnit måste man vara beredd att bli utplacerad där det finns ett behov, dvs inom hela [kommunen]. Tyvärr kan det här bli ett problem för dig med tanke på din hörselnedsättning och att behovet av att kunna kommunicera med kunderna oftast är stort då det alltid är ensamarbetet i t ex hemtjänsten. // Man ville inte ta in dig [anmälaren] från början på grund av detta, men jag vädjade och behovet blev till slut så stort att man ändrade sig.”⁷⁸

En tolkning av arbetsgivarens beskrivning är att det finns en formaliserad struktur i kommunen, som säger att kommunanställda inom hemtjänsten ska kunna placeras där behov finns. Detta generella förhållningssätt skulle då vara det som begränsar anmälarna från fortsatt anställning.

Upplevelser av negativ stereotypisering och informella exkluderingsprocesser

Det finns många fler exempel på anmälningar av avslutade tim- eller provanställningar där några anger att det sker på oklara grunder och andra anger att de öppet har utsatts för negativ stereotypisering. Sammantaget kan detta mönster i anmälningarna beskrivas som exempel på upplevelser av mer informella exkluderingsprocesser.

Dessa anmälningar kan handla om informella processer, som utesluter vissa och som upplevs ha samband med informellt kodade tjänster eller informella maktordningar som signaleras genom exempelvis jargonger. Ett exempel är en provanställd kvinna som beskriver hur hon har sagts upp från en snickeriverkstad. Citatet går i linje med tidigare exempel på upplevelser av könskodade tjänster samt subtila former av diskriminerande praktiker, såsom ifrågasatt kompetens.

”... the boss said that she thought I was too weak and slow and thought a man would be better, while my male co-workers said they were impressed at my work and how fast I learned and

78. Lpnr 50-51.

showed I could handle the job. I completely changed their mind about a woman handling the job.”⁷⁹

En annan kvinna beskriver hur hennes avslutade provanställning hänger samman med

”... chefens allmänt dåliga inställning till kvinnor, vilket han gärna delar med sig av. // Jag har blivit kallad både kärring och bitterfitta i sammanhang då [chefen] vill få mig att verka inkompetent. Kärring är något som förekommer frekvent även mot andra i personalen.”⁸⁰

Citatet ovan utgör även ytterligare ett exempel på upplevelser av att den diskriminerande händelsen inte uppfattas som unik, utan att det följs av ett beteendemönster – en systematik – hos den berörda chefen.

Andra exempel på mer subtila eller dolda informella processer som upplevs ha samband med uppsägningen är hur anmälarna upplever att deras uppsägning föregås av överdriven kontroll av deras arbetsinsats under anställningen, osynliggörande och orättvisa anklagelser för fel som har begåtts. Det vill säga i linje med andra upplevda subtila former av diskriminering inom arbetslivet.

Sammanfattningsvis ger anmälningarna som omfattar upplevelser av diskriminerande uppsägning ytterligare exempel på upplevelser av att tillskrivas negativa stereotypa föreställningar, hur vissa jobb anses olämpliga för vissa grupper och hur jargongen på arbetsplatser kan bidra till en upplevelse av att ha blivit diskriminerad.

I linje med tidigare redovisade resultat vittnar även dessa anmälningar om upplevelser av att uppsägningarna inte upplevs bero på anmälarnas personlighet eller beteende, och att det inte rör sig om en unik företeelse, som arbetsgivarna ofta gör gällande. Flera anmälare beskriver i stället att de upplever att det beror på strukturella problem på arbetsplatsen, såsom tillåtande jargong som kan resultera i negativa stereotypa föreställningar som tillskrivs individen. Det kan också handla om att det finns en viss systematik i arbetsgivarrepresentanters negativa särbehandling av vissa grupper.

79. Lpnr 215.

80. Lpnr 49.

Upplevelser av diskriminering i samband med graviditet, föräldraledighet eller VAB

Ett återkommande tema bland anmälningar i arbetslivet är upplevelser av diskriminering i samband med graviditet, förmodad graviditet och/eller (kommande) VAB eller föräldraledighet. Dessa upplevelser inkluderar samtliga händelser redovisade ovan, det vill säga arbetsvillkor, rekrytering, uppsägning, lönesättning, trakasserier och så vidare. Anmälningarna om upplevelser av diskriminering i samband med föräldraledighet kommer främst från kvinnor, men i några få undantag från män.

I linje med anmälningarna på arbetslivsområdet beskriver anmälarna ofta en kedja av negativ särbehandling som sammantaget bidrar till upplevelsen av diskriminering, det vill säga upplevelser av så kallade diskriminerande processer. Det kan handla om att anmälarna i samband med graviditet eller föräldraledighet upplever att de har fått försämrade arbetsvillkor (exempelvis lönemässigt), försämrade möjligheter på arbetsplatsen (exempelvis degraderats, förlorat chans till befordran), fått sin provanställning avslutad, socialt exkluderats och så vidare.

Bland dessa anmälningar finns många historier om arbetsgivarnas förändrade attityder och beteenden gentemot anmälarna i samband med anmälarnas faktiska graviditet, föräldraledighet eller VAB. Men det förekommer även exempel på att förmodad graviditet upplevs ha förändrat arbetsgivarens beteende. Detta är i linje med teorier på området, som menar att kvinnor i barnafödande ålder kan diskrimineras på grund att de förväntas ha högre frånvaro från förvärvsarbetet i samband med graviditeter och efterföljande föräldraansvar.⁸¹

Upplevelser av arbetsgivarnas systematiska diskriminering av föräldralediga och/eller (förmodade) gravida

Bland dessa anmälningar finns det flera exempel på personer som upplever att negativ särbehandling i samband med graviditet eller föräldraledighet inte är unikt för dem eller för den anmälda situationen, utan att de ser att det följer ett visst mönster – en systematik – på den berörda arbetsplatsen. Exempelvis beskriver vissa anmälare att de upplever att även andra har varit utsatta för detta, eller att de ser en viss systematik i hur arbetsgivaren har

81. För en litteraturgenomgång av teori och empiri på mekanismer bakom kvinnors sämre arbetsvillkor som följd av familjeansvar, se exempelvis Bygren och Gähler (2007) och Boye med flera (2014).

behandlat anmälaren vid tidigare graviditet eller föräldraledighet.

Exempelvis beskriver en kvinna att en högre chefsposition på företaget blev ledig under kvinnans föräldraledighet. En av hennes kollegor, som är man och befann sig på samma chefstjänst som anmälaren, blev befordrad till denna högre chefstjänst under hennes föräldraledighet.

”[I] augusti 2010, då jag fortfarande var föräldraledig, sökte jag kontakt med VD för att uppdatera mig om hur det går med // verksamheten och då särskilt med de kunder som jag hade ansvar för. Jag försökte nå honom per telefon vid ett flertal tillfällen och bad honom att kontakta mig. Han ringde tillbaka och jag fick då helt oväntad information om att VD hade tagit beslut om att befordra [den andre chefen] till [den högre chefstjänsten]. Denna information kom helt som en överraskning, utan att jag blivit tillfrågad eller informerad innan beslut hade tagits.”⁸²

Efter att kvinnan återvänder till arbetet från föräldraledigheten fräntas hon kunder och ansvarsområden, och vid ett senare tillfälle blir hon omsprungna av en annan man när samma chefstjänst utlyses igen. Kvinnan beskriver även att en annan kollega, en man, hade blivit degraderad under sin föräldraledighet vid ett tidigare tillfälle. Kvinnan upplever alltså att det finns en systematik i arbetsgivarnas negativa särbehandling av föräldralediga på arbetsplatsen, och händelsen upplevs inte som unik.

Ett annat exempel är en man som anmäler att arbetsgivaren vill ta ifrån honom ett för karriären viktigt uppdrag under hans deltidsföräldraledighet. Anledningen anges vara att chefen inte har förtroende för att anmälaren ska klara av det. En degradering följer, och karriärmöjligheterna blir lidande. Även denna anmälare upplever att beteendet är systematiskt och inte unikt för detta fall.

”När jag // hade mitt första möte med [min nya chef], och berättade att jag skulle vara föräldraledig halvtid fr o m mars, reagerade han genom att sucka och skaka på huvudet. Jag förklarade också att jag hade kommit överens om med [min förra chef] att jag skulle fortsätta jobba med [mitt befintliga uppdrag] och försäkrade honom att jag skulle klara av det.//... en av anledningarna till att jag ville vara föräldraledig endast deltid, var att jag inte skulle råka ut för det som hände förra gången jag

82. Lpnr 157.

var föräldraledig //... när jag kom tillbaka efter 8 månader fick jag inte tillbaka min tjänst och det fanns heller ingen ledig tjänst på [på min gamla avdelning]. Jag blev erbjuden en diffus tjänst på [en annan avdelning], som dessutom inte innebar samma förmåner. // Till slut informerade [min nuvarande chef] mig om att jag inte skulle få behålla [mitt befintliga uppdrag]. Jag frågade varför men fick egentligen inga bra förklaringar. Jag insisterade och argumenterade för att jag skulle klara av det. // Till slut svarade [min nuvarande chef] med 'It doesn't matter. I will see to it that you will not make it in 50%!'. Därmed var ämnet från hans sida slutdiskuterat. // Jag var arg, ledsen, förbannad, jag grät och kände mig grundlurad. Helt plötsligt var mina 12 år [på mitt nuvarande uppdrag] inget värt. Jag gick, på knappt fyra månader, från att vara en högt uppskattad medarbetare som genererar vinst och goda resultat, till att inte vara värd någonting alls."⁸³

Citatet kan även ses som ett exempel på en anpassningsstrategi hos anmälaren, vilket som tidigare nämnts även kan utläsas ur ett flertal andra anmälningar. Anmälaren beskriver alltså att medvetenheten om att arbetsgivaren har degraderat honom under tidigare föräldraledighet, vilket resulterat i den anpassade handlingen att ta ut föräldraledighet deltid i stället för heltid. Trots denna anpassning upplever anmälaren att det blir problem i form av degradering.

Anmälningar om upplevd diskriminerande uppsägning i samband med graviditet, föräldraledighet eller VAB handlar i många fall om avbrutna provanställningar eller timanställningar. Exempelvis skriver en kvinna att hennes provanställning sägs upp efter ett gynekologbesök som arbetsgivaren uppfattas ha tolkat som ett tecken på graviditet. Inte heller det här upplevs vara en unik företeelse:

"... samma dag som jag var på gyn, säger [chefen] upp mig. Han hade ingen motivering till min uppsägning, jag frågar flera gånger om jag har gjort något fel eller misskött mig. Det hade jag inte sa [chefen]. Jag skulle bara 'respektera hans beslut'. // Dagen efter får jag reda på att de har anställt ytterligare en kille // Jag blir då arg och ledsen för att det känns som om jag har blivit orättvist behandlad och uppsagd för att jag är tjej. Många av mina kollegor // har sagt att de misstänker att de sa upp mig för att jag är tjej

83. Lpnr 131.

och att mitt gyn-besök kunnat peka på eventuell graviditet. De ska tydligen ha gjort samma sak mot andra kvinnor.”⁸⁴

I linje med andra anmälningar beskriver samma anmälare som i citatet ovan att arbetsgivaren tenderar att rikta allt mer kritiskt ljus mot anmälares personlighet och/eller arbetsprestation efter det nämnda gynekologbesöket.

Anmälningarna som handlar om negativ särbehandling i samband med graviditet eller föräldraledighet visar sammanfattningsvis på upplevelser av att arbetsgivarna har satt i system att negativt särbehandla kvinnor i samband med (förmodad) graviditet. Detta upplevs också gälla generellt för föräldrar i samband med föräldraledighet samt att det många gånger upplevs hänga samman med strukturella problem på arbetsplatsen, såsom dominerande föreställningar om föräldraledighet.

Upplevelser av att gå från uppskattad till nedvärderad arbetstagare

Att bli förälder eller gravid upplevs förändra arbetsgivarnas förhållningssätt gentemot anmälares, vilket vi sett exempel på ovan. Många av dessa anmälare har alltså en relation till den anmälda arbetsgivaren innan (förmodad) graviditet, föräldraskap eller föräldraledighet och upplever en förändring i arbetsgivarnas beteenden i samband med en graviditet eller föräldraledighet. Exempelvis kan det handla om att anmälarna först har känt sig uppskattade av arbetsgivaren till att efter föräldraledighet känna sig nedvärderade av samma arbetsgivare. Detta beskrivs ibland som förvirrande, chockande, kränkande eller liknande. Anmälarna kan exempelvis ha upplevt att de fått mycket positiv feedback från arbetsgivaren innan arbetsgivaren informeras om anmälares graviditet eller (kommande) föräldraledighet, men därefter förändrar arbetsgivaren sitt beteende gentemot anmälares.

”Jag fick höra flera gånger av min chef // att de är jätte nöjda med mig och glada över att jag jobbar hos de. // [Jag] berättar för min chef // att jag är gravid // och hon blir jätte glad och gratulerade mig. // Senare under samma vecka får jag en känsla av att jag behandlas på ett annorlunda sätt.”⁸⁵

84. Lpnr 143.

85. Lpnr 53.

Samma anmälare beskriver sedan hur hon plötsligt börjar bli ifrågasatt ofta, och att hon anklagas för att vara ansvarig för alla fel som gjorts på arbetsplatsen. Efter ett tag avslutas alltså anmälares provanställning. Flera anmälare upplever att arbetsgivarnas förändrade förhållningssätt i samband med graviditet eller föräldraledighet, eller hävdade rättigheter i samband med det, tar sig uttryck just genom att mängden personlig kritik riktad mot anmälares ökar påtagligt.

Anmälares beskriver i vissa fall att arbetsgivarna har varit öppna med att deras förändrade värdering av arbetstagaren har samband med graviditet, föräldraledighet eller VAB, som exempelvis i citatet nedan.

”... [arbetsgivaren] sade till mig att jag är obekvämt för att jag har småbarn, att de kommer bli sjuka ofta, att jag ofta kommer att stanna hemma med de [barnen] istället för att vara på jobbet, osv. Det att jag var obekvämt var en chock för mig ... efter alla års arbete [hos samma arbetsgivare].”⁸⁶

En annan anmälare beskriver hur arbetsgivaren ger henne gliringar angående hennes frånvaro på grund av VAB:

”Jag började få sms från min chef // att hon tyckte att jag skulle jobba över eftersom jag hade varit hemma för VAB. Hon började ge mig pikar på jobbet efter att jag varit tvungen att åka akut till sjukhuset med min son och [hon] sa att det alltid är något med din son.”⁸⁷

Ett annat exempel på hur arbetsgivarna upplevs ha varit öppna med kopplingen mellan förändrat förhållningssätt och föräldraansvaret kan ses i anmälan som citeras nedan:

”... jag [blir] kallad till en avstämning inför att min provanställning skulle gå ut //. Min // chef // säger då att jag gör ett fantastiskt jobb och att de aldrig har haft [någon] som lärt sig så fort och att de absolut inte vill förlora mig. Men att jag har haft för mycket VAB och därför vill de sätta mig på en visstidsanställning i 6 mån när provanställningen gått ut.”⁸⁸

86. Lpnr 442.

87. Lpnr 111.

88. Lpnr 111.

Men i de flesta fall beskrivs arbetsgivarnas förändrade attityder och värdering av arbetstagarna som mer subtila eller dolda. Exempelvis skriver en anmälare att följande hände i samband med att hon blev gravid:

”Min anställning har sagts upp då jag var mammaledig. Utan något som helst meddelande i förväg, utan någon uppsägning – jag fick veta om det över en natt. Jag var gravid sedan mars 2012 och // min arbetsgivare förkortade [då] min arbetstid från 8 till bara 7 timmar per dag //. Vi har inte ingått något nytt avtal och min lön överensstämmer inte alls med det som står i avtalet.”⁸⁹

Som i så många andra anmälningar inom arbetslivet kan man se att händelseförloppet kring den upplevda diskrimineringen beskrivs bestå av både subtila samt mer öppna former av negativ särbehandling av arbetstagarna. Detta illustreras tydligt i anmälningarna som handlar om upplevelser av diskriminerande lönesättning och löneutveckling i samband med graviditet, föräldraledighet och/eller VAB. Exempelvis anmäler en kvinna att hon degraderats i samband med hennes graviditet. Dessutom uteblev utbetalning av bonus under anmälarens föräldraledighet, vilket hon inte fick någon förklaring till:

”I samband med att meddelade min arbetsgivare att jag var gravid och att jag kommer att gå på föräldraledighet fick jag kort därefter komma in på ett möte där jag meddelades att min nuvarande tjänst kommer att upphöra.// jag skulle återgå till min gamla tjänst och min lön skulle reduceras med 2000kr. Jag fick ingen förklaring till varför detta skulle ske //. För mig var det uppenbart att detta var ett straff. // Med ett sammanfattande ord var hela mötet väldigt kränkande för mig som anställd och som gravid. // I samband med att min ledighet närmade sig fick jag reda på att jag inte kommer att få den bonus som alla andra på min avdelning får månadsvis.”⁹⁰

Efter ett tag får anmälaren information om att hennes tidigare tjänst inte har upphört och i samband med att anmälaren påtalar detta beskriver anmälaren att arbetsgivaren är öppen med att anmälarens anställningsvillkor har blivit försämrade sedan föräldraledigheten:

89. Lpnr 130.

90. Lpnr 64.

”Nu har jag dock fått veta att min tidigare tjänst finns kvar. Det sitter en annan person och gör exakt samma arbetsuppgifter. Jag har aldrig skrivit på ett papper där jag avsäger mig rätten att åberopa denna tjänst igen.// Jag känner mig djupt kränkt och missgynnad i samband med att jag har gått på föräldraledighet. Under det samtal som jag har med min chef // framkommer det tydligt att jag har blivit missgynnad i samband med min föräldraledighet. Min chef gör ingen hemlighet med detta och pratar skrattande om hur jag har fått det sämre nu när jag har återkommit till min arbetsplats efter min föräldraledighet.”⁹¹

I flera fall beskriver anmälarna att arbetsgivarna är öppna med att orsaken till den lägre löneutvecklingen är att frånvaron i samband med föräldraledighet eller VAB gör att deras löneökning är lägre i jämförelse med mer närvarande kollegor.

En kvinna beskriver exempelvis hur hennes arbetsgivare har ett poängsystem som ligger till grund för det lönesättande samtalet och sedan för lönesättningen. Under hennes föräldraledighet sjunker hennes poäng, och således halkar kvinnan efter i löneutvecklingen.⁹² En annan kvinna beskriver att arbetsgivaren har sagt att hon ”får 650kr [i löneökning] eftersom du har varit hemma så mycket med barnen”, och kvinnan förtydligar att ”det gjordes helt klart att den angivna summan var lägre än kollegornas ...”⁹³.

Ytterligare ett exempel är en kvinna som beskriver hur chefen först ”lurar” tillbaka kvinnan tidigare än planerat till jobbet från hennes föräldraledighet genom att hävda att hen har laglig rätt till det, vilket anmälaren sedan kommer på var fel. Därefter händer följande:

”Vid lönerevisionen efter [min föräldraledighet] får jag för första gången mig tillsagt (tyvärr i icke bevisbar omständighet) att jag kommer få en mindre löneökning än mina kollegor pga mina ’många’ barn och den frånvaro som de ger upphov till.”⁹⁴

Sammanfattningsvis förekommer det många liknande berättelser bland anmälningarna som anges ha samband med graviditet, föräldraledighet eller

91. Lpnr 64.

92. Lpnr 132.

93. Lpnr 197.

94. Lpnr 263.

VAB, om hur arbetsgivarna ändrar sitt beteende och sitt förhållningssätt gentemot arbetstagarna när de får kännedom om deras (förmodade) graviditet eller i samband med föräldraledighet eller VAB. Anmälarnas beskrivningar kan tolkas som exempel på diskriminerande processer, som konstruerar ojämlika villkor och möjligheter för förvärvsarbetande föräldrar. Dessa processer upplevs bestå av både öppna och dolda handlingar från arbetsgivarens sida.

Forskningen visar med tydlighet att det främst är i samband med ett utökat familjeansvar, såsom vid barnafödande, som kvinnors arbetsvillkor och möjligheter på arbetsmarknaden försämras i relation till män. Forsningen visar exempelvis att könsskillnaderna i att befinna sig på chefspositioner främst kan förklaras av föräldraskapets olika effekter på befordringsmöjligheterna. När män blir föräldrar ökar generellt sett deras chans till chefsbefordran.⁹⁵ Detta går i linje med forskning som visar på att könsskillnaderna är som störst bland föräldrar som befinner sig i kvalificerade yrken.⁹⁶ I denna rapport har vi visat exempel på processer som kan vara en delförklaring dessa forskningsresultat.

Diskussion om anmälningarna inom arbetsliv

Anmälningarna inom arbetslivet ger exempel på när organisationsprocesser ifrågasätts och när de upplevs bidra till ojämlikhetskapandet och förekomsten av diskriminering i organisationer. De organisationsprocesser som inte ifrågasätts av någon, förblir dolda. Men dessa anmälningar visar på organisationsprocesser som inte uppfattas som normala, naturliga eller acceptabla. Detta trots att många anmälare beskriver hur de har försökt att till viss del anpassa sig till uppfattade normativa föreställningar och organisationsprocesser. Resultatredovisningen ovan visar på många likheter avseende vad som ifrågasätts, inte upplevs som acceptabelt och vad som upplevs som diskriminerande.

Ett återkommande tema i anmälarnas beskrivna upplevelser av diskriminering inom arbetslivet är att de möts av reaktioner som tyder på att upplevelserna betraktas som unika företeelser, och att de kan förklaras av individuella beteenden eller unika faktorer. En anmälare skriver bland annat att det är oerhört lätt att lägga hela ansvaret på individen när hen

95. Bygren och Gähler (2007).

96. Boye med flera (2014). Jämför även med Magnussons studie (2010), som visar att löneskillnaderna är större i högprestigeyrken och att föräldraskapet är en central förklarande faktor till detta samband.

gjort gällande att något upplevs som diskriminerande på hens arbetsplats.⁹⁷ Arbetsgivarna beskrivs ofta vilja göra gällande att anmälarnas upplevelser av diskriminering grundar sig i individens brister avseende kompetens eller personlighet. Ett centralt resultat av analysen på arbetslivsområdet är således den upplevda konflikten mellan att söka förklaringen till de upplevda diskrimineringarna å ena sidan i individfaktorer och å andra sidan i normer, beteendemönster och strukturer i sammanhanget.

Vi har i denna rapport kunnat visa på att anmälarna själva sällan beskriver händelserna som unika. Anmälarna uttrycker ofta att händelserna som de har upplevt går i linje med en kultur, ett systematiskt beteendemönster, en arbetsplatsstruktur eller liknande. Ett centralt resultat från analyserna av anmälningarna på arbetslivsområdet är således att anmälarna tenderar att ge uttryck för att deras upplevelser av diskriminering är en följd av systematiska och strukturella problem på deras arbetsplats. Det kan handla om att anmälarna upplever att deras arbetsgivare har gjort liknande saker mot personer med samma förmodade grupptillhörighet i arbetsorganisationen, och/eller att anmälaren själv varit med om liknande saker vid en tidigare tidpunkt.

Diskriminerande praktiker upplevs också ha samband med strukturella och kulturella problem på arbetsplatsen i stort, vilket anmälarna beskriver rent konkret ges uttryck genom exempelvis jargonger, gliringar, skämt eller liknande beteenden.

Anmälarnas upplevelser ligger även i många avseenden i linje med forskning som visar på att ojämlikheter och diskriminerande praktiker skapas i ett komplext samspel mellan strukturer, aktörer och aktörers handlingsutrymme. Detta sker ofta i en växelverkan mellan subtila och informella samt mer öppna och formella praktiker, processer och strukturer. Resultaten av analysen av anmälningarna inom arbetslivsområdet visar exempelvis hur upplevelser av diskriminerande tjänstetillsättningar, befordringar, uppsägningar och lönesättningar beskrivs vara komplext sammanflätade med subtila former av praktiker, såsom social uteslutning, undanhållande av information, inte kallas på möten, ignoreras, få gliringar eller liknande. Resultaten från rapporten går tydligt i linje med forskning som visar på att (åter)skapandet av ojämlikheter och diskriminering förstås bäst om man ser till de sociala processer som exempelvis en arbetstagare ingår i.

97. Lpnr 56.

Vi har även visat exempel på hur formella kvalifikationskrav, lönesättande praktiker och anställningsprocesser i samverkan med informella tolkningar och tillämpningar av de formaliserade reglerna, arbetsplatskulturer och maktstrukturer beskrivs ha en inverkan på upplevelsen av att ha blivit utsatt för diskriminering. Ett exempel är fallet där en kvinna nekats tjänsten som diskare då arbetsgivaren ställde högre krav på nivån på fysisk styrka än vad arbetsgivaren trodde att en kvinna kunde uppnå. Detta fall utgör ett tydligt exempel på hur könsmärkningen av tjänster kan inverka på formaliseringen av kvalifikationskrav för en tjänst.

Processer där kvalifikationer formuleras samt värderas är det som forskningen identifierat som centrala praktiker i ojämlikhetskapande processer i arbetsorganisationer.⁹⁸ Men exemplen ovan synliggör även matchningsproblematiken mellan arbetssökande och jobb, då både föreställningar om vem som är bäst lämpad för tjänsten och om den arbetssökande är inbyggda i rekryteringsprocessen.

Inom forskningen har man tidigare identifierat flera av de exempel på upplevelser av subtila former av praktiker som anmälarna beskriver bidrar till känslan av att ha blivit diskriminerad. Ett sådant exempel är det som forskningen har identifierat som "nedlåtande ridderlighet".⁹⁹ Det kan handla om att prisa en kvinna om hon gör något som anses vara rutin för män, såsom i fallet med kvinnan på snickerifirman ovan. En annan form är en "omtänksam dominans"¹⁰⁰ där en chef eller kollega ger uttryck för exempelvis vad en kvinna orkar göra utan att fråga henne själv, som i fallet med kvinnan som sökte tjänsten som diskare.

Andra exempel på subtila former av diskriminering som forskningen visat på är en sorts professionell förminskning, vilket vi även har sett exempel på i anmälarnas beskrivna upplevelser. Men resultaten visar alltså även på erfarenheter av mer öppna former av diskriminerande praktiker och sociala exkluderingsmekanismer, såsom explicita diskriminerande attityder och öppna ifrågasättanden eller misstroendeförklaringar. Det gemensamma för dessa praktiker är att de upprätthåller en ordning genom att markera vem som avviker och vem som passar in.

98. Acker (2006).

99. Husu (2005) s. 16.

100. Husu (2005) s. 16.

Anmälarnas berättelser förmedlar en känsla av just att inte passa in i "mallen", det vill säga en känsla av att avvika från en normativ föreställning som antingen dominerar i organisationen eller som bärs upp och förmedlas av inblandade aktörer (vanligtvis arbetsgivarrepresentanter). Som exempel kan nämnas anmälarnas upplevelser av att bli sämre behandlade som följd av att inte ha en utbildning eller sitt ursprung från Sverige, att inte kunna närvara heltid på jobbet, att ha privata åtaganden som begränsar möjligheten till heltid och obekvämt arbetstid eller att inte vara funktionsfullkomlig.

Resultaten av analyserna om upplevelser av arbetsgivares negativa särbehandling av arbetstagare som arbetar med att balansera åtagandet som förälder och det som arbetstagare, kan tolkas i linje med exempelvis Ackers forskning.¹⁰¹ Acker visar att arbetsgivares normativa föreställning om arbetstagare som individer utan åtaganden utanför arbetslivet kan begränsa vissa individers möjligheter att nå de jobb som domineras av dessa förväntningar på arbetstagarna. Sammantaget ger anmälarnas berättelser upprepade exempel på upplevelser av att det finns en inbyggd logik kring vem som passar för att utföra ett jobb, och att de som avviker från denna logik har sämre möjligheter att få tillgång till detta jobb eller sämre villkor på jobbet ifråga.

Anmälningarna inom arbetslivet ger exempel på hur det uppstår mer eller mindre friktion i mötet mellan å ena sidan individers förutsättningar, behov och föreställningar och å andra sidan uppfattade organisationsprocesser. Anmälarna kan i vissa fall beskriva sina överväganden och beteenden, som tyder på anpassningsstrategier i form av försök att minska friktionen mellan dem som individer och organisationernas strukturer och processer. Samtidigt tyder själva handlingen att anmäla på att anmälarna gjort bedömningen att hens alternativa anpassningsstrategier är uttömda.

Sammanfattningsvis är ett genomgående resultat av anmälningarna inom arbetslivsområdet upplevelser av att arbetsgivarna tillskriver anmälarna negativa stereotypa egenskaper på grund av förmodad grupptillhörighet. Som följd upplevs besluten och arbetsgivarnas ageranden bygga på dessa osakliga antaganden. Avslutningsvis har vi även visat på resultat som lyfter fram komplexiteten i matchningsprocessen mellan arbets sökande och jobben som följd av att både tjänster och individer upplevs tillskrivas stereotypa gruppegenskaper. Vi kan inte dra några slutsatser om vilka

101. Ackers (1990).

praktiker som tenderar att ha störst inverkan på att skapa en känsla av att ha blivit diskriminerad. Men flera anmälare beskriver sina upplevelser på ett sätt som kan tolkas som att det är just bristen av transparens, kommunikation och tydlighet som utgör en central faktor i känslan av att ha blivit diskriminerade.

Upplevelser av diskriminering i mötet med samhällseliga institutioner samt inom hälso- och sjukvården

I detta avsnitt redovisas anmälningar som handlar om människors möte med samhällseliga institutioner och myndigheter och dess tjänsteman i den offentliga sektorn, såsom inom rättsväsendet, kommuner (inte skolor), socialtjänsten samt med hälso- och sjukvården – oavsett om det är i privat eller offentlig regi.

Det finns likheter i anmälarnas berättelser oavsett vilken institution, myndighet eller sjukvårdsinstans som anmäls. Men de mer konkreta exemplen skiljer sig något åt med tanke på de olika regelverk och uppdrag som dessa institutioner och sjukvården har. Av denna anledning delas resultatredovisningen upp beroende på om anmälan avser Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten, rättsväsendet, hälso- och sjukvården eller övriga samhällseliga institutioner.

I dessa anmälningar kan vi utläsa att upplevelser av diskriminering vid mötet med samhällseliga institutioner ofta sker i ett komplext samspel mellan upplevda problem med dessa institutioners mer formella struktur såsom regler, principer eller riktlinjer eller liknande, och upplevda problem i bemötandet i form av bland annat stereotypa föreställningar eller fördomar. Exempelvis kan anmälarna ange att de upplever ett myndighetsbeslut som diskriminerande. Men i beskrivning av händelseförloppet kan det komma fram upplevelser av att det inte bara handlar om regelverkets utformning, utan att tillämpningen av regelverket upplevs vara kantat av osaklighet i form av fördomar om anmälarens förmodade grupptillhörighet. Anmälarnas beskrivningar tyder alltså på att anmälarna många gånger upplever att både bemötandet och myndighetsbeslutet brister, och att de samspelar i upplevelsen av att ha blivit diskriminerad.

Försäkringskassan

De anmälningar mot Försäkringskassan som analysunderlaget omfattar har främst samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och/eller funktionsnedsättning. Anmälningarna handlar både om upplevelser av diskriminering i de formella besluten som myndigheten tagit samt de mer informella praktikerna såsom bemötandefrågorna.

I flera fall vittnar anmälarna om att Försäkringskassan är en av flera myndigheter som upplevs ha behandlat anmälaren diskriminerande i ett och samma ärende. Det kan handla om att Försäkringskassans agerande tillsammans med socialtjänstens eller domstolarnas agerande anses bidra till den upplevda diskrimineringen. Ibland kan man ana att anmälaren inte vet vem de ska anmäla eller vem som kan anses vara ansvarig. I andra fall är det tydligt att anmälaren anser att exempelvis två myndigheter har medverkat i den diskriminerande handlingen. Ett exempel på det senare är när en anmälare skriver att hen ”vill anmäla socialtjänsten // för diskriminering!! Jag skulle vilja anmäla Försäkringskassan för samma sak.”¹⁰² Senare skriver hen även att ”socialen skyller // konsekvent allt på regeringen, så det är kanske den [regeringen] som ska anmälas.”¹⁰³

Sammanfattningsvis kan anmälningarna mot Försäkringskassan beskrivas handla om att vissa delar av myndighetens formaliserade regelverk upplevs som diskriminerande, oftast i kombination med mer informella praktiker såsom (motstridiga) tolkningar av regelverket, osakliga föreställningar och bemötandeproblematik.

I många fall handlar anmälningarna i grund och botten om tvister kring vem som ska ha tillgång till socialförsäkringssystemen och i vilken situation. Så i dessa fall blir det centrala i anmälarnas berättelser processer där anmälarnas förutsättningar och förmågor bedöms. I dessa processer upplever alltså anmälarna att exempelvis osakliga resonemang eller tjänstemännens (normativa) föreställningar vävs in, i öppna såväl som mer subtila former, såsom föreställningar om kvinnors och mäns olika föräldraförmåga, anmälarens ursprung eller liknande.

102. Lpnr 346.

103. Lpnr 346.

Upplevelser av diskriminerande myndighetsbeslut och osakliga bedömningar

Anmälningar mot Försäkringskassan handlar till stor del om upplevelser av diskriminering som följd av ett myndighetsbeslut om att neka anmälaren livränta, försörjningsstöd, sjukersättning eller liknande. Det kan handla om att regelverket för socialförsäkringssystemet upplevs som diskriminerande, men i de flesta fall vittnar berättelserna i anmälningarna om att myndighetsbesluten upplevs ske på osakliga grunder. Ett typiskt exempel är att anmälarna beskriver att det uppstått en konflikt mellan anmälares expertutlåtanden och Försäkringskassans egna experters bedömningar.

Exempelvis anmäler en person Försäkringskassan för att ha nekat anmälares sjukersättning. Grunderna för beslutet upplevs osakliga bland annat då resonemang om anmälares ursprung förekommer i Försäkringskassans egen utredning samt att anmälares eget läkarutlåtande inte beaktas.

”Jag är diskriminerad av Försäkringskassan. Försäkringskassan har vid två tillfällen anlitat försäkringsmedicinsk rådgivare //. Hans yttrande innehåller formuleringar som inte berör den medicinska bedömningen i ärendet. Den vittnar dessutom om att han inte har läst läkarutlåtandena i ärendet med den noggrannhet som måste krävas, istället hade han fastnat på resonerande angående vilket land jag kommer ifrån.”¹⁰⁴

En annan anmäler att hon nekats livränta för en anmäld arbetsskada som följd av att i mer än ett decennium utsatts för sexuella trakasserier av sin arbetsledare. I linje med citatet ovan ifrågasätts Försäkringskassans beslut med hänvisning till egna experters utlåtanden. Anmälare beskriver att Försäkringskassans rutiner riskerar att drabba kvinnor som grupp.

”Idag diskrimineras kvinnor av Försäkringskassan där de nekas livränta till en klassas arbetsskada. Även jag är drabbad av detta. Enligt Försäkringskassan ska det till den yttersta grad bevisas att du fått en skadlig inverkan från ditt arbete som pågått i minst ett års tid. // Mina läkare från Stresshabiliteringen samt mina psykologer från psykiatrin anser tydligt och klart att den skadliga inverkan beror på mitt arbete. Försäkringskassans nekande av livränta är en kränkande behandling. De beviljar i stort sett inga klassade arbetsskador i nuläget. Reglerna borde tydas bättre, men

104. Lpnr 354.

Försäkringskassan ser tydligen saken på sitt egna sätt.”¹⁰⁵

Ett liknande exempel kan ses i en annan kvinnas berättelse, men i detta fall beskrivs läkarutlåtandena vara eniga. Två olika handläggare på Försäkringskassan bedömer dock dessa läkarutlåtanden på olika sätt och tar därmed olika beslut:

”Jag har även uppsökt en annan läkare // för att Försäkringskassan (och jag) ska få en s.k. 'second opinion' //. [Denna läkares] sjukskrivningsintyg // anger bl a svåra handikappande besvär. Nu inställer sig det intressanta, vilket denna omprövning avser, att trots att mitt tillstånd är oförändrat enligt behandlande läkare samt second opinion från annan läkare så har jag vips blivit 100 % arbetsför // enligt min nya handläggare på Försäkringskassan med motiveringen att 'i de medicinska underlagen saknas objektiva fynd', samt 'För att arbetsförmågan ska bedömas vara nedsatt i förhållande till den reguljära arbetsmarknaden krävs en betydande funktionsnedsättning'. Det har jag fortfarande och det bedömdes jag även ha av just Försäkringskassan i augusti 2011.”¹⁰⁶

Ett annat exempel kommer från en person med funktionsnedsättning som nekats dubbel assistans vid handling. Anmälaren menar att dubbel assistans är nödvändigt vid handling på grund av hens funktionsnedsättning, medan anmälaren beskriver att Försäkringskassan hävdar att detta behov inte kan styrkas. Anmälaren beskriver att Försäkringskassan har beviljat dubbel assistans vid exempelvis träning, då det enligt deras bedömning bevisligen behövs två aktiva assistenter i dessa situationer.¹⁰⁷

En gravid kvinna beskriver hur hon nekats sjukersättning av Försäkringskassan i samband med att hon får graviditetskomplikationer som också leder till en sjukhusvistelse. Hindret till att vara berättigad sjukersättning under graviditeten anges vara Försäkringskassans kriterier för

105. Lpnr 369.

106. Lpnr 355.

107. Lpnr 357.

vilka tillstånd som gör en berättigad sjukersättning.¹⁰⁸

”Försäkringskassan anser inte att graviditet är en sjukdom och därför får jag avslag på ansökan om sjukersättning.”¹⁰⁹

Medan exemplen ovan främst handlar om anmälningar om upplevelser av diskriminerande myndighetsbeslut, redovisas nedan exempel på hur bemötandeproblematik i form av exempelvis negativ stereotypisering upplevs vävas in i myndighetsbeslutet. Exempelvis beskriver en anmälare att hen inte får tillgång till Försäkringskassans tjänster på jämlika villkor, vilket bland annat resulterar i att utbetalningar från Försäkringskassan försenas. Anledningen till att hen hindras tillgång till Försäkringskassans tjänster beskrivs bero på anställda tjänstemäns agerande och okunskap om hens funktionsnedsättning:

”Jag har blivit utsatt för // kränkning av försäkringskassan på följande sätt: När jag ber om hjälp att fylla i papper så får jag hjälp per telefon och över disk men ... papperna blir fel i fyllda, när jag frågar vad som gått fel så har de skyllt ifrån sig på att jag fyllt i fel och berättar att de kan hjälpa mig fylla i papper. // Jag har berättat för samtliga jag talat med på F.K. att jag är dyslektiker, de har till och med berättat att det står tydligt i deras dator om detta så tycker jag att de borde känna till mig och mina bekymmer. oftast så när jag ber dem att tala lite tydligare pga min dyslexi så har det endast talats långsammare, // INTE tydligare ...”¹¹⁰

Citatet ovan visar ytterligare exempel på hur anmälarna upplever att formaliserade system i kombination med kränkande bemötande bidrar till en känsla av social exkludering och diskriminering.

108. Detta fall kan jämföras med de förlikningar och domar som handlar om hur Försäkringskassan bedömts ha utsatt ett flertal gravida för könsdiskriminering när de nekades sjukpenning på grund av sina graviditetsbesvär. Se domar och förlikningar på www.do.se och en dom från Svea hovrätt, 2010-09-30, T 9430-09. Det bör dock understrykas att det inte går att säga att den sistnämnda anmälan kan anses vara diskriminering i juridisk mening i linje med de nämnda fallen, bara att de bär på vissa liknelser.

109. Lpnr 303.

110. Lpnr 347.

Upplevelser av att få föräldraskapet ifrågasatt och myndighetens partitagande

Ett flertal av anmälningarna mot Försäkringskassan kommer från män som upplever att de blir misstrodda, osynliggjorda och inte lyssnade på gällande frågor som handlar om föräldraskap, såsom vid utredningar av vårdbidrag och underhållsstöd. Till innehållet liknar dessa anmälningar varandra tydligt, bland annat hur dessa män beskriver sina upplevelser och vilka former de upplever att diskriminerande behandlingar tar sig. Männerna beskriver att de upplever att myndigheterna lyssnar för ensidigt på mamman och osynliggör pappans berättelser både i samtal och i formella beslut och utredningar.

En man beskriver exempelvis hur han och hans barns mamma har haft växelvis boende för deras två barn efter att de separerat, men sedan händer något:

”Ganska snart efter separationen uppmärksammade jag att barnen inte försågs med kläder, och andra nödvändiga artiklar, i normal omfattning. T.ex. min dotter då 12 år kom till mig i mammas kläder. Jag ansökte om barnbidrag för sonen // hos Försäkringskassan. Syftet var att dela upp det ekonomiska ansvaret för barnen mellan oss föräldrar. // Redan här uppstår märkliga ting. Försäkringskassan beslutar att fortsätta att betala ut barnbidraget till modern // med motivering att [modern] hade huvudansvaret för barnen. Vad detta huvudansvar bestod av framkom aldrig. Inte heller om Försäkringskassan hade/har några regler för vad som ingår i huvudansvar.”¹¹¹

Historien fortsätter med att båda barnen bodde ett tag stadigvarande hos pappan och skrivs därför över från mamman till pappan. Men det dröjer lång tid innan anmälaren får igenom sin ansökan om utbetalning av underhållsstöd och barnbidraget från mamman. När mamman lämnar in ansökan om avdrag från underhållstödet för de dagar dottern har vistats hos mamman, sker avdragen trots protest på felaktiga datum och omfattning från pappan. När dottern flyttar tillbaka till mamman går ansökan om underhållsstöd igenom på några dagar. Sammantaget vittnar denna anmälan alltså om att beteendet att ifrågasätta pappans utsaga och direkt tro på mammans upplevelser har satts i systematik.

111. Lpnr 368.

En annan pappa, som även han är separerad från sitt barns mamma, berättar hur han ansökt om vårdbidrag för sin son som bor heltid hos honom. Försäkringskassan ger avslag på ansökan. Pappan beskriver i anmälan att Försäkringskassan i sitt beslut "enbart beaktat mammans berättelser", och "mina uppgifter som pappa i ärendet är ej omnämnda".¹¹²

En annan man beskriver hur Försäkringskassan har tagit beslut om att han ska betala underhåll för sina barn efter separation från barnens mamma. Detta trots att pappan har motsatt sig att mamman folkbokför barnen hos sig. Vidare har pappan angivit till Försäkringskassan att han inte har någon inkomst, då han var hemmapappa före separationen. Men Försäkringskassan anser att han borde ha en inkomst till en viss uppskattad summa och räknar på basis av denna summa ut vad pappan ska betala i underhållsstöd.

"... min inkomst deklARATION är noll från 2008 fram till idag // när min fru bodde i vår gemensamma bostad var det hon som stod för försörjningen. [N]är min fru flyttade upphörde försörjningen för mig och jag fick uppsöka arbetsförmedlingen och anmäla mig som arbetssökande. //" ¹¹³

Senare skriver samma anmälare:

"Att vara hemma make utan inkomst är förladd ovanligt, men försäkringskassan anser att jag måste ha en inkomst som man, även om deklARATIONEN visar noll och [de] kräver att jag ska betala [underhållsstöd] efter vad de anser att jag fiktivt skulle haft i inkomst av tjänst. Hade det varit en hemma maka i samma situation hade försäkringskassan inte bedömt att hon borde haft en inkomst." ¹¹⁴

Detta kan tolkas som om anmälaren upplever att försäkringskassan har agerat utifrån en normativ föreställning om att män inte kan vara hemmakar.

Sammantaget är det såldes flera män som känner sig osynliggjorda och icke-hörda vid kontakt med Försäkringskassan i frågor som handlar om föräldrarollen och anmälarnas identitet som pappor.

112. Lpnr 356.

113. Lpnr 361.

114. Lpnr 361.

Arbetsförmedlingen

De flesta anmälningar som inkommer mot Arbetsförmedlingen (hädanefter förkortat AF) anges ha samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och ålder.

Sammanfattningsvis är ett mönster i anmälningar mot AF upplevelser av diskriminering som följd av formaliserade kriterier för att vara berättigad arbetsmarknadspolitiska insatser, såsom när AF gör avsteg från likabehandlingsprinciper. Anmälarna hänvisar i vissa fall till att deras upplevelse av diskriminering grundar sig på den formaliserade förordningen, som ligger till grund för att berättiga en insats eller ett bidrag. I andra fall hänvisar anmälarna snarare till en känsla av att de nekats arbetsmarknadspolitiska insatser på grund av icke-uttalade kriterier för hur AF prioriterar, eller att arbetsförmedlare har sänt ut subtila signaler som anmälaren kopplar samman med särskiljande på grund av grupptillhörighet.

I övrigt handlar anmälningarna om mer informella praktiker såsom dåligt eller kränkande bemötande, eller att AF:s insatser brister i anpassning till individens förutsättningar, förmågor, kompetenser eller liknande. Brister i matchningen mellan AF:s insatser och anmälarnas egen bedömning av sina förutsättningar och förmågor beskrivs i många fall resultera i sämre möjligheter till att få ett arbete.

Upplevelser av diskriminerande lagar, förordningar eller föreskrifter

Bland anmälningar mot AF förekommer flera exempel på upplevd diskriminering avseende de kriterier som sätts upp för att få tillgång till de arbetsmarknadspolitiska insatserna som AF har ansvar över. Exempel på sådana är flyttbidrag, pendlingsbidrag, utbildningar (exempelvis körkortsutbildning), jobbcoach och generellt sett speciella insatser från AF. Upplevelserna kan beskrivas handla om upplevelser av att de arbetsmarknadspolitiska insatserna ska prioriteras till vissa grupper, vilket kan tolkas handla om upplevd diskriminering när myndigheten gör avsteg från likabehandling.

Åldersbegränsningar för att vara berättigad vissa bidrag, såsom flyttbidrag¹¹⁵ eller pendlingsstöd, är ett tydligt exempel på upplevelser av AF:s formaliserade regler som diskriminerande. Nedan ges exempel på det senare:

115. Lpnr 14.

”Jag vill här anmäla myndigheten Arbetsförmedlingen för åldersdiskriminering på grund av att de inte erbjuder pendlingsstöd till personer ej 25 år fyllda. Även en anmälan mot Sveriges Riksdag som fattat detta beslut, enligt Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har, i samtal med mig, ingen möjlighet att ge en förklaring på detta utan det enda jag fått som svar är att 'Ibland är det bara så.'”¹¹⁶

En annan anmälare hänvisar även till den formella förordningen som AF hänvisar till:

”Kan ej beviljas pendlingsstöd p g a att han ej fyllt 25 år' relaterat till följande förordning 1999:594.”¹¹⁷

Andra exempel på upplevelser av diskriminering är att AF upplevs prioritera vissa etniska grupper före andra. I dessa fall är det kriterierna för att vara berättigad vissa insatser från AF som anmäls. Dessa anmälningar inkommer från personer med olika etnisk tillhörighet (enligt anmälarnas egen självidentifiering), det vill säga både från personer som beskriver att de är inrikes födda eller har svensk etnisk tillhörighet samt de som beskriver att de är utrikes födda eller har annan etnisk tillhörighet än svensk. Gemensamt för dessa anmälningar är att anmälarna anser att de har nekats utbildning eller andra insatser just på grund av deras etniska tillhörighet.

Inrikes födda kan uppleva att de nekats en viss insats då AF upplevs ha fått i uppdrag att prioritera att öka sysselsättningen bland utrikes födda. Detta kan exemplifieras med följande två exempel hämtade från anmälningarna. En anmälare berättar hur AF nekade hen förlängt anställningsstöd. Så här beskriver hen sin upplevelse:

”... det finns pengar till åtgärd. (Det fick jag höra av min handläggare) // Jag har fått veta från arbetsförmedlingen/staten att invandrare ska prioriteras, visst är det behjärtansvärt, men ska inte alla gå under samma regler? Jag känner mig oerhört kränkt och diskriminerad av att inte få samma chans.”¹¹⁸

116. Lpnr 12.

117. Lpnr 30.

118. Lpnr 29.

En annan anmälare beskriver att hen vill anmäla AF för att

”... de i förra veckan gav mig beskedet att jag inte får gå den utbildning jag vill gå. Detta grundar de på att jag inte varit arbetslös tillräckligt länge (detta då jag är Svensk), hade jag varit utlandsfödd så hade jag fått utbildningen direkt. Detta anser jag är diskriminerande och som Svensk känner jag mig kränkt i hur Arbetsförmedlingen och dess handläggare hanterade mitt ärende.”¹¹⁹

Samtidigt vittnar några utrikes födda anmälare om att de tror att de inte skulle ha nekats en viss insats från AF om de hade varit födda i Sverige eller tillhört en prioriterad invandrargrupp. En anmälare fann exempelvis en praktikplats på egen hand men nekats denna, och beskriver att AF:s handläggare motiverat beslutet som följer:

”1) That I have been in Sweden for more than three years, 2) I am not coming from a third country (which is not true), 3) They are keeping the internship found for a priority group of special needs.”¹²⁰

Upplevelser av diskriminering som följd av formaliserade kriterier för att vara berättigad bidrag är således ett mönster bland anmälningarna mot AF, men även metoden att räkna ut bidrag anmäls. Exempelvis anmäler en person att reglerna för att få starta eget-bidrag upplevs som diskriminerande då hen har en funktionsnedsättning som gör att hen har en arbetsförmåga på 25 procent. Så här skriver anmälaren:

”En frisk som startar eget får till sitt förfogande med full arbetstid. Jag får utifrån ersättningen 25 [%] av dessa 6 månader. Det är också det AF betalar för //. Jag får utifrån min funktionsnedsättning enbart 2 månader på mig att göra det en frisk gör på ett halvår.”¹²¹

Beskrivningarna av upplevelserna av diskriminerande kriterier för att vara berättigad arbetsmarknadspolitiska insatser kan sammanfattningsvis beskrivas handla om att grupptillhörighet upplevs inverka på villkoren och möjligheterna att få tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser. I de flesta

119. Lpnr 21.

120. Lpnr 31.

121. Lpnr 366.

exemplen ovan beskriver anmälarna tydligt att det är AF:s formaliserade kriterier som uppfattas som hindret till att få tillgång till AF:s insatser, men att det även förekommer beskrivningar som tyder på att problemet uppstår i själva tolkningen eller tillämpningen av dessa kriterier.

Upplevelser av kränkande bemötande och bristande anpassning till individuella förutsättningar med arbetsmarknadspolitiska insatser

I övrigt kan anmälningarna mot AF beskrivas handla om mer informella processer som angiven orsak till upplevelse av diskriminering. Det kan handla om att mötet med arbetsförmedlaren upplevs som otrevligt, kränkande eller att anmälaren bemöts exempelvis arrogant. I många fall vävs dessa upplevelser samman med berättelser om att AF har brustit i sitt agerande genom att de exempelvis har gjort för lite och/eller att det de har gjort inte har varit till någon hjälp.

En anmälare beskriver exempelvis att hen inte hade förlorat så många chanser till praktik- eller utbildningsplatser om arbetsförmedlaren hade agerat fortare eller korrekt och skriver som följd:

”Meningen med arbetsförmedlingen är att de ska hjälpa arbetslösa att få jobb men jag upplever att de gör tvärtom med mig.”¹²²

Anmälaren ovan anger att det upplevs ha samband med hens etniska tillhörighet och religion eller trosuppfattning, men utvecklar inte på vilket sätt.

I några anmälningar mot AF kan anmälarna beskriva en känsla av vanmakt och att AF upplevs utöva maktmissbruk och/eller misstror anmälaren. Känsla av vanmakt kan uppstå exempelvis i samband med en upplevelse av att AF drar in bidrag eller skriver ut anmälaren från AF om anmälaren inte går med på de förslag som arbetsförmedlaren föreslår. Det kan handla om personer som erbjuds praktik eller utbildning som de inte kan utföra exempelvis på grund av – enligt egen utsago – sina funktionshinder och/eller för att praktikplatsen/utbildningen inte ligger i linje med anmälarens kompetens. Dessa anmälningar kan tolkas handla om upplevelser av att AF brister i individuell anpassning avseende de arbetsmarknadspolitiska insatser som erbjuds.

122. Lpnr 32.

Exempelvis anmäler en person med funktionsnedsättning AF för, bland annat, bristande agerande vid en konflikt med arbetsgivaren som anmälaren har sin trygghetsanställning hos, för utlämnande av personliga uppgifter till arbetsgivaren och för att inte ge utlovade utbildningar. Bland annat känner sig anmälaren utnyttjad av sin arbetsgivare och upplever att AF inte agerar.

”Hur arbetsförmedlingen kan låta en som arbetstränar överta en heltidsanställds arbetsuppgifter, så att den förlorar jobbet?”¹²³

I anmälningarna mot AF återkommer den upplevda problematiken med att det upplevs föreligga en diskrepans mellan AF:s insatser och individens behov och/eller kompetens. Exempelvis handlar flera anmälningar om upplevelser av att AF brister i matchningen av individens kompetens och förmedlade praktikplatser, utbildningar eller anställningar. Det kan exempelvis handla om att anmälarna upplever att utrikes födda klumpas ihop utan individuell bedömning av anmälarnas kunskaps- eller språknivå. Ett annat exempel kan ses i citatet nedan. Anmälaren har angivit att händelsen upplevas ha samband med hans religion, fast det framgår inte på vilket sätt.

”... jag känner att jag bara blir anvisad till praktikplatser som inte berör mina utbildningsområden. Jag uppfattar detta som försök till arbetsutnyttjande.”¹²⁴

Det kan således handla om upplevda brister i utredning av individens arbetsförmåga, vilket omfattar upplevelser av situationer där AF både har överskattat och underskattat individens arbetsförmåga. Förmedlade praktikplatser av AF kan alltså kännas fel utifrån matchningen mellan individens yrkeserfarenheter och/eller utbildningsinriktning, men även kvaliteten på praktikplatserna kan upplevas som bristande.

I de flesta anmälningarna beskrivs sambandet mellan de anmälda händelserna och diskrimineringsgrunderna relativt kortfattat och mer i linje med subtilla former av negativt särskiljande på grund av grupptillhörighet. Men det förekommer några anmälningar där sambandet med diskrimineringsgrunden beskrivs som mer uppenbar och direkt kopplat till en nekad arbetsmarknadspolitisk insats. Samtidigt beskrivs händelserna på ett sätt så att subtilare former av negativ särbehandling vävs in i det mer uppenbara. Nedan ges ett exempel på det senare. Exemplet

123. Lpnr 22.

124. Lpnr 23.

handlar om en upplevelse av att AF har nekat en arbetssökande en praktikplats på osakliga grunder. Anledningen beskrivs vara anmälarens klädsel, som visar hennes romska tillhörighet.

”Under min kurstid undrade kursansvarig på arbetsförmedlingen och läraren i kursen hur jag kunde praktisera när jag bär de här kläderna. I kursen ingick 4 veckors praktik och alla fick ha önskemål om vart vi ville praktisera. Jag förklarade att jag byter om mina kläder på arbetsplatsen till arbetskläder, men jag måste och vill bära mina traditionella kläder utanför arbetet. // Vecka 35 delade läraren alla praktikplatser, förutom mig och förklarade att ingen [arbetsgivare] ville ta emot mig pga mina kläder. // Då fick jag vara i kurslokalerna och städa, där det inte fanns mycket att göra och hade heller ingen möjlighet till jobb som de andra hade.”¹²⁵

Anmälan som citatet ovan är hämtat från kan tolkas handla om att kvinnan upplever att hennes klädsel bryter mot den rådande normativa strukturen och att det kan bli ett problem vid mötet med arbetsmarknaden. Den upplevelsen kan i sin tur ha uppstått av eller förstärkts av kursansvariges ifrågasättande av anmälarens klädsel. Anmälarens anpassningsstrategi är som följd att välja att inte uttrycka sin etniska tillhörighet på arbetsplatsen genom sin klädsel, men trots detta beskriver hon att det hindrar hennes möjlighet att få arbete. Anmälan anger vidare att hon inte vet om det är arbetsgivarna som har sagt att de inte vill ha henne på grund av hennes etniska tillhörighet eller om det är de kursansvariga som har presenterat henne på något negativt sätt till arbetsgivarna, eller inte ens tillfrågat dem.¹²⁶

En annan anmälare upplever kränkande bemötande av tjänstemän på AF, vilket upplevs ha samband med föreställningar om kvinnans funktionsnedsättning. Anmälan skriver att hen är elöverkänslig och beskriver hur AF:s lokaler inte är anpassade till elöverkänslighet. Anmälan får därmed problem med att besöka AF. Anmälan beskriver att hen har tagit kontakt med AF ett flertal gånger och under ett samtal med arbetsförmedlaren ”... ifrågasatte [arbetsförmedlaren] om jag verkligen var

125. Lpnr 11.

126. För en fördjupad läsning, se avsnittet om muslimska kvinnors utsatthet i forskningsöversikten om islamofobi som DO har beställt av Oxford Research (Johansson 2013).

elöverkänslig” och sa att läkarutlåtandet som anmälaren har lämnat in är ett ”professionellt skrivet utlåtande”¹²⁷.

Upplevelser av bristande bemötande i form av diskriminerande attityder hos arbetsförmedlarna eller tjänstemän hos AF förekommer det flera exempel på. I exemplen ovan beskrivs det ha inverkan på anmälarens möjligheter till att få jobb, men i andra fall är det attityderna i sig som anmäls och upplevs som diskriminerande. I exemplet nedan anmäls en jobbcoach för att ha skojat om anmälarens ursprung i ett samtal om en erbjuden praktikplats som väktare:

”Ja men skjuta först och fråga sen är väl något du är van vid, då jag tänker på att du är Serb’ Varpå han gapskrattade med hån i rösten.”¹²⁸

Socialtjänsten

Anmälningarna mot socialtjänsten har framför allt samband med diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och kön. I några enstaka fall har anmälningarna samband även med sexuell läggning och ålder, och då oftast i kombination med annan diskrimineringsgrund. Ålder kan anmälas i kombination med funktionsnedsättning, och sexuell läggning kan anmälas i kombination med kön, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

Sammanfattningsvis handlar anmälningarna i analysunderlaget mot socialtjänsten om upplevelser av kränkande bemötande och osakliga bedömningar. Ett mönster bland anmälningarna mot socialtjänsten handlar om upplevelser av att socialtjänsten brister i att möta individen utifrån hens förutsättningar och behov. Det kan handla om att socialtjänsten ger för lite stöd och sätter in för dåligt anpassade åtgärder eller att de sätter in stöd som anmälarna upplever att de inte behöver.

I anmälningarna mot socialtjänsten är det extra svårtolkat när det gäller särskiljandet mellan upplevda problem med ett myndighetsbeslut respektive ett bemötande, då de i de flesta anmälningarna är väldigt komplext sammanflätade i berättelserna.

Ett identifierat mönster i inrapporterade upplevelser av diskriminering vid kontakt med socialtjänsten är upplevelser av socialtjänstens stereotypa

127. Lpnr 20.

128. Lpnr 24.

nedvärdering av vissa personers föräldraförmåga under utredningar av föräldrars vårdnad av och umgänge med deras barn. De flesta av dessa anmälningar kommer från fäder som upplever att socialtjänsten tar parti för mödrarna när föräldraförmågan kommer på tal. Detta mönster kan handla om att anmälarna bryter de normativa föreställningarna om vem eller vilka som anses vara bäst lämpade att (tillgodo)se barnens behov.

Tidigare forskning visar exempelvis att det föreligger en viss modersfixering i socialt arbete i barn- och ungdomsutredningar, och att i interaktionen mellan fäder och sociala myndigheter manifesteras emellanåt bilden av exempelvis den frånvarande fadern.¹²⁹ Vidare visar forskningen även att exempelvis mödrar med psykiska eller intellektuella funktionsnedsättningar ofta möts av negativa föreställningar om deras föräldraförmåga.¹³⁰ Anmälningarna ger även exempel på det senare.

Upplevelser av att få föräldraförmåga ifrågasatt och av myndighetens partitagande

Många anmälningar mot socialtjänsten handlar om att vissa personer upplever att deras föräldraförmåga blir ifrågasatt. Dessa anmälningar har samband med diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och kön. Mestadels beskrivs det i form av kränkande bemötande såsom ifrågasättande av föräldraförmågan, osynliggörande, partiskhet eller fördomsfulla uttalanden. I exemplet nedan anges det ha samband med föreställningar om anmälarens funktionsnedsättning, en lindrig utvecklingsstörning. Anmälaren beskriver att tjänstemännen på socialtjänsten ...

”... inte kan se mig som en vanlig tvåbarns mamma när jag har en lindrig utvecklingsstörning // läkaren // är orolig. hon har reagerat på att jag pratar för lite med vår dotter // läkaren känner // en stor oro för vår son, hon tycker han inte får den omsorg han behöver . Åh vi har sagt det är ingen som har anmärkt att dem inte skulle må bra. Sen har socialtjänsten och familjebehandlarna hotat många gånger att dem ska placera våra barn i familje hem och jag // mår dåligt, varit ledsen, är ledsen, mår oerhört dåligt av de här, går undan, gråter om dagarna, tårarna rinner så fort ja tänker på de. Jag känner bara att dem kränker // mig, ner på

129. För en forskningsöversikt, se exempelvis Bangura Arvidsson (2003).

130. Se Llewellyn med flera (2010).

marken jag känner bara dem skiter i totalt i mig åh [de] tar inte till sig vad jag sa på mötet //. Det kändes som ja pratade mot en vägg //. Dem bara lyssnar på min sambo och hans föräldrar och hans systrars familjer. socialtjänsten kan va hur positiva åh glada och jättebra mot min sambo, hans föräldrar och hans systrars familjer, men mot mig är de tvärtemot, då letar dem fel på mig hela tiden, nervärdera mig hela tiden, stöttar ut mig, vill inte inse att jag är lika värd som mamma som pappan är till våra barn. Sen har socialtjänsten bestämt sig för att min sambo ska ha allt huvudansvaret för alltid sa dem idag på mötet idag.”¹³¹

En förälder till en son med funktionsnedsättning anmäler socialtjänsten och skriver följande:

”Den sociala verksamheten skall bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet. Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna resurser. Så föreskriver lagen. Socialtjänsten i [namn kommun] har agerat på annat sätt. Socialtjänsten har // hotat honom med att ta hans barn. Socialtjänsten [i namn ort] har även kallat honom för lögnare. Socialtjänsten har på många sätt visat sitt ringa intresse utav hans väl och ve där en enskild handläggare på detta sätt medverkat till att [namn på sonen] psykiska hälsa är så dålig idag att han idag går i självmordstankar på grund utav socialtjänstens agerande.”¹³²

Socialtjänstens bemötande och beslut i dessa fall beskrivs som kränkande och ovärdiga, och som att det får stora konsekvenser för anmälarnas välbefinnande och hälsa samt alltså föräldraskapet.

Det finns även en hel del anmälningar mot socialtjänsten från män som upplever att socialtjänsten tar mammans parti vid utredningar om umgänge, vårdnad, underhåll eller vårdbidrag för gemensamma barn. I dessa anmälningar framkommer likartade berättelser om hur fädernas version och önskemål osynliggörs i exempelvis dokumentation av utredningen, vilken ofta bifogas anmälan. Fäderna upplever socialtjänsten som partisk och upplever att bevisbördan hamnar på männen/fäderna. I flera av dessa anmälningar beskriver männen att barnen bott mer hos dem än hos

131. Lpnr 709.

132. Lpnr 727.

mamman sedan separationen. Nedan följer några citat i urval från dessa mäns anmälningar:

”Har sedan början av 2010 varit med i flera utredningar med mitt ex och min dotter där min dotter bl a blivit utsatt för både övergrepp och misshandel hemma hos sin mor [av mammans sambo], trots detta så har socialen hela tiden tagit mammans parti oavsett vad som inträffat // detta pågår fortfarande i dags dato och har nu resulterat i att soc[ialtjänsten] utreds av både socialstyrelsen och av J.O. // Mamma kan komma med vilka osanna beskyllningar som helst och soc[ialtjänsten] ställer sig omedelbart på mammans sida och de få gånger jag får bemöta dessa så blir jag hotad med LVU. Beskyllningarna kan på intet vis styrkas eller verifieras vilket också visade sig vid prel.förhandling angående vårdnad i tingsrätten.”¹³³

En annan anmälare beskriver sin upplevelse bland annat så här:

”Jag anser att jag som pappa har diskriminerats och att min uppfattning och min berättelse inte har fått samma utrymme/tyngd som moderns samt att mina synpunkter inte heller har specificerats eller redovisats i utredningen. Dessutom saknar jag utredarnas bakomliggande analys till sina rekommendationer. // Pappan ägnas tre rader och moderns ägnas tolv rader.”¹³⁴

I väldigt lika ordalag beskriver en annan pappa att han känner sig rättslös:

”Socialtjänsten har ensidigt tagit parti för [exfruns] önskemål och tillmötesgår inte mig på någon punkt. Man fråntar mig alla möjligheter till upprättelse och gör mig till och med i förlängningen rättslös.”¹³⁵

133. Lpnr 703.

134. Lpnr 711.

135. Lpnr 740.

Sammanfattningsvis kan dessa anmälningar beskrivas handla om upplevelser av att socialtjänsten bedömer och bemöter kvinnors och mäns föräldraskap ojämlikt och att det får effekter på socialtjänstens utredningar i form av slutsatser, rekommendationer och beslut.

Det finns även några andra exempel på anmälningar som handlar om föräldraförmågan, fast som i stället handlar om de formaliserade regelverken som avgör vem som ska betraktas som förälder till ett barn. Exemplet nedan handlar om personer som lever i ett samkönat förhållande och som anmäler socialtjänstens hantering av medborgarskap och registrering av vårdnadshavare till barn som kommit till via insemination.

”Jag skriver för att klaga över diskriminering i samband med en lång adoptionsprocess som jag och min fru gick igenom angående vår son //. Om vi hade varit ett heterosexuellt par som hade inseminerat utomlands hade // min fru blivit [sonens] andra förälder utan vidare. Syftet med anmälan är att få en förändring så att andra inte går igenom en sådan onödig stressig process som vi gjorde. Jag kommer från USA och det var jag som födde vår [son]. // min fru är svensk. Vi inseminerade i Danmark // och födde [sonen] i Sverige. De här detaljerna gjorde att [sonen] inte blev [min frus] son på en gång när han föddes, enligt svensk lag. Han var t o m statslös innan han blev amerikans medborgare för att i nästa steg vara illegalt i Sverige då adoptionsprocessen drog ut på tiden. Vilket hade till följd av en massa samtal och besök till Migrationsverket och Skatteverket och avgifter för uppehållstillstånd.”¹³⁶

Även om beskrivningen i anmälan främst handlar om att det formella lagrummet resulterat i att parets barn blev statslöst, och dessutom bara fick en vårdnadshavare, så vävs det även in beskrivningar som kan tolkas handla om att själva hanteringen av ärendet (exempelvis bristande effektivitet i handläggningen) bidrog till upplevelsen av att ha blivit diskriminerad.

136. Lpnr 745.

Upplevelser av socialtjänstens bristande stöd eller agerande

Andra exempel på anmälda händelser – som inte har med föräldraskap att göra – kan handla om upplevelser av diskriminering i socialtjänstens beslut, deras avsaknad av beslut eller agerande gällande exempelvis personer i behov av socialtjänstens stöd i form av exempelvis ekonomiskt bistånd. Det finns flera exempel på anmälningar mot socialtjänsten, som handlar om att anmälaren har fått avslag på ansökningar eller önskemål om exempelvis aktivitetsstöd, försörjningsstöd, reseersättning eller ledsagarservice. I vissa fall beskrivs avslaget bero på att socialtjänsten inte kan möta de individuella förutsättningarna eller behoven, eller inte ser dem. En annan anledning som anges är att avslaget upplevs ha samband med socialtjänstemännens syn på anmälarnas ursprung eller etniska tillhörighet.

DO får in flera anmälningar från föräldrar som anmäler att deras barn med olika funktionsnedsättningar inte får det stöd eller den anpassning som anmälaren bedömer att deras barn behöver för att kunna delta i samhällslivet. Exempelvis är citatet nedan hämtat från en anmälan där en förälder beskriver hur hen upplever att både socialtjänsten och AF har misslyckats i sitt uppdrag att sätta in rätt stöd och anpassning till anmälarens son:

”Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskilda och grupperns egna resurser. När det gäller min son // har man satt detta på undantag. Socialtjänsten i [ortsnamn] samt även Arbetsförmedlingen har under sex års tid misslyckats med att ge honom en värdig försörjning där de även kränkt honom för ett handikapp han har som gör att han inte kan hävda sig i arbetslivet utan stöd och hjälp som är helt avgörande för hans framtid.”¹³⁷

Ett annat exempel kommer från en förälder som anmäler socialtjänsten för att dennes vuxna dotter placerats på ett LSS-boende där personalen inte kan teckenspråk, vilket dottern beskrivs behöva för att utvecklas och bygga relationer.

”[Min dotter] har Downs Syndrom och en grav hörselskada. [Hon] är beroende av teckenspråk för att kommunicera med sin omgivning. Detta gäller såväl hemma, i skolan, framtida

137. Lpnr 727.

daglig verksamhet, framtida LSS boende mm. Jag vill göra en DO anmälan enligt språklagen. // Jag anser att [kommunen] inte följer språklagen då man erbjuder plats till min dotter i ett hörande LSS boende i hemkommunen. Hemkommunen planerar anställa en teckenspråkskunnig personal/arbetspass. // Vilken teckenspråksnivå har personalen? (språkgivaren bör ha högre kunskap än den som tar emot språket) [Dottern] får inga möjligheter att utveckla varken kompisrelationer eller kärleksrelationer då det inte finns andra ungdomar i hennes ålder som kan teckenspråk i kommunen.¹³⁸

I andra fall upplevs socialtjänsten brista i sitt agerande som följd av anmälarnas ursprung eller etniska tillhörighet. Ett konkret exempel på det senare är en anmälare som beskriver hur socialtjänsten har uteblivit med betalning av anmälarens hyra, vilket har resulterat i vräkning av anmälaren och dennes familj.¹³⁹ I detta fall beskrivs det som att föreställningar om familjens romska etniska tillhörighet skulle vara en orsak till socialtjänstens bristande agerande. En annan anmäler försenad utbetalning av socialbidrag och beskriver socialtjänstens agerande så här:

”Jag har fått social bidrag i 5 år och har aldrig haft problem med dessa förseningar. För tre månader sätt har dom bytt min socialassistent. // Den [socialassistenten] kan inte arbeta med människor. Hon kränker och förnedrar. Detta är tredje månaden hon anhåller mina socialbidrag. Alla får bidrag den 25:e min familj får alltid 3 veckor försenad. På grund av det kan jag inte betala mina räkningar i tid och får hela tiden påminnelse. För att inte hamna i kronofogden är jag tvungen att låna pengar av grannen eller vänner. // När jag ringde till henne för att fråga varför jag inte har fått socialbidrag hon svarade: 'För att du är ryss' och slängde på luren.”¹⁴⁰

Citatet ovan ger ytterligare ett exempel på hur den upplevda diskrimineringen beskrivs handla om en kombination av kränkande bemötande, explicita diskriminerande attityder samt brister i handläggningen.

138. Lpnr 716.

139. Lpnr 298.

140. Lpnr 739.

Rättsväsendet

Anmälningarna mot rättsväsendet består främst av anmälningar mot kriminalvården, Polisen, Tullverket och domstolar. Anmälningar mot organisationer inom det svenska rättsväsendet har framför allt samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, men även religion och funktionsnedsättning. Samtidigt finns det ett visst mönster av anmälda händelser som har koppling till kön, även om det inte är angivet vid anmälan i alla fall. Exempel på det kommer att redovisas nedan.

Sammanfattningsvis kan man säga att anmälningarna mot rättsväsendet som finns med i analysunderlaget handlar om upplevelser av ojämlika villkor och kränkande bemötande vid kontakt med det svenska rättsväsendet, främst som följd av det (förmodade) ursprunget, trosuppfattningen eller etniska tillhörigheten. Det är sällan som anmälarna själva anger vilken etnisk tillhörighet eller trosuppfattning det förmodas ha samband med, men i de fall det framkommer beskriver ofta anmälarna att de har visuella markörer eller attribut som andra kan uppfatta som indikator på etnisk tillhörighet eller trosuppfattning, såsom mörk hudfärg, romsk klädsel och/eller religiösa markörer såsom slöja, huvudduk eller skägg.¹⁴¹

Anmälningarna handlar bland annat om upplevelser av ojämlika villkor på anstalt avseende vilka som får avslag på sökta permissioner, kränkande visiteringar av anmälaren eller anhöriga till anmälaren, eller upplevelser av så kallad rasprofilering vid mötet med gränskontroller. I de flesta fall tyder beskrivningarna på att det är subtila former av beteenden som leder fram till att anmälarna får en känsla av att ha blivit diskriminerande behandlade/bemötta. Det förekommer även några berättelser om mer öppna former av diskriminerande attityder från anställda inom det svenska rättsväsendet.

Upplevelser av ojämlika villkor inom kriminalvården

Flera anmälningar mot rättsväsendet handlar om upplevelser av att på olika sätt ha sämre villkor inom rättsväsendet. Anmälningar mot kriminalvården är relativt många i antal bland anmälningarna mot rättsväsendet. Det relativt stora antalet anmälningar mot kriminalvården består delvis av gruppanmälning från flera intagna på samma anstalt som anmäler samma sak samt till viss del av att flera bekanta/anhöriga till en intagen på en anstalt anmäler samma händelse.

141. För fördjupad läsning om exempelvis studier om islamofobi inom rättsväsendet, se den forskningsöversikt om islamofobi som DO har beställt av Oxford Research (Johansson 2013).

Exempelvis inkom ett flertal anmälningar från frihetsberövade, som handlar om upplevelser av ojämlika villkor mellan olika etniska grupper på anstalten. Det kan handla om upplevelser av att det råder ojämlika villkor avseende att bli beviljad permission och sämre villkor under permissioner. Skillnaderna beskrivs handla om att intagna med förmodad svensk eller nordisk etnisk tillhörighet har bättre villkor än anmälnarna.

”Hej Do. vi är ett antal fångar med [annan] etnisk bakgrund [än svensk] som sitter på [namn anstalten] och vi vill göra en anmälan om diskriminering. Samtliga av oss har sökt om permission och har fått avslag, ibland på helt absurda anledningar, som t.ex. Att vi har släkt utomlands // mm. Vi känner oss motarbetade när det gäller våra rättigheter och att för att vi inte är svenskar. Det känns som om // anstaltens kriminalinspektör har stämplat oss som mer brottsbenägna än de svenska internerna. På den avdelning som vi sitter på är vi 32 interner, var av ca 10 st med [annan] etnisk bakgrund [än svensk], och samtliga av de som fått eller får permission är svenskar eller födda i Finland.”¹⁴²

Andra exempel på upplevelser av ojämlika villkor som anmälningarna kan handla om är att en frihetsberövad har nekats tolk vid exempelvis läkarbesök och förhör.¹⁴³

Upplevelser av kränkande och förnedrande visiteringar

I övrigt präglas dessa anmälningar till stor del av upplevelser av diskriminering i bemötandet och inte så mycket om rättsväsendets formella beslutsfattande. Händelser som återkommer i anmälningarna mot rättsväsendet handlar om kränkningar i samband med visiteringar och gränskontroller. Det handlar om kränkande visiteringar av exempelvis gränspolisen, Tullverket samt av Kriminalvården på anstalter. Även dessa händelser beskrivs ha samband med anmälnarnas förmodade etniska tillhörighet eller trosuppfattning. Exempelvis kan visiteringar vid gränskontroller upplevas som om anmälnarna blir misstänkliggjorda på grund av att de inte bedöms ha ett svenskt ursprung.

142. Lpnr 499-507.

143. Lpnr 509.

Nedan följer ett urval av citat från anmälare som upplevt diskriminering vid gränskontroller, varav det första citatet handlar om gränskontroll på Öresundståget.

”There was maybe 6–9 other customers in the first class cabin of the train, but the customs official chose only to talk to me. They asked to perform a search of my possessions. // When they asked what I worked with and I said ‘medicine’ the women laughed at me and said I didn’t smell like someone who worked with ‘bensin’. I was the only non-scandinavian in 1st class ...”¹⁴⁴

I citatet ovan gör även anmälaren en koppling till att hen sitter i första klass och att det bidrar till hens negativa särbehandling.

I ett annat fall utspelar sig händelsen på en flygplats:

”När jag anlände till [flygplatsen] // valdes jag, den enda svarta passageraren, av de ca 100 passagerare som gick igenom tullen. Tjänstemännen [nr 1 och 2] frågade om jag bar droger. Jag valde att inte svara på några frågor eftersom jag kände mig diskriminerad, vilket jag förklarade för tjänstemännen //. De förde mig till ett annat rum för utförligare kontroll. De bad mig att ta av mig kläderna vilket jag gjorde, ofrivilligt men utan våld. Jag stod där i mina kalsonger och blev informerad om att även ta av mig dessa, vilket jag vägrade. [Tjänsteman nr 1] drog ner mina kalsonger mot min vilja men utan våld. [Tjänstemännen] nämnde flera gånger att anledningen till deras agerande var att deras jobb går ut på att hitta droger. Anmärkningsvärt är i detta fall att tjänstemännen // inte kontrollerade kläderna som de bad mig att ta av. Jag fick därför känslan av att anledningen till att de bad mig att ta av mig kläderna var, inte att hitta droger, utan att förnedra mig.”¹⁴⁵

En annan liknande berättelse är när två utrikes födda svenskar anländer till en flygplats från ett land i mellanöstern. I denna berättelse framkommer även en upplevelse av att de även tidigare kontrolleras i hög utsträckning vid gränskontroller och att det beror på deras icke-nordiska utseende.

144. Lpnr 5.

145. Lpnr 372.

"[Namn på flygplatsen] den 5 januari 2012. Efter passkontrollen hämtade vi vårt bagage och gick mot utgången. Där stod fem tullpolis. Vi gick förbi fyra av de. Vi den femte och siste polismannen fick jag höra honom säga på engelska med vänlig röst: Where are you coming from? Jag vände mig om, förvånad när jag uppfattade att han riktade sitt tal till mig. Jag sa spontant: Varför frågar du på engelska? Då fortsatte han på engelska och sa: Give me your passport. 'Han testar mig', tänkte jag och frågade honom: Kan du tala svenska och säga mig varför du vill se våra pass, när Passkontrollanten precis har tittat på dem? Han // sa: Ni bör gå in för att vi ska visitera ert bagage. Jag sa till honom //: Hur bestämmer ni vem som ska visiteras? Han sa vänligt: Det är en slump. Min fru sa: Den här slumpen händer oss flera gånger. // Måste vi bli förnedrade varje gång vi anländer till vårt land? När ska vi börja behandlas som vanliga medborgare?"¹⁴⁶

Anmälningar om kränkande visiteringar av kriminalvården på anstalter eller häkten kan handla om att anhöriga upplever att de visiteras extra ofta på grund av deras etniska tillhörighet. Nedan följer ett exempel på det senare. Anmälningar inkommer från hustrun, dottern, systemen och modern till en intagen på en anstalt. Anmälningarna är skrivna av ett ombud, deras advokat, och det gäller en händelse vid besök av den intagne:

"Vid aktuellt besök den 5 maj 2012 gick anmälarna genom larmbågen utan att denna gav utslag. Trots detta beordrade vakthavande befäl // att samtliga skulle ta av sig sina kläder. De fick enbart behålla trosorna. Med i sällskapet fanns [den intagnes] barnbarn, // född 2009. Även han fick ta av sig alla kläder. Andra besökare på anstalten gick alla igenom utan att behöva klä av sig. Anmälarna kände sig mycket kränkta över att behöva klä av sig kläder. De var klädda i traditionell romsk klädsel."¹⁴⁷

Men anmälningar om visitering kan också handla om män och kvinnor som nekats visitering av personal av samma kön. I vissa fall kan anmälarna beskriva att det strider mot hens religiösa övertygelser eller etniska tillhörighet att visiteras av det motsatta könet utan att få skylla sin kropp. Här uppstår med andra ord en koppling mellan anmälarnas kön och religion eller etniska tillhörighet. Ett exempel på det senare ses i citatet nedan.

146. Lpnr 531.

147. Lpnr 544.

”Jag // avtjänar ett fängelse straff i anstalten [namn anstalt], jag skulle vilja anmäla en händelse som skett igår //. Personalen hade en stor visitation i avdelningen och efter en stund så kom säkerhetspersonalen till mig och bad mig att följa med dem // de bad mig att ta av mina kläder och jag frågade de om jag kunde få en morgonrock för att inte stå helt naken framför de, men dem nekade mig det. Jag har varit med om flera kroppsvisitationer förut och har alltid fått bära morgonrock när jag ska ta av mig kalsongerna för att de ska visitera dem. Igår kände jag mig mycket kränkt och helt utan värdighet, jag är en troende man och enligt min religion Islam så får vi inte visa våra könsdelar till någon eller stå helt nakna inför andra, men samtidigt om jag hade vägrat att ta av mig kalsongerna så hade jag hamnat på isoleringen och blivit av med mina besök.”¹⁴⁸

Upplevelser av rasistiskt och kränkande bemötande av rättsväsendet

I de flesta fall beskrivna ovan tyder anmälarnas berättelser på att det upplevda diskriminerande bemötandet beror på implicita fördomar. Det vill säga att det känns som om de har blivit illa bemötta på grund av underliggande föreställningar om anmälares (förmodade) grupptillhörighet, men att det inte är uttalat. Det förekommer dock även anmälningar som vittnar om upplevelser av verbala kränkningar och explicita diskriminerande attityder, ofta förklädda som skämt. I citatet nedan ges exempel på upplevelser av explicita diskriminerande attityder gentemot en intagens hudfärg och/eller ursprung.¹⁴⁹

”Jag gick runt // mellan avdelningarna och // skrattade och skojade med andra intagna och var allmänt på bra humör. Någon minut senare stötte jag på // en kriminalvårdare som jobbar här på [anstalten] och hon sa uttryckligen 'varför beter du dig som en Apa när du redan är en'. Hon upprepade även det en gång till när jag frågade henne vad det var hon sa // efteråt frågade jag henne vad hon menade med det och hon sa, – nja, jag uttryckte mig fel. Men jag bad henne att be om [ursäkt] då sa hon – nej det tänker jag aldrig göra för jag står för det jag sa. // Eftersom jag är mörk och har

148. Lpnr 552.

149. För vidare läsning om upplevelser av diskriminering som har samband med hudfärg, se exempelvis Kalonaityté med flera (2007) och Mångkulturellt centrum (2014).

mitt ursprung från Afrika så kan jag inte tolka hennes uttalanden som ett skämt eller på annat vis än att hon vill nedvärdera mig på ett rasistiskt sätt.”¹⁵⁰

Bland anmälningar mot domstolar finns även exempel på hur män upplever att domstolarna har tagit parti för deras exfruar under bodelningskonflikter eller som i fallet nedan under en vårdnadstvist. I detta fall anmäls diskriminerande uttalanden under domstolsförhandling av anmälarens före detta frus advokat, vilket upplevs kan ha inverkat på domstolsbeslutet.

”Det gällde en vårdnadstvist mellan mig och min före detta om vår gemensamma son. Vi var på huvudhandlingarna hos [namn] tingsrätt hösten 2010. Under sitt försvarstal sa [min före detta försvarsadvokat] att om min pojke hade varit en flicka, då skulle jag ha struntat i henne och gett upp kampen om vårdnaden länge sen. Med detta uttal menade han att jag såg olika mellan könen och att det är skillnad mellan pojke och flicka. Jag undrar, hur kunde en advokat använda ett sådant begrepp för att försvara sin klient. Jag // pratade med min före detta fru om hans uttalande, och sa att hon inte hade någon aning varför [advokaten] använde denna mening, men att det var rätt åt mig för att [hon skulle] vinna målet. // Med detta handlande visade han att han anser att alla utländska män ser ner på kvinnorna, vilket jag tycker att det kränkande, diskriminerande, rasistiskt.”¹⁵¹

Anmälningar mot Polisen domineras av upplevelser av kränkande bemötande. Det kan handla om personer som varit i kontakt med Polisen antingen som misstänkta för brott eller att de upplever att de har varit utsatta för brott. Det kan exempelvis handla om kränkande bemötande vid ett ingripande eller husrannsakan, och anledningen upplevs vara anmälarnas etniska tillhörighet/ursprung eller trosuppfattning, som i exemplet nedan.

”[Polisen] gjorde husrannsakan av misstankar som inte hade några grunder, och när jag bad dom att inte gå in i ett rum där min pojkvän ber (med skor) på hans bön matta så totalt struntade dom i min för varning // kan inte sluta tänka på hur dom bar sig åt, och att trampa där tog väldigt hårt på min sambo, och på mig // vill göra en anmälan på polisen i min kommun som struntade i att

150. Lpnr 533.

151. Lpnr 1.

han bad i det rummet, det var som att trampa på hans gud.”¹⁵²

DO får även in anmälningar om upplevelser av fysiska såväl som psykiska kränkningar av det svenska rättsväsendet. I linje med flera av de ovan angivna exemplen presenteras nedan ett utdrag från en anmälan, som handlar om upplevelser av diskriminering vid kontroller av gränspolis. Till skillnad från exemplen ovan gör anmälaren här en uttrycklig koppling till att det upplevs handla om rasprofilering.

”I am a US Citizen who stayed in Sweden beyond the limit for [my] tourist visa. On April 4th, 2012 my apartment was raided by 10 police officers at the request of the // Border Police Department and I was tackled to the ground for trying to put on my pants (since they came in while I was not dressed and sleeping), I was ruffed up significantly and yelled at, they said 'We think you are Iranian!' Because they thought I was an illegal immigrant or asylum seeker from Iran for some reason, based on the fact that I have dark hair and dark eyes since I am part Spanish but I am from America and am a US Citizen. So, based on the racial profiling I was thought to be Iranian and brought to jail for 1 day, then ordered to be deported to the USA (because they immediately confirmed I was a US Citizen) and now I have been waiting at // (Migrationsverket) for 25 days! And there is no end in site, they have no airplane ticket for me, no information, and I am being treated like I was doing something seriously wrong in Sweden though I have no crimes in Sweden, no criminal charges here whatsoever.”¹⁵³

Andra exempel på berättelser som handlar om upplevelser av kränkande bemötande är anmälningar mot domstolar för att de brister i tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Det kan handla om exempelvis avsaknad av hörslinor eller närliggande parkeringsplatser för personer med funktionsnedsättning. Detta beskrivs få som konsekvens att anmälarna inte kan delta vid domstolsförhandlingar på jämlika villkor.

152. Lpnr 523.

153. Lpnr 539.

Hälso- och sjukvården

Händelser som anmäls mot sjukvården rapporteras främst ha samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och ålder. I vissa fall anmäls situationer där personer har nekats önskad vård, och situationer där anmälarna upplever att de inte har tillgång till vård på jämlika villkor. I linje med tidigare studier¹⁵⁴, visar emellertid analysen att anmälningarna inom hälso- och sjukvården ofta handlar om upplevelser av att bli sämre bemött än andra. Dessa kränkande bemötanden beskrivs i många fall handla om upplevelser av explicita diskriminerande attityder från sjukvårdspersonalen.

Sammanfattningsvis handlar anmälningarna i analysunderlaget mot hälso- och sjukvård om upplevelser av ojämlik tillgång till hälso- och sjukvård som följd av formaliserade regelverk eller policyer, bristande tillgänglighet och/ eller upplevelser av felaktiga diagnoser som resulterar i andra vårdinsatser än de önskade. Upplevelser av kränkande bemötande är dock alltså återkommande bland dessa anmälningar. Det kan handla om upplevelser av kränkning i samband med att personal inom hälso- och sjukvården tillskriver anmälaren negativa stereotypa egenskaper eller identiteter som anmälaren själv inte identifierar sig med eller som upplevs osakliga i sammanhanget. Som följd upplevs vårdinsatserna blir felaktiga.¹⁵⁵

Upplevelser av ojämlik tillgång till vård

Upplevelser av ojämlik tillgång till vård kan grunda sig på en upplevelse av att de formaliserade regelverken orsakar en ojämlik tillgång till vårdinsatser. Ett konkret exempel är en anmälare som upplever vården som diskriminerande då det finns åldersregler för att få tillgång till förebyggande screening, en regel som upplevs utesluta anmälaren på grund av hens för höga ålder.

154. DO (2012a).

155. För en fördjupad diskussion om vilka rättigheter individer har och upplevelser av diskriminering inom sjukvården, se exempelvis DO (2011b; 2012a). Det finns fällande domar och förlikningar som handlar just om diskriminering som följd av att personal inom hälso- och sjukvården har bemött och behandlat medborgare på grundval av förutfattade meningar och generella antaganden. I dessa fall har det resulterat i någon form av negativ särbehandling såsom felaktig eller nekad vårdinsats, och ytterst handlar det om att alla ska ha rätt till samma individuella prövning och bedömning. Se exempelvis förlikning i DO:s ärende ANM 2009/1877 eller dom från Stockholms tingsrätt, 2009-12-10, Mål nr T 25395-06.

”Jag känner mig diskriminerad på grund av åldern, är 70+. För en vecka sen fick jag besked att jag har ändtarmscancer. Om man hade gjort en tidigare test hade behandlingen varit enkel eller enklare! Invånare som bor i Stockholms län och Gotlands kommun och som är mellan 60 och 69 år erbjuds att delta i en screening för tidig upptäckt av tjock- och ändtarmscancer.”¹⁵⁶

Ett annat exempel på upplevelse av ojämlik tillgång till vård som följd av formaliserade regelverk är en anmälan som handlar om att en person nekats specialistvård, vilket hen tidigare har varit berättigad till. Anmälarens landsting har ändrat reglerna för vem som är berättigad denna specialistvård. I linje med exemplet ovan, beskrivs det som ojämlikt att anmälaren haft tillgång till denna specialistvård om hen hade varit boende i ett annat landsting.

”Med tanke på att landstinget skall stå för jämställdhet, liktänkande vad gäller människors lika värde på alla nivåer ser jag det som självklart att man inte kan göra skillnad på människor beroende på var man bor i vårt land i denna fråga, speciellt inte när [mitt landsting] marknadsför sitt [utvecklingsarbete] som [att det] ska bygga på jämställdhet. [D]å rimmar det väldigt illa att ha helt egna regler jämfört med alla andra län i landet som gör att en hel patientgrupp ställs utanför.”¹⁵⁷

Upplevelser av bristande språkanpassning som ett hinder till jämlik tillgång till vården förekommer i ett flertal anmälningar. Exempelvis har bristande språkutbud på ett landstings informationssajt anmälts.

”Jag skulle vilja anmäla vårdguiden pga att ja är ihop med asiatisk kvinna och när vi skulle kontakta vårdguiden via internet och telefon så finns ett extra telefonnummer för arabisk talande endast och ej andra språk. Diskriminering.”¹⁵⁸

Ett annat exempel på bristande språkanpassningar i vården är hur en anmälare har nekats ge blod då hen inte kunde läsa instruktionerna fullt ut.¹⁵⁹

156. Lpnr 583.

157. Lpnr 572.

158. Lpnr 600.

159. Lpnr 607.

Det finns några exempel på hur den ojämlika tillgången till vården upplevs hänga samman med personers ursprung. En icke-svensk medborgare anmäler att hen nekats vård med hänvisning till att hens åkomma inte var tillräckligt akut för att den svenska vården ska ta kostnaden¹⁶⁰. Det är med andra ord sjukvårdpersonalens tolkning av vilka vårdinsatser som kan ges till icke-svenska medborgare som beskrivs utgöra den diskriminerande handlingen i detta sammanhang.

Ett annat exempel är en person som upplever det som diskriminerande när hen nekats möjligheten att lista sig på en önskad vårdcentral och upplever att det har med etnisk särhållning att göra.

”Jag bor i ett invandrartätt område i [namn på stad]. Från och med den 1 juli 2010 gäller en ny lag som ger möjlighet åt alla att lista sig på vilken vårdcentral som helst. Därför tänkte jag lista mig på [namn på vårdcentral], där bor många etniska svenskar. Jag ringde vårdcentralen i juli 2011 och talade om för personalen att jag vill lista mig där och bad henne att skicka en blankett till mig. Men när hon tog reda på mina personliga uppgifter började hon ställa frågor till mig som man ifrågasätter min rätt att lista mig där. I slutet av vårt samtal lämnade hon detta besked till mig: ’Det är bättre att du listar dig på en annan vårdcentral, den här är i första hand för dem som bor i detta område!’ Alltså etniska svenskar!”¹⁶¹

DO får in många anmälningar mot landstingen där personer med olika funktionsnedsättningar anmäler utebliven tolk vid kontakt med vården. Vanligtvis handlar det om att tolk har beställts, men att anmälaren har nekats tolk på grund av bristande tillgång till tolk det önskade datumet. De flesta av dessa anmälningar är formulerade på samma sätt (se citatet nedan). Det följs av att det finns standardformulär för dessa anmälningar på bland annat Sveriges Dövas Riksförbund för att underlätta för förbundets medlemmar att anmäla om tolk inte erbjuds.

”Tolkcentralens motivering till utebliven tolk: Tolkbrist. Bifogad text: Landstinget är enligt Hälso- och sjukvårdslagen skyldig att erbjuda tolk till döva, dövblinda och hörselskadade boende inom landstinget. Trots detta fick jag inte tolk. Jag känner mig diskriminerad och fråntagen möjligheten att vara delaktig i

160. Lpnr 596.

161. Lpnr 813.

samhället, varför jag nu anmäler detta.”¹⁶²

Men i övrigt domineras anmälningarna på detta område av berättelser om ”felaktiga” och ”kränkande” diagnoser som resulterat i nekad eller felaktig vårdinsats, ofta i kombination med kränkande bemötande av sjukvårdspersonal. Upplevelser av kränkande diagnoser handlar vanligtvis om när personer tillskrivs psykiska besvär i stället för att ges en fysisk förklaring till sina symtom. En person anser att hen har fått fel vårdinsatser som följd av fel diagnos och beskriver det så här:

”Jag känner mig kränkt av LÖF patientförsäkringens beslut ang. ansökt om Livränta, inkomstförlust. Svaret jag fick var att jag skulle vara långvarigt sjukskriven för mina nack och axel besvär och för // PSYKISKA BESVÄR.”¹⁶³

Andra exempel på upplevelser av kränkande eller felaktiga diagnoser är de återkommande berättelserna från personer med den icke-medicinskt erkända funktionsnedsättningen elöverkänslighet. Dessa berättelser visar på upplevelser av ojämlig tillgång till vården av olika anledningar. Rent konkret kan det exempelvis handla om att anmälaren upplever att hen hindras från att få tillgång till sjukvård som följd av bristande anpassning i den fysiska miljön på sjukhusen.

”Jag fick lämna sjukhuset mitt i natten då jag blev inlagd för utredning. Orsaken var svåra hälsobesvär av elektromagnetisk strålning. Det jag reagerar svårt på är mikrostrålning från // framförallt trådlöst bredband.”¹⁶⁴

Andra exempel är att sjukvården upplevs ge just elöverkänsliga sämre vårdinsatser.

”På landstingens hemsida finns knapphändig och tvivelaktig information om funktionsnedsättning elöverkänslighet. Den som ställer frågor om elöverkänslighet/elallergi får ingen hänvisning till relevant handikappförbund, Elöverkänsligas Riksförbund, vilket de som ställer frågor om andra funktionsnedsättningar får.”¹⁶⁵

162. Lpnr 448.

163. Lpnr 579.

164. Lpnr 576.

165. Lpnr 587.

Upplevelser av att blir tillskriven negativa stereotypa egenskaper eller identiteter

Flera av anmälningarna mot sjukvården berör problematiken med att sjukvårdspersonal – på eget bevåg – har tillskrivit anmälaren identiteter som för individen inte upplevs som relevanta i sammanhanget. Exempelvis kan det handla om att sjukvårdspersonalen har lagt in information om anmälarens ursprung eller (förmodade) etniska tillhörighet i en utredning. Ett annat konkret exempel kan ses i citatet nedan där anmälaren söker vård för dålig fysisk kondition och läkaren i stället börjar tala om anmälarens förmodade könsidentitet och sexuella läggning.

”Den 24/2 hade jag bokat en tid på [min] vårdcentral för konsultation beträffande min fysiska kondition, då jag av olika anledningar förmodade att jag kunde lida brist på ett eller flera vitala näringsämnen. Det var således min bakgrund för läkarbesöket och vad jag berättade för [läkaren]. Han ville då, helt oförhappandes, göra mig uppmärksam på det faktum (utan underlag), att jag har ett underskott av manligt testosteron, vilket enligt honom är orsaken till varför jag ser ung ut för min ålder och kan tyckas äga feminina drag. Sedan talade han om för mig, utan tankeriktig följd till påståendet om manligt testosteron, att homosexualitet anses som något mycket skamligt i hans hemland // och kan leda till fängelse och dödsstraff. Vidare undrade [läkaren] om jag ville 'prata med någon', det vill säga uppsöka psykolog. // Fysisk aktivitet, påtalade [läkaren], skulle öka min produktion av manligt testosteron och därmed göra mig mera manlig.”¹⁶⁶

I andra fall har sjukvårdspersonal tillskrivit en anmälare sämre funktionsförmåga än vad anmälaren själv identifierar sig med. Det tog sig uttryck genom att vårdcentral krävde att anmälaren skulle ha med sina stödpersoner vid ett möte med en läkare, trots att anmälaren själv bedömer att hen inte behöver det.¹⁶⁷

Andra exempel är hur personer upplever att sjukvårdspersonal eller sjukvården har uttryckt sig kränkande om funktionsnedsättningen elöverkänslighet.

166. Lpnr 585.

167. Lpnr 564.

”Barnläkare [namn] // har tillåtits oemotsagd fara med osanning och uttala sig kränkande och nedlåtande om elöverkänslighet i ett högst vinklat reportage av [namn på en reporter, ett radioprogram] // Varken Elöverkänsligas Riksförbund eller någon av de läkare med stor erfarenhet av elöverkänsliga patienter som hjälpt många tillbaka till hälsa och ett drägligt liv har fått ett ord med i laget. När [läkaren] hävdar att våra symtom // orsakas av en ’irrationell skräck’ för elektromagnetiska fält och inte, som vi själva hävdar, av en rent fysisk påverkan av el, går han utanför sitt kompetensområde ...”¹⁶⁸

En återkommande upplevelse av kränkning är således att bli tillskriven psykiska besvär i stället för att få fysiska och medicinska förklaringar till sina åkommor. Upplevelse av kränkning kan uppstå som följd av att få psykiska besvär som diagnos, eftersom det kan vara mer stigmatiserande. Det följs av att psykiska diagnoser är mer mytomspunna och det råder mer fördomar kring psykiska åkommor än kring fysiska.¹⁶⁹

Slutligen förekommer det en del rapporteringar om upplevelser av mer explicita diskriminerande attityder från sjukvårdspersonal. En anmäler exempelvis att hen upplever att en sjuksköterska sa ”jävla zigenare” till anmälaren för att sjuksköterskan tyckte att anmälaren skulle ha tagit en annan väg på sjukhuset.¹⁷⁰ En annan tycker sig höra att en läkare kallar hen ”neger” och upplever som följd att hen fick sämre vård.¹⁷¹

Flera av de redovisade mönstren i anmälningarna mot hälso- och sjukvården går i linje med tidigare studie om upplevd diskriminering inom hälso- och sjukvården.¹⁷² Som exempel kan nämnas fallen som handlar om problematiken med utebliven tolk, och att vissa grupper möts av stereotypa föreställningar som resulterar i osaklig grund till beslut och avsaknad av individuell prövning och utredning.

168. Lpnr 573.

169. För fördjupad läsning, se Engwall (2014) och exempelvis Hjärnkoll (www.hjarnkoll.se).

170. Lpnr 591.

171. Lpnr 577.

172. DO (2012a).

Övriga samhälleliga institutioner

Det finns ett antal anmälningar som inte faller inom ramen för de ovan kategoriserade samhälleliga institutionerna. I analysunderlaget finns det några anmälningar mot exempelvis Migrationsverket, länsstyrelser, Regeringen, Pensionsmyndigheten, Transportstyrelsen, Statens järnvägar (SJ), Storstockholms lokaltrafik, forskningsråd, olika ideella föreningar och annan kommunal verksamhet än de redovisade, såsom överförmyndarnämnder och överförmyndarförvaltningar. Det är inte lätt att summera dessa anmälningar, då de anmälda händelserna utspelar i sig olika sammanhang. Men många upplevelser som framkommer i dessa anmälningar går i linje med de som redan redovisats i denna rapport. Nedan kommer enbart några anmälningar i urval att nämnas i korthet och ytterst deskriptivt.

Anmälningarna mot dessa samhälleliga institutioner kan handla om att det förekommer brister i tillgängligheten, handläggning eller bemötande och, i linje med tidigare redovisade resultat, upplevs det ske som följd av osakliga bedömningsgrunder. Anmälningar mot exempelvis en god man eller överförmyndarnämnder/-förvaltningar ligger i linje med anmälningarna inom socialtjänsten som handlar om bristande stöd. Det kan handla om upplevelser av att en god man missköter sitt uppdrag. I många av dessa berättelser framkommer att anmälarna känner sig maktlösa när det gäller att få stöd i att få till en förbättring.

Anmälningar som rör frågan om transporter (såsom allmänna kommunikationsmedel, färdtjänst eller liknande) kan beskrivas handla om upplevelser av bristande tillgänglighet för personer med fysisk funktionsnedsättning. Det kan handla om avsaknaden av ramper för att komma ombord på transportmedlet eller att en person med lehdhund nekas transport av hänsyn till allergiker.

Anmälningar mot Migrationsverket kommer i de flesta fall från personer som fått avslag på sin asylansökan och kan exempelvis handla om upplevelser av att avslaget har skett på osakliga bedömningsgrunder, såsom okunskap om anmälarens ursprung och situation.

Anmälningarna mot Transportstyrelsen som finns med i analysunderlaget handlar i de flesta fall om myndighetens krav på läkarintyg för personer med olika funktionsnedsättningar. Även här upplever anmälarna att okunskap om personens funktionsnedsättning ligger till grund.

Det finns även en anmälan mot DO som handlar om upplevelse av kränkning som följd av ett av DO:s avslagsbrev innehållandes information om att myndigheten inte kommer att utreda ärendet.

Diskussion om anmälningar mot samhälleliga institutioner samt hälso- och sjukvården

Anmälningarna mot samhälleliga institutioner ger exempel på upplevda ojämlika rättigheter och möjligheter till att få tillgång till och villkor i mötet med välfärdssamhällets stöd och åtgärder samt i mötet med den repressiva delen av samhället, såsom rättsväsendet. De anmälda samhälleliga institutionerna har relativt olika samhällsuppdrag. Trots det kan vi identifiera en hel del likheter i upplevelser av diskriminering mellan dessa samhälleliga institutioner.

Även på detta samhällsområde råder en betydande obalans vad gäller maktresurser mellan de inblandade aktörerna, i bemärkelsen att anmälarna befinner sig i en resurssvag position gentemot institutionerna. Dessa samhälleliga institutioner sitter i många avseenden på maktresurser som kan få stor inverkan på individernas livssituation. Dessutom kan en person som är missnöjd med exempelvis Försäkringskassans eller Polisens agerande inte vända sig till någon annan organisation för att få samma service eller hjälp. Hälso- och sjukvård kan vara undantaget, även om det även där kan vara svårt att hitta alternativ beroende på vårdbehov. Sammanfattningsvis kommer dessa anmälningar i de flesta fall från personer som befinner sig i en utsatt position.

Ett mönster i anmälningarna på detta samhällsområde är att de samhälleliga institutionerna har formaliserade eller byråkratiska regelverk som gör att anmälaren upplever sig vara diskriminerad. I de flesta fall handlar det om regelverk som gör avsteg från principer om likabehandling såsom riktade insatser eller bidrag. Anmälarna kan uppleva att det ger exempelvis ojämlik tillgång till vård, arbetsmarknadspolitiska insatser och till socialförsäkringssystemen.

Emellertid är det viktigt att betona att det bland anmälningarna som handlar om upplevelser av diskriminerande myndighetsbeslut ofta vävs in upplevelser av osakliga grunder för besluten. Osakliga grunder kan handla om upplevelser av att tjänstemän tillskriver anmälaren generella föreställningar om anmälarens förmodade etniska tillhörighet, sexuella läggning, funktionsförmåga eller liknande. Med andra ord kan en anmälan handla om ett regelverk som upplevs som diskriminerande, men i

anmälares beskrivning framkommer det även beskrivningar som tyder på upplevelser av att det smygs in osakligheter i själva tillämpningen av regelverket.

Forskare har även tryckt på det faktum att tillämpningen av policyer, lagar och regelverk sker av byråkrater eller tjänstemän.¹⁷³ För att skapa förståelse för vilka effekter formaliserade policyer och lagar får, måste man förstå hur tjänstemän samspelar med det organisatoriska sammanhanget. En tjänsteman kan tillämpa policyer och lagar alltifrån stringent till kreativt. De kan till och med underminera de formella policyerna och dess mål i mötet med medborgare.¹⁷⁴ Annorlunda uttryck är det först i mötet mellan tjänstemannen och kunden eller brukaren som lagar och policyer blir verklighet. I ljuset av detta resonemang är det förståeligt att vi ser så många exempel i anmälningarna på individer som upplever att diskriminering uppstår som följd av ett komplext samspel mellan lagar eller policyer och tjänstemäns tillämpning av desamma.

Upplevelserna av osakliga grunder för myndighetsbeslut hänger ofta samman med beskrivningar av dåligt, kränkande och diskriminerande bemötande. Det omfattar upplevelser av myndigheters och övriga samhällliga institutioners brister i agerandet och handläggningen. En återkommande upplevelse är att tjänstemännen brister i förmågan eller viljan att anpassa insatser, åtgärder eller bidrag till anmälares individuella förutsättningar eller behov. Vanligtvis beskrivs detta hänga samman med att anmälares upplevelser sig ha blivit tillskriven stereotypa gruppegenskaper i stället för att bli sedd utifrån individuella egenskaper, förutsättningar eller behov.¹⁷⁵ I detta avseende har vi visat på åtskilliga exempel hämtade från anmälningarna, såsom upplevelser av rasprofilering av Polisen och bristande individuell anpassning av arbetsmarknadspolitiska insatser.

173. Rice (2013).

174. Lipsky (1980).

175. Att inte få en individuell bedömning i mötet med samhällliga institutioner har fastställts som diskriminering i juridisk mening i åtskilliga fall. Ett exempel är när en läkare fälldes för att ha grundat ett skriftligt utlåtande på en generell uppfattning om en patients etniska tillhörighet (Stockholms tingsrätt, 2009-12-10, Dom, mål nr T 25395-06). Ett annat exempel är när socialförvaltningen dömdes för diskriminering av ett par för att ha tvångsomhändertagit deras barn då tingsrätten och hovrätten ansåg att socialförvaltningen hade handlat utifrån en förutfattad mening om att personer med psykisk funktionsnedsättning inte kan ta hand om sina barn (Svea hovrätt, 2014-04-11, Dom, mål nr T 5095-13). Se www.do.se för mer information om domar och förlikningar i ärenden som DO eller de tidigare ombudsmännen har drivit.

Ett mönster som återkommer i mötet med flera av de nämnda samhälleliga institutionerna är just upplevelser av att få sin föräldraförmåga ifrågasatt på osakliga grunder. Även här beskrivs händelserna ha samband med att generella föreställningar om anmälarens förmodade grupptillhörighet överskuggar den individuella bedömningen av anmälarens föräldraförmåga eller trovärdighet i beskrivningen av hens föräldraansvar. De flesta av dessa anmälningar kommer från män som upplever att myndigheterna tar parti för mödrarna i frågor som handlar om barnen och föräldraskapet. Det förekommer även ett fall där en mamma med psykisk funktionsnedsättning upplever att hennes föräldraförmåga inte bedöms individuellt. Myndigheternas upplevda partiskhet beskrivs ge avtryck på bemötandet, i utredningar och i myndighetsbesluten.

Själva grunden till att dessa händelser uppstår kan kopplas till de normer som finns i organisationerna och i samhället i stort. Avvikelser från normerna kan resultera i att det medvetet eller omedvetet definieras som onormalt i negativ bemärkelse. Föreställningar om exempelvis det goda föräldraskapet kan kopplas till genuskonstruktioner och till de normativa föreställningarna om att mödrar är bättre på att se barnens behov och rent generellt sett anses vara mer omsorgsfulla. I de fall en person avviker från denna norm, såsom i fallet med fäderna eller modern med psykisk funktionsnedsättning, kan det leda till en avsaknad av individuell prövning av lämplighet och en osaklig misstro, olämplighetsförklaring och nedvärdering.

Upplevelser av diskriminering inom utbildningsväsendet

Förskola, grundskola och gymnasium

Alla diskrimineringsgrunder finns representerade bland anmälningar inom utbildningsväsendet, även om etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning dominerar följt av kön och religion. Anmälningsskylten etnisk tillhörighet förekommer i många fall i kombination med anmälningsskylten religion eller annan trosuppfattning eller kön.

Anmälningarna mot grundskolor innehåller många beskrivningar av upplevelser av trakasserier eller sexuella trakasserier på skolorna, främst mellan elever men även mellan skolpersonal och elever. Det förekommer även beskrivningar av våld mellan elever. I linje med diskrimineringslagens utformning, ligger betoningen i anmälan på skolpersonalens bristande agerande i situationer där bland annat trakasserier har förekommit. De

upplevda effekterna av exempelvis trakasserier och efterföljande brister i skolpersonalens agerande beskrivs i många fall vara social utestängning eller att det får effekter på elevens kunskapsutveckling och betyg.

En avvikande hög andel av anmälningar inom utbildningsväsendet är inte egenförfattade. Detta gäller av naturliga anledningar främst anmälningar mot förskolor och grundskolor där barnen/eleverna är minderåriga. Vanligtvis är de som skrivit anmälningarna föräldrar till de barn som beskrivs ha utsatts för någon form av diskriminering. En följd av detta är att de anmälda händelserna inte alltid beskrivs så detaljerat, särskilt i de fall där författarna till anmälan inte själva har varit närvarande vid de anmälda händelserna och därmed inte kan ha full inblick. Detta gäller exempelvis trakasseriärenden mellan elever. Där kan kontakten med skolan beskrivas relativt detaljerat, men inte själva trakasserierna.

Gällande anmälningarna som handlar om skolledningens och/eller skolpersonalens bristande agerande, stöd och/eller förståelse kan man i regel se att det ytterst upplevs handla om att berörd elev inte har samma möjligheter i skolan, delvis då hen inte kan delta i skolan på jämlika villkor. Mer konkret kan upplevelserna handla om att skolpersonal inte fått stopp på en längre tids trakasserier, som i exemplet nedan:

”Sedan ett år tillbaka [har] vår son blivit mobbad i skolan och diskriminerad. //... lärarna gör ingenting. Vi hade // otaliga samtal och ingenting händer. Vi har försökt flera gånger att tala med rektorn, men [det] fungerar inte.”¹⁷⁶

Ett annat konkret och återkommande exempel är att det handlar om att skolan upplevs brista i sina skyldigheter att möta elevens individuella behov eller förutsättningar. I de flesta fallen kan det kopplas samman med upplevelser av skolans bristande anpassning till en elevs funktionsnedsättning, men även med religion eller annan trosuppfattning. Exempel på detta kommer att redovisas nedan.

176. Lpnr 678.

Upplevelser av trakasserier

Erfarenheter av verbala kränkningar från mestadels andra elever, men även från skolpersonal, uttrycks i många av anmälningarna mot skolor. Anmälningarna innehåller beskrivningar av att skolpersonalen inte har agerat tillräckligt efter att trakasserier i form av exempelvis verbala kränkningar har påtalats. Den dominanta diskrimineringsgrunden gällande anmälningar om trakasserier i skolan är etnisk tillhörighet, följt av religion eller annan trosuppfattning och funktionsnedsättning. Men det handlar mycket om upplevelser av rasistiska verbala kränkningar eller handlingar som uttrycks både direkt och indirekt till anmälaren.¹⁷⁷ En elev beskriver det så här:

”Hej! jag // har länge blivit rasistiskt påhoppad, folk har gått runt i min skola och använt ordet ’neger’ inte bara mot mig och om mig men också för att beskriva saker på ett negativt sett jag har flera gånger pratat med min mentor och försökt lösa de här problemen fast [jag] har inte fått några resultat ur detta, det här har pågått sedan 7:an när jag började i den här skolan och nu går jag i 9:an de har varit personer som har skrivit i böcker och på tavlan om hur dom hatar negrar. Elever har för det mesta kallat mig neger bakom min rygg eller i en konflikt och jag har inte vetat vad jag ska göra tills, en vän tipsade mig om eran hemsida som ledde till att jag skickar detta mail.”¹⁷⁸

En kvinna beskriver att hon har blivit utsatt för både sexuella trakasserier samt trakasserier som har samband med hennes etniska och religiösa tillhörighet. Det är lite oklart i anmälan om det är andra elever eller läraren som trakasserat, men så här beskriver hon sin upplevelse:

”Han // kallar mig muslimhora. Han drar rasistiska kommentarer och säger att jag är mindre värd för att jag är pakistanier. Han tycker att jag ska åka tillbaka till Pakistan. Han tafsar på mina händer och lår. Han försöker ta på mig vid ett flertal tillfällen och kallar mig hora när jag kom till [kursen]. Han kommenterade min kroppsform. Och kallade mig fet. // Han kränker mig genom att säga att jag är mindre värd att // att jag kan dra åt helvetet, att jag är konstig och korkad och dålig på matte. Att det inte är någon

177. För vidare läsning om elevers upplevelser av diskriminering och trakasserier i skolan, se Skolverket (2009).

178. Lpnr 654.

idé att jag har på mig slöjan och att religiösa människor inte kan överleva i det svenska samhället ...”¹⁷⁹

Det förekommer anmälningar i analysunderlaget där både pojkar och flickor beskrivs ha erfarenhet av att ha blivit sexuellt trakasserade i skolan. Men i pojkars fall handlar det då oftast om en kombination av trakasserier som kan kopplas samman med föreställningar om vad som anses vara typiskt för genusnormen och den heterosexuella normen. Detta kan exempelvis ta sig uttryck genom att pojkar har kallats ”jävla bög” eller så används nedsättande uttryck som associeras med femininitet så som ”manshora”.¹⁸⁰ Detta ligger i linje med tidigare studier, det vill säga att pojkar löper större risk för ryktesspridning om de, genom sitt beteende eller utseende, klassificerades som feminina eller homosexuella.¹⁸¹ Sexuella trakasserier för flickor beskrivs i anmälningarna i analysunderlaget i stället i många fall ske i kombination med exempelvis uppfattad religiös eller etnisk tillhörighet, såsom ”muslimhora” som exemplifierades i ett tidigare citat.¹⁸²

Berättelserna ovan kan förstås bättre i ljuset av Skolverkets rapport om elevers uppfattningar om och upplevelser av diskriminering och trakasserier i skolor.¹⁸³ I rapporten framkommer bland annat att i de fall som elever uppfattas avvika från utseendenormer, finns det en risk att eleverna blir utsatta för trakasserier. Formerna för dessa trakasserier ligger i linje med många av berättelserna redovisade ovan. Skolverkets rapport¹⁸⁴ visar exempelvis på att ord som ”bög” eller ”hora” används i nedvärderande syfte i fall där eleven uppfattas avvika från normen för vad som anses vara typiskt för killar respektive tjejer. Men det är alltså inte alltid som dessa begrepp uttrycks i sammanhang som kan kopplas till någons sexuella läggning, utan det kan handla om nedvärdering av någon som betar sig på ett avvikande sätt.¹⁸⁵

179. Lpnr 624.

180. Lpnr 665.

181. Skolverket (2009).

182. Lpnr 624.

183. Skolverket (2009).

184. Skolverket (2009).

185. Skolverket (2009), s. 62 och 69.

Upplevelser av bristande anpassning till elevers individuella behov eller förutsättningar

Anmälningarna mot skolorna innehåller berättelser som tyder på upplevelser av skolor som inte säkerställer elevernas lika rättigheter och möjligheter. Exempelvis kan vissa barn inte vistas alls i skolmiljön på grund av att skolorna inte är anpassade till elever som har allergier. Detta gör att de inte kan delta på lika villkor i undervisningen, får sämre/inga betyg och/eller missar det sociala samspelet med andra elever och kompisar. Andra förekommande exempel är när elever med olika funktionsnedsättningar nekas att följa med på skolaktiviteter såsom klassresor med övernattninng eller simundervisning. Anmälarna kan då beskriva att orsaken anges vara att skolan inte har resurser att ge eleven tillräckligt stöd under dessa aktiviteter.

”Den 26 maj till den 27 maj // övernattade hela förskoleklassen i skolan, alla barn utan våran dotter //. [Hon] hade verkligen sett fram emot detta, men hon fick inte vara med, inte ens när vi erbjöd oss att sova med [henne], samma dag fick vi svar ett enda möjligheten att hon skulle få sova över var att vi fixade en resurs[person] själva. Nu går hon i första klass och klass 1-3 övernattar en natt varje vår i // [en] scoutstuga, men nu säger fröknarna att [vår dotter] inte kan vara med där heller. Detta på grund av att hon har en utvecklingsstörning, men hon är snäll och sover minst lika bra som andra barn.”¹⁸⁶

I linje med ovan citat beskriver en annan förälder följande:

”30 maj // fick jag frågan från [min sons] skola om jag som förälder kunde åka med på utflykt med min son // den 5 juni. Jag frågade vad händer om jag inte kunde följa med på utflykten och fick till svar att min son skulle få vara kvar på skolan eftersom de inte vågar ta ansvar för honom själva. Min son har Asperger syndrom, ADHD och ODD (Trottsyndrom). // det är skolans ansvar att tillgodose hans behov och ge honom möjlighet att delta i skolans alla aktiviteter.”¹⁸⁷

I anmälningarna mot skolor som handlar om just upplevelser av bristande anpassning till elevers behov eller förutsättningar, kan man skönja ett dilemma mellan att tillämpa likabehandling (lika förhållningssätt gentemot

186. Lpnr 664.

187. Lpnr 692.

alla) och att göra avvikelser från likabehandling i syftet att möta individernas behov och förutsättningar. Exempelvis handlar några anmälningar om upplevelser av diskriminering avseende skolornas matutbud. En anmälare beskriver att det upplevs som kränkande att skolan inte kan garantera att kött som serveras i skolan inte är halalslaktat.¹⁸⁸

”Min dotter har mot sitt vetande ’tvingats’ äta halalslaktad kyckling i skolan. Om inte [dottern] hade frågat mattanterna hade hon inte fått reda på detta. [Dottern] har mått mycket dåligt både fysiskt och psykiskt och har svårt att komma över detta. // Vi är kristna och delar inte värderingarna kring halalslaktat kött.”¹⁸⁹

Anmälaren ger uttryck för att det upplevs som kränkande med argumentationen att de är ”svenskar” samt att deras kristna trosuppfattning gör att de inte vill äta kött som är slaktat i enlighet med muslimsk trosuppfattning. Citatet nedan handlar däremot om en önskan att anpassa maten på en förskola till ett barns muslimska trosuppfattning. Denna anmälare besöker en förskola som hen har sökt och fått plats för sin son på:

”Vid besök berättade jag att min son är muslim och ej kan äta fläsk+blod & inälvsmat. Efter ca 30 minuter blir jag uppringd av rektor som säger att vi nekas platsen samt all placering hos dagbarnsvårdare p.g.a. min sons ’matkrav’.”¹⁹⁰

Det kommer alltså in anmälningar från personer med olika religiösa trosuppfattningar som upplever det som diskriminerande att skolor eller förskolor inte kan erbjuda mat som är anpassad till deras religiösa trosuppfattning. I vissa anmälningar beskriver anmälaren hur skolorna/förskolorna har svarat anmälarna i fråga. Ibland beskrivs svaret handla om resurs- eller kunskapsbrist, exempelvis att andra matalternativ inte kan erbjudas på grund av bristande kunskap om att tillreda denna mat eller att det inte finns tillräckligt med personalresurser för att göra flera olika kostalternativ. I andra fall hänvisas det till att kvalitetskriterierna för val av kost på skolan har andra utgångspunkter än religiös anpassning, såsom att

188. Halalslakt är en slaktmetod föreskriven utifrån muslimsk trosuppfattning.

189. Lpnr 628.

190. Lpnr 680.

kött ska vara producerat utan djurplågeri oavsett om det är slaktat i enlighet med någon religiös trosuppfattning.¹⁹¹

Högskola och universitet

Anmälningar mot universitet och högskolor är inte många i antal i analysunderlaget. Men eftersom dessa anmälningar i vissa avseenden lyfter fram en annan problematik än de beskrivna i avsnittet ovan, kan det vara värt att synliggöra dessa.

Anmälningarna mot universitet och högskolor som ingår i analysunderlaget handlar främst om upplevelse av diskriminering vid examination och/eller vid bedömning av anmälarens kvalifikationer och meriter. Anmälarna upplever att föreställningar om anmälarens (förmodade) kön, sexuella läggning och/eller etniska tillhörighet inverkat negativt på bedömningen av bland annat deras prestationer på en praktik eller vid skriftlig examination. Dessa beskrivningar går i linje med de tidigare redovisade på arbetslivsområdet, det vill säga formerna för hur anmälarna upplever att de negativa bedömningarna kommer till uttryck.

Ett exempel på det senare kommer från en anmälare som beskriver en lång process av negativ särbehandling av huvudhandledaren, schemaansvarig samt läraren som ansvarade för praktiken på kursen på högskolan där hen går en sjukvårdsutbildning. Exempelvis beskriver anmälaren att hen fått både sämre scheman och sämre möjlighet att påverka schemat i jämförelse med andra kurskamrater, och att hen har erfarenhet av utfrysning, motstridiga instruktioner och en orimlig mängd kritik riktad mot sig som person eller hens arbetsinsats. Slutligen underkänns anmälaren på sin praktik och hen får inte se utvärderingen av sin praktik, utan får i stället höra, bland annat, att hen "[u]ttrycker sig dåligt på svenska, kan inte förklara sig, ger dålig information till patienten".¹⁹²

Ett annat exempel är hur en anmälare upplever att hens öppenhet med sin homosexualitet och hivsmitta har inverkat på att anmälaren underkänts på sin uppsats vid upprepade tillfällen. Anmälaren hävdar att det är hens "sexualitet som är det egentliga skälet till dessa upprepade underkännanden" och skriver även följande:

191. Det är viktigt att ha i åtanke att skolornas argument inte alltid är beskrivna av skolorna själva, utan är härledda från anmälarens tolkning av skolornas svar. I anmälan som handlar om eleven som inte vill ha halalslaktad kyckling så är emellertid skolans mejlsvar bifogat anmälan.

192. Lpnr 761.

”Jag har lagt fram [uppsatsen] ett antal gånger, men man har vid upprepade tillfällen hänvisat till andra saker än min sexualitet när man givit betyget icke godkänt. Det har rört sig om felaktig citatteknik, icke vetenskapligt språk osv osv ...”¹⁹³

I övrigt överensstämmer innehållet i anmälningarna mot universitet och högskola med innehållet i anmälningarna mot skolor generellt, exempelvis vad gäller högskolors eller universitetets bristande anpassning till individers olika förutsättningar och behov. Ett konkret exempel är en anmälan som handlar om ett universitets bristande anpassning till en students funktionsnedsättning vid genomförandet av högskoleprovet.

”[Universitetet] anordnar Högskoleprovet, och kan till det inte ge en anpassad lösning på genomförandet till en person som inte klarar av att skriva själv. Vilket gör att jag kommer genomföra provet med en rejäl fysisk kraftansträngning och utan garanti för att jag orkar skriva klart hela [provet].”¹⁹⁴

Det finns även ett exempel på en students upplevelse av diskriminering i samband med sjukskrivning som följd av graviditet samt föräldraledighet.

”Jag var antagen på //utbildningen på [namn universitet] under ht-2010. Jag genomförde introduktionskursen med gott resultat (betyg A), men blev sedan sjukskriven på grund av min graviditet. Från och med december 2010 har jag varit föräldraledig med min son. Under tiden som jag varit sjukskriven och föräldraledig har utbildningen gjorts om och mitt program försvunnit. I och med att mitt program inte längre existerar, kan jag inte heller återuppta studierna vid den kurs som stod på tur, vilket jag självklart förstår. Jag kan inte heller tillgodose mig kursen jag redan läst, vilket jag också kan acceptera. Däremot blev jag ganska chockad när jag fick beskedet att jag inte längre har en plats överhuvudtaget på universitetet och måste söka om helt och hållet. Jag har alltså ingen plats i utbildningen, en kurs som är oanvändbar trots goda betyg, men däremot en studieskuld på drygt 22000 kronor.”¹⁹⁵

193. Lpnr 767.

194. Lpnr 301.

195. Lpnr 763.

Diskussion om anmälningarna inom utbildningsväsendet

Det har konstaterats i tidigare studier att rasism, sexuella trakasserier, homofobi, ableism, islamofobi och andra former av trakasserier är något som många elever har erfarenhet av från skolvärlden.¹⁹⁶ Tidigare studiers¹⁹⁷ beskrivningar av elevers erfarenheter av trakasserier och sexuella trakasserier liknar i de flesta fall de berättelser som framkommer i denna rapport. Bland anmälningarna som ingått i detta analysarbete är själva beskrivningarna av trakasseriernas händelseförlopp inte speciellt detaljerat beskrivna, sannolikt en följd av att det ofta är föräldrarna till de berörda eleverna som skrivit anmälan. Det finns emellertid andra mer fördjupande studier om elevers erfarenheter av trakasserier.¹⁹⁸

Forskning har visat att barn som är utsatta för mobbning eller trakasserier har en mycket högre risk för psykisk ohälsa, både vid tidpunkten för händelserna samt på längre sikt senare i livet.¹⁹⁹ Studier har även visat på att elever trivs bättre i skolor som har ett aktivt arbete för att motverka trakasserier.²⁰⁰ Skolans förebyggande och främjande arbete för att motverka uppkomsten av trakasserier samt arbete med åtgärder när trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår är således av central betydelse för barns nutida och framtida psykiska välbefinnande.

Vi har kunnat visa att många av anmälningarna inom utbildningsväsendet handlar om upplevda brister i skolors agerande vid påtalande om att en elev har blivit utsatt för trakasserier eller andra former av diskriminering. Det finns indikatorer på att utbildningsanordnares arbete med trakasserier brister i många avseenden. Att döma av DO:s granskningar av skolornas likabehandlingsplaner är det främst det dokumenterade främjande och förebyggande arbetet som brister i planerna.²⁰¹ Arneback²⁰² visar vidare i

196. Exempelvis Osbeck med flera (2003) och Skolverket (2009). För en litteraturöversikt över forskning om trakasserier i skolan, se Johansson (2012b).

197. Exempelvis Skolverket (2009).

198. Se litteraturgenomgång i den forskningsöversikt som DO beställt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv (Johansson 2012b) eller exempelvis Skolverkets rapport (2009) om elevers uppfattning om diskriminering och trakasserier.

199. Östberg med flera (2014).

200. Osbeck med flera (2003).

201. Se exempelvis "Rapport från temagranskningen om skolors arbets sätt mot trakasserier", ärende GRA 2012/119 samt DN (2014), <http://www.dn.se/nyheter/sverige/do-granskar-150-skolor-i-kamp-mot-mobbning/>, publicerad 2014-03-13.

202. Arneback (2012).

sin avhandling att skolors likabehandlingsplaner främst har fokus på mer öppna rasistiska uttryck som sker mellan enskilda elever, snarare än att se till hur rasism kommer till uttryck i skolorganisationen och även i mer subtila former såsom huruvida skolan förmedlar stereotypa bilder av olika kulturer eller etniska grupper. Arneback drar slutsatsen att utgångsläget i det som dokumenteras i likabehandlingsplanerna tenderar vara att skolorganisationen per automatik är en god drivkraft.

Skolverket visar i en rapport att orsakerna till att kränkningar sker inte ska sökas främst hos enskilda elever utan i de sociala processer som eleverna ingår i.²⁰³ I linje med den teoretiska bakgrunden presenterad i denna rapport, drar Skolverket slutsatsen av samma rapport att kulturer och strukturer i skolorganisationen samt de samarbetsformer som utvecklas mellan barn, elever, lärare och annan personal såväl kan understödja som motverka att elever diskrimineras eller trakasseras.

Studier har även visat att det finns en tendens till att trakasserier normaliseras²⁰⁴, vilket understryker vikten av att skolor har ett aktivt arbete för att främja alla barns och elevers lika rättigheter samt motverka förekomsten av trakasserier. Sammantaget visar studier på vikten av att se till hur mer subtila former av negativt särskiljande mellan grupper av människor byggs in i normer och exempelvis förhållningsregler och ges uttryck i symboler och i samverkan i skolorganisationen. Anmälningarna om trakasserier inom utbildningsväsendet visar med tydlighet på upplevelser av att skolpersonalen är centrala aktörer i den upplevda diskrimineringen, antingen genom att skolpersonalen trakasserar en elev och/eller att de bidrar till upplevelsen av diskriminering i och med negligering av händelser.

Förekomsten av trakasserier kan kopplas till de normer som föreligger i skolans värld. Det har undersökningar fastställt.²⁰⁵ De normer som dominerar verkar för att (åter)skapa maktordningen och gränserna för vad som är normalt och onormalt i skolvärlden. Exempel på normer som elever ger uttryck för är att vara sekulär kristen, heterosexuell och vit, men att uppfattade avvikelser från den heterosexuella normen slår hårdare mot pojkar. Det är mot denna bakgrund som vi kan utveckla en djupare förståelse för varför trakasserier uppstår, vem som riskerar att bli trakasserad och vilka former trakasserier kan anta.

203. Skolverket (2013).

204. Gillander Gådin (2011).

205. Skolverket (2009), se även Johansson (2012b) för en litteraturoversikt.

Ett annat mönster som växer fram ur anmälarnas upplevelser av diskriminering är att skolorna upplevs brista i anpassning till elevers individuella behov eller förutsättningar. Det handlar främst om bristande anpassning till elever med olika funktionsnedsättningar eller trosuppfattningar. I grunden kan detta tolkas handla om upplevelser av ojämlika möjligheter i utbildningsväsendet, i och med att effekterna beskrivs vara elevers sociala utestängning och isolering samt försämrade kunskapsutveckling och lägre betyg. Att skolmiljön brister i anpassning till elevers behov har synliggjorts även i tidigare studier. Exempelvis har Skolinspektionen visat efter en granskning av skolsituationen för gymnasieelever med funktionsnedsättning att många gymnasieskolor inte kan uppfylla elevernas behov av tillgänglighet i lokalerna och att det finns brister i de pedagogiska anpassningarna, till exempel vad gäller tekniska hjälpmedel.²⁰⁶ Samtidigt ska det betonas att anmälningarna också pekar ut olika praktiska dilemman för skolorna angående anpassning till elevers individuella behov, som i exemplet om anpassning av matutbudet till olika religiösa trosuppfattningar.

Upplevelser av diskriminering vid handel av varor och tjänster

Anmälningar som handlar om upplevelser av diskriminerande behandling eller bemötande vid köp av varor eller tjänster anges ofta ha samband med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Det finns även en del anmälningar som anges ha samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning och en mer blygsam andel som rör diskrimineringsgrunderna kön, ålder och sexuell läggning.

Resultatredovisningen för anmälningarna inom detta område är uppdelad beroende på om de anmälda händelserna har skett vid kontakt med banker, försäkringsbolag, bostadsföretag, krogar eller restauranger, gym eller andra idrottsanläggningar eller vid övrig handel såsom besök i butik. Samtidigt bör det förtydligas att denna uppdelning medför att sammanställningen under vissa rubriker bygger på relativt få anmälningar. Dessa sammanställningar bör således främst ses som exempel på mönster av upplevelser inom området handel av varor och tjänster i stort, snarare än tolkas som ett mönster för en specifik bransch.

206. Skolinspektionen (2010).

Ett mönster som växer fram vid de övergripande analyserna av anmälningarna inom detta samhällsområde är att det rapporteras in ett flertal fall av upplevelser av att ens (förmodade) etniska tillhörighet resulterar i en ökad misstro eller misstänkliggörande mot anmälarna, vilket anmälarna beskriver leder till alltifrån att de nekas handel till att de erbjuds handel på sämre villkor och/eller på ett kränkande sätt. Bland dessa anmälningar kan man se att anmälarna själva ser att det har koppling till synbara attribut såsom anmälarnas romska tillhörighet bedömt utifrån klädsel eller etniska tillhörighet bedömt utifrån hudfärg.

I övrigt återkommer berättelser som är i linje med de redovisade i avsnitten ovan. Det handlar bland annat om upplevelser av formaliserade ojämlika regelverk, bristande anpassning till individens förutsättningar eller behov, negativ stereotypisering och explicita och implicita diskriminerande attityder. Det kan anges ha samband med även andra diskrimineringsgrunder än etnisk tillhörighet såsom kön, funktionsnedsättning, ålder och så vidare.

Banker

Anmälningar mot banker kommer från personer som nekats banklån eller annan banktjänst såsom öppning av bankkonto, uttag av pengar, valutaväxling eller liknande. Dessa anmälningar domineras av händelser som har samband med föreställningar om en persons funktionsnedsättning alternativt etniska tillhörighet.

I rapporten har vi gett flera exempel på hur personer med olika funktionsnedsättningar upplever att de blir olämplighetsförklarade i olika situationer. Ofta beskriver anmälarna att olämplighetsförklaringen upplevs ha sin grund i att någon annan tillskriver dem en sämre funktionsförmåga än vad anmälaren själv identifierar sig med. Några ytterligare sådana exempel finns bland anmälningarna mot banker samt bland de som gäller frågan om god man. I ett fall har anmälaren nekats en banktjänst då banktjänstemannen kräver att en god man måste närvara.²⁰⁷

”Tilldelad 'God man' hösten 2011. Fick besök 21 jan av 'God man'. Mycket obehaglig upplevelse då 'God man' övertydligt förklarade att tillgång till alla mina konton låg i händerna på denna 'God man'. // 'God man' hörde inte av sig på över 2 mån.

207. Det finns även en anmälan från en god man som handlar om att hen nekats banktjänst med hänvisning till att den person som hen representerar måste närvara (Lpnr 290).

Jag ringde flera gånger utan att kunna nå henne. // Mina pengar tog slut. Påsklovsveckan behöver jag pengar till mat. Jag ringde 'God man' ånyo utan resultat. Går till [banken] // Får som tidigare hjälp att fylla i uttagningsblankett. // Efter ifyllning av blanketten rev [banktjänstekvinnan] den framför ögonen på mig, då hon samtidigt hade läst att jag skulle ha förmyndare med mig för att få ut pengar. Detta hade ingen talat om för mig. // Bankpersonen upplyste mig om förbudet, så att alla andra kunder hörde och såg detta. Så kränkt och oförmyndighetsförklarad jag då kände mig!²⁰⁸

I linje med tidigare redovisade resultat ser vi ovan ett exempel på hur anmälarna upplever att både det mer formaliserade beslutet och det informella bemötandet sammantaget bidrar till upplevelsen av diskriminering.

Det finns även exempel på anmälningar som beskrivs handla om att banker nekat personer banklån eller kredit för att de erhåller sjukersättning som följd av en funktionsnedsättning.

Anmälningar mot banker innehåller även upplevelser av att bli misstrodd eller inte betrodd som bankkund som följd av anmälares etniska tillhörighet.²⁰⁹ Detta beskrivs ibland ha uttryckts explicit, och ibland grundar sig upplevelsen på en känsla av att bankpersonalen signalerar detta genom mer subtila former.

Försäkringsbolag

Anmälningarna mot försäkringsbolag omfattar upplevelser av diskriminering i samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning samt även i viss utsträckning ålder. Händelser som anmäls är att personer nekats teckna försäkring, befintliga kunder som nekats försäkringsersättning och/eller att bemötandet har upplevts som diskriminerande.

Händelserna där personer nekats teckna försäkring kan handla om att anmälares har nekats inkomstförsäkring på grund av hög ålder.²¹⁰ Andra exempel på anmälda händelser är att personer med viss

208. Lpnr 292.

209. Exempelvis l pnr 288 och 289.

210. Exempelvis l pnr 335.

funktionsnedsättning utgör för stor riskgrupp, enligt hänvisad statistik, och därmed inte godkänns som försäkringstagare.

”Jag har ansökt om en sjuk och olycksfallsförsäkring för min son som har Downs syndrom. Ansökan avslogs pga att han har Downs syndrom.”²¹¹

Bland dessa anmälningar anges anledningen till den upplevda diskrimineringen främst ha sin grund i avsaknaden av en individuell prövning till fördel för en generell föreställning om individens funktionsnedsättning.

Anmälda händelser som handlar om hur befintliga kunder nekats ersättning är av en lite annan karaktär, då de i stället kan handla om bedömning av kundens trovärdighet. Anmälare som nekats ersättning vid exempelvis stöld uttrycker en känsla av att de misstänkliggörs på osakliga grunder, och att den nekade försäkringsersättningen i stället grundar sig på en osaklig misstro mot anmälarens etniska tillhörighet. I anmälan nedan söker en anmälare försäkringsersättning för inbrott i och stöld från sitt källarförråd. Anmälaren upplever att försäkringsbolaget misstror hans försäkringsanmälan på grund av hans romska tillhörighet (den etniska tillhörigheten framgår av anmälarens försäkringsanmälan).

”[Försäkringsbolaget] misstror mig fast jag har lämnat kvitton till dom. Dom har luskat fram mitt privatliv vart jag har fått så dyra grejer. Det står sådant i papperna [försäkringsbolaget] har skickat som jag inte ens har sagt. Och sedan påstår de att jag inte har ringt hyresvärden fast jag har ringt de. Sedan har de tagit upp det inbrott som min syster hade för ett år sedan.”²¹²

En annan anmälare vill anmäla ett annat försäkringsbolag för att hen har nekats försäkringsersättning för en anmänt stulen bil. Även i detta fall beskriver anmälaren att hen upplever sig i högre grad misstrodd på grund av sin romska tillhörighet.²¹³ I båda dessa fall beskrivs försäkringsbolagen neka ersättningen med hänvisning till att försäkringsbolagen inte finner deras historier trovärdiga och att de innehåller motsägelser.

211. Lpnr 340.

212. Lpnr 333.

213. Lpnr 715.

Bostadsmarknaden

Anmälda upplevelser av diskriminering på bostadsmarknaden domineras av anmälningar som anges ha samband med personers (förmodade) etniska tillhörighet och funktionsnedsättning. Det förekommer även att personer anger att det upplevs ha samband med flera diskrimineringsgrunder. Då handlar det om olika kombinationer, exempelvis etnisk tillhörighet tillsammans med religion eller funktionsnedsättning.²¹⁴

Ett återkommande tema bland anmälningarna inom bostadsmarknaden är att exempelvis bostadsrättsföreningar upplevs agera kränkande mot en medlem, ofta i syfte att försöka utesluta exempelvis en bostadsrättsinnehavare, hyresgäst eller bostadssökande. Exempelvis beskriver en anmälare hur en äldre alzheimersjuk bostadsrättsinnehavare behandlas kränkande av en bostadsförening. Anmälaren beskriver att en följd av bostadsrättsinnehavarens sjukdom är att hen blir ”kontaktsökande”, vilket upplevs som problematiskt för bostadsrättsföreningen. Så här beskriver anmälaren²¹⁵:

”Det är mycket allvarligt, kränkande & diskriminerande att [bostadsrättsföreningen] inte försöker hitta en lösning utan att de // väljer att föra logg [på bostadsrättsinnehavaren] pga [hens] sjukdom, för en eventuell avhysning.”²¹⁶

Anmälningar som anges ha samband med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet inom bostadsområdet, kan exempelvis handla om en upplevelse av att bli misstrodd och misstänkliggjord på grund av föreställningar om anmälarnas (förmodade) etniska tillhörighet/ursprung. Det finns exempel på upplevelser av diskriminering i samband med vräkning från hyresrätt eller tvångsförsäljning i bostadsrättsförening. Citatet nedan kan exemplifiera det sista, och är hämtat från en anmälan som inkommit från en bekant till den berörda:

”Kvinnan har sitt ursprung i Etiopien och är färgad. Hon äger en mindre bostadsrätt i föreningen. Föreningen fick ohyra i fastigheten och anklagade genast kvinnan för att vara orsaken till

214. För en fördjupad läsning om diskriminering på bostadsmarknaden, se DO (2009).

215. Det är alltså en anhörig till bostadsrättsinnehavaren som skrivit anmälan och inte bostadsrättsinnehavaren som det handlar om.

216. Lpnr 312.

etta. Hon är den enda person med annan hudfärg och nationalitet i fastigheten.”²¹⁷

En annan person beskriver en upplevelse av sämre möjligheter till att få en bostad som följd av hens etniska ursprung. Anmälaren beskriver hur hen nekats en hyresbostad hos sin nuvarande hyresvärd när hen söker eget boende i samband med en separation (hens sambo står på hyreskontraktet). Anmälarens upplevelse är att hyresvärden har sagt att en utannonserad hyreslägenhet redan är uthyrd, fast det framkommit information som visat på att den inte var det. Före citatet nedan beskriver anmälaren att en intresseanmälan för lägenheten har skickats in, anmälaren tar telefonkontakt med hyresvärden och beskriver det på följande sätt:

”... [u]nder det samtalet uppgav [tjänstemannen hos hyresvärden] att 2 intresseanmälan hade kommit in gällande lägenheten, varav en var min och den andra tillhörde en som redan var hyresgäst hos dem. Enligt deras rutiner hade den andra ansökaren // förtur i egenskap av befintlig hyresgäst, något jag förstod. [Tjänstemannen hos hyresvärden] bad mig att kontakta honom måndagen den 31:a januari för att få besked om lägenheten, och hade personen [i den andra ansökan] inte tagit lägenheten så skulle jag få visningstid och erbjudande. När jag kontaktade honom enligt avtalad tid informerade [tjänstemannen] mig att 'dom har tagit lägenheten' och det fanns inga andra lägenheter att erbjuda. // [D]agen efter vår diskussion upptäcker jag att annonsen för lägenheten fortfarande låg uppe på deras hemsida. Då bad jag omedelbart en kollega, som är av svensk etnicitet och inte har brytning som mig, att ringa och höra sig för gällande lägenheten. Han fick då prata med just [samma tjänsteman] som då informerade honom om att lägenheten inte var uthyrd //. Förvånad över svaret så ringde jag tillbaka till [samma tjänsteman] och frågade om de andra hade ångrat sig eftersom annonsen fortfarande var kvar. Då sa [tjänstemannen] att de inte hade ångrat sig – lägenheten var uthyrd – och att de bara inte hade hunnit med att ta bort den från hemsidan.”²¹⁸

Anmälaren beskriver vidare att annonsen även fortsättningsvis ligger kvar och att anmälaren fortsätter att få tvetydiga besked om lägenheten.

217. Lpnr 307.

218. Lpnr 338.

Slutligen hör inte anmälaren något mer från hyresvärden, och anmälaren återupptar inte heller kontakten. Citatet ovan är ytterligare ett exempel på hur subtila former av beteenden, såsom tvetydig eller vag information, kan bidra till en upplevelse av diskriminering och som följd inverka på anmälares handlande (anmälares slutar ta kontakt med hyresvärden).

I övrigt bland anmälningarna mot bostadsmarknaden kan man se exempel på upplevelser av bristande anpassning till individers behov och förutsättningar. Dessa anmälningar kommer från personer med olika funktionsnedsättningar, som vill anmäla sina hyresvärdar eller bostadsrättsföreningar för att de upplever att bostäderna brister i tillgänglighet. Det kan handla om exempelvis bristande anpassning till allergier²¹⁹ eller, som i exemplet nedan, bristande fysisk tillgänglighet i en fastighet:

”Föreningen åberopar paragraf 15 likhetsprincipen för att neka mig anpassning av entré i trapphus med aut[omatisk] dörröppnare för att kunna ta mig ut. De nekar mig även ett eluttag i garaget för att kunna underhållsladda batterier i min anpassade bil. Ordf[örande] hotar med att ta bort min hiss i trapphuset eftersom den som han säger strider mot stadgarna. Om han gör detta då måste vi sälja [lägenheten] och flytta. Inte nog med att man är rörelsehindrad man skall behöva flytta efter 28 års boende i samma bostadsrätt.”²²⁰

Många av ovan redovisade berättelser ligger i linje med vad tidigare studier har kunnat påvisa som exempel på diskriminering på bostadsmarknaden. DO har även i en tidigare rapport kunna konstatera att diskriminering på bostadsmarknaden särskilt kan kopplas till missgynnanden som har samband med etnisk tillhörighet, religion och funktionsnedsättning och föreställningar om dessa.²²¹ I en annan rapport utgiven av DO ges även flera exempel på studier och domslut som bär på likheter med de berättelser som redovisats i denna rapport.²²² Några exempel är erfarenhet av att personer med utländskt klingande namn eller med afrikansk bakgrund har sämre chanser och villkor på bostadsmarknaden i jämförelse med personer med förmodad svensk etnisk tillhörighet.

219. Lpnr 305.

220. Lpnr 311.

221. DO (2009).

222. DO (2011b).

Krogar, restauranger och caféer

Vid analys av anmälningarna mot krogar, restauranger eller pubar växer några tydliga mönster fram i anmälarnas berättelser. Dessa anmälningar anges främst ha samband med diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och/eller religion.

Händelser som anmäls ha samband med anmälarnas funktionsnedsättning omfattar bland annat nekat inträde till eller att någon har slängts ut från restauranger eller krogar, eller försök till de båda. Anledningen anges vara att anmälarnas funktionsnedsättningar misstas handla om alkoholberusning och ett kränkande bemötande följer.

”Vi kom till sportbaren runt 19.00 då jag och min väninna beställde var sin drink. När vi hade suttit ett tag gick jag ner för att träffa ännu en vän. När jag sedan gick upp igen så blev jag stoppad av ägaren //. Hon sa 'att du behöver nog gå ut och ta mer luft'. Varför det? Då svarade hon att det är något med dina ögon. Jag sa att jag har en hjärnskada som gör att jag har dålig balans. Hon skrattade mig rätt upp i ansiktet och började prata i sin mobil och ignorerade mig totalt. Sen sa hon att följ med här, sen skrek hon på 'Krille' i baren samtidigt som hon pekade demonstrativt med fingret över huvudet på mig. Hon sa högt och tydligt i lokalen bland alla människor att 'den här tjejen behöver inte mer. Får jag se ditt leg'.”²²³

Det finns flera exempel i linje med citatet ovan. I ett av dem ger anmälaren uttryck för att även hens etniska ursprung kan ha haft en inverkan på det kränkande bemötandet från krogpersonalen.²²⁴

Anmälningarna mot krogar och restauranger kan även handla om att man nekats att serveras alkohol med samma hänvisning som i citatet ovan, det vill säga att serveringspersonalen misstas anmäla för att vara berusad.

”Jag har blivit diskriminerad vid två tillfällen på två olika restauranger för mitt handikapps skull. (handikappet innebär att jag går dåligt och har dålig balans och måste därför använda rullator.) Har även färdtjänst. På första stället // fick jag veta att jag endast kunde serveras [alkohol] i sällskap med vårdpersonal

223. Lpnr 415.

224. Lpnr 412.

eller assistent. Jag har ingen assistent utan enbart hemtjänst. Andra gången var på restaurang [namn]. De påstod att det var bokad, och då skulle jag vara ett störande inslag, vilket inte stämmer, och därmed skulle jag inte serveras något.”²²⁵

Andra exempel på angivna orsaker till att personer har nekats entré på en krog eller restaurang är att ledarhund inte får tas med, med hänsyn till djurallergiker.²²⁶ Det finns även exempel på hur personer i rullstol inte kan ta sig in på en restaurang eller krog på grund av bristande fysisk tillgänglighet i lokalerna.²²⁷

Det finns även ett flertal historier om hur personer med annat (förmodat) etniskt ursprung än svenskt upplever att de har blivit kränkta av serveringspersonal eller nekats entré på krog eller nattklubb. I ett fall beskriver anmälaren hur hen nekats servering av en whisky i en hotellbar som är öppen för allmänheten. Anmälaren nekas först, men efter att bartendern förstått att anmälaren är en hotellgäst samt efter att anmälaren har insisterat, serveras whiskyn. Anmälaren tror att oviljan att servera beror på att hen är mörkhyad²²⁸. I ett annat exempel nekas fem killar som enligt egen beskrivning har utländsk bakgrund entré på en nattklubb. En av killarna – författaren till anmälan – har med sin flickvän, som beskrivs ha svensk bakgrund. Händelsen beskrivs såhär:

”... tyvärr nekades jag och mina vänner // att gå in på nattklubben [namn]. Vakten nekade inträde och hänvisade att nattklubben vara släpper in personer som står på gästlistan den kvällen. // min flickvän säger att hon är på gästlistan och han söker fram hennes namn i en form av elektronisk gästlista och hon finns med. Sedan frågar vakten om min flickvän om jag står med och vakten söker på mitt namn och [det] finns inte med och då säger vakten att jag inte kommer in för att jag står inte med på listan. // Väldigt kränkande upplevelse att bli nekad att inte komma in med hänvisning till att det är gästlistan som gäller när nattklubben har annonserat både på facebook och visa sms att klubben är öppen för alla och att det är gratis inträde.”²²⁹

225. Lpnr 409.

226. Lpnr 411.

227. Exempelvis lpnr 414.

228. Lpnr 416.

229. Lpnr 419.

Handel av övriga varor och tjänster

I detta avsnitt redovisas anmälningar som omfattar kunder som upplever diskriminering i samband med besök i butik eller vid kontakt med telefonförsäljning, internethandel eller reklam.

Dessa anmälningar har främst samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet/religion. Anmälningar som handlar om upplevd diskriminering vid besök i butik har med få undantag samband med anmälarens (uppfattade) romska tillhörighet eller mörka hy. I dess fall beskrivs de upplevda diskriminerande praktikerna handla om misstänkliggörande och/eller kränkande eller rasistiskt bemötande av väktare eller butikspersonal. Misstänkliggörandet kan handla om att anmälaren misstänks för att ha snattat.

Misstänkliggörandet om exempelvis snatteri kan i vissa fall ta sig uttryck genom visitering, vilket beskrivs som djupt kränkande, skamligt och förnedrande.

”Jag är en // romsk tjej. Jag går klädd i traditionella romska kläder, stor kjol och blus. Varför jag skriver till er är för att jag i förra veckan // var inne på [en butik] och handlade. // [N]är vi hade betalat våra varor och packat allt i påsarna och var på väg bortåt utgången kom 3 killar fram till mig och mitt sällskap och bad mig visa vad jag hade innanför jackan! så klart fattade jag inte vad dom menade direkt och frågade. Då sa han att jag hade snattat, att dom sett det på övervaknings kameran och att jag skulle öppna upp min 'Jacka', vilket jag inte ens hade på mig utan jag hade bara en blus. Jag sa åt han att jag inte hade tagit något men han insisterade på att han skulle kroppsvisitera mig. Jag sa att det var ok att dom skulle visitera mig eftersom jag inte tagit något men att jag ville ha dit en kvinnlig expedient eftersom jag var kvinna för det första och för det andra för att jag var rom. Då svarade han bara spydigt att det inte fanns någon kvinnlig expedient för MIG. Jag själv bad dem ringa polisen i sådana fall och jag bad dem också säga till att dom skulle ta med sig en kvinnlig polis. Under den tiden vi väntade på polisen, vilket var över en timme, fick jag stå på samma plats där de stoppat mig...alltså inne i köpcentret. Folk som gick förbi tittade jättemycket för butikspersonalen stod runt mig och de var inte direkt diskreta eller trevliga. // Min man ställde frågan till en utav killarna om dom stoppade oss för att vi var zigenare men han svarade att vi stoppar alla tjuvar. Jag hade också med

mig en svensk kvinna med i mitt sällskap och hon sa då att de då lika gärna hade bett att få kolla henne eftersom hon var i samma sällskap men fick till svar att det inte behövdes för att hon inte 'gjorde sådant'. Då frågade hon igen om de stoppade mig för att jag var rom och då svarade han 'Ja'. Hon sa även att när polisen har kollat mig så tyckte hon att de skulle be om ursäkt och han svarade att han aldrig skulle be om ursäkt av 'sådana som vi'. // Och när den kvinnliga polisen kom visiterade hon mig och som tidigare nämnt hade jag ju inte tagit något vilket personalen sa sig vara ett par trosor."²³⁰

Romers upplevelser av att bli påpassad och misstänkliggjorda i affärer eller liknande har även identifierats i tidigare studier.²³¹

I ett annat fall berättar anmälaren hur hen upplever att butikspersonalen har betett sig kränkande när butikspersonalen nekat anmälaren att returnera två av tre kuddar som köpts i samma butik någon dag tidigare. Anmälaren upplever att det har samband med anmälares afrikanska ursprung.

"På måndagen // gick jag tillbaka till affären för att lämna tillbaka två av kuddarna. Försäljaren sade att det skulle gå bra men att hon skulle lukta på de först, som en koll om de var använda. Försäljaren sa då att det luktade om kuddarna // och ansåg att kuddarna var använda. Kuddarna gick inte att lämna tillbaka. // Jag kände mig orättvist behandlad och fick en känsla av att detta inte handlade om rätt eller fel utan att de helt enkelt hade bestämt sig för att jag inte skulle få lämna tillbaka varorna. Jag fick en känsla av att det handlade om min ursprung, vilket är Africa. Jag kände mig diskriminerad. // En vecka senar // bad jag en bekant av Nordiskt ursprung att gå tillbaka med kuddarna till affären för att se om min tidigare känsla av diskriminering var riktig. Min bekant/vän// bad att få lämna tillbaka kuddarna, kuddarna togs tillbaka utan någon som helst invändning. Ingen frågade om de hade använts och ingen // luktade på kuddarna."²³²

230. Lpnr 780.

231. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (2004).

232. Lpnr 713.

Anmälningar som anges ha samband med kön kan handla om upplevelser av könsstereotyp reklam från leksaksföretag eller upplevelser av diskriminering i samband med att gym eller idrottsanläggningar gör för lite eller för mycket skillnad på kön. Ett exempel på det förra är när en man anmäler att han upplever det som kränkande att ett gym tillåter att kvinnlig personal går in i mäns omklädnings- och duschrum.

”Det jag vill anmäla är att de låter kvinnlig personal gå in i männens omklädningsrum, även när man byter om eller duschar. Detta trots att de har ett flertal män anställda (vet om minst sex stycken) och jag har sagt till dem på gymmet tre gånger. // På senare tid har jag sett att de satt upp en skylt på männens omklädningsrum att 'här arbetar både manlig och kvinnlig personal' i omklädningsrummet) dvs i männens omklädningsrum. Detta tycker jag är väldigt märkligt ...// Det här är för mig ett nytt fenomen att man sätter detta i system där kvinnor frekvent går in i männens omklädningsrum utan tanke på integritet. Jag känner mig kränkt när de gör detta ...”²³³

Diskrimineringsgrunden ålder och även i viss mån funktionsnedsättning anmäls i samband med upplevd otillgänglighet vid handel av varor eller tjänster, vilket beskrivs hänga samman med samhällsutvecklingen där teknik ersätter personlig service. En person anmäler att hen upplever det som diskriminerande att behöva betala en fakturaavgift som de som betalar via e-faktura slipper.²³⁴ I det fallet anges ålder som diskrimineringsgrund, i och med att äldre mer sällan än yngre använder internetbanktjänster. Ett annat exempel är en person som anmäler att självscanningssystemet i en matbutik inte fungerar för personer i rullstol.²³⁵ Ytterligare ett exempel på anmälan som är kopplad till diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning är hur nedmonteringen av det fasta telefonnätet resulterar i att elöverkänsliga som inte kan använda mobiltelefoni riskerar att isoleras.²³⁶

Ett annat mönster är upplevelser av diskriminerande prissättning. Det kan exempelvis handla om att gym eller mässor har olika prissättning för kvinnor och män eller – som i exemplet nedan – för olika åldrar.

233. Lpnr 374.

234. Lpnr 794.

235. Lpnr 778.

236. Lpnr 795.

”Vi är tre ungdomar som går på Handelsprogrammet i årskurs 1 // . Vi tre har gymkort på [namn gym]. Vi har upptäckt att pensionärernas gymkort kostar 179:-/mån och 209:-/mån kostar det för ungdomar/studerande vid årsmedlemskap. Vi tycker att detta är åldersdiskriminering då vi som ungdomar har ännu mindre pengar att röra oss med än vad pensionärer har.”²³⁷

Diskussion om anmälningarna inom området handel av varor och tjänster

Anmälningarna inom samhällsområdet handel av varor och tjänster omfattar individers möte med tjänstemän eller servicepersonal, som i en förlängning ger ett ansikte utåt för ett företag och en arbetsorganisation. Individers möte med handeln tangerar på så sätt processer som pågår i en arbetsorganisation och kan i det avseendet analyseras mot bakgrund av de processer och strukturer som präglar arbetsorganisationen. Anmälarna, som är kunder, saknar däremot vanligtvis insyn i företagets organisationsprocesser och som följd är det interaktionen med företagets servicepersonal och tjänstemän som ligger i fokus. Ytterst handlar alltså anmälningarna inom detta samhällsområde om när individer upplever att företag diskriminerar i mötet med företagets kunder, ofta genom exempelvis ojämlika villkor vid handel av varor och tjänster och kränkande bemötande.

Dessa anmälningar handlar främst om informella processer som grundorsak till den upplevda diskrimineringen, såsom att bli tillskriven negativa stereotypa egenskaper och som följd en ökad mistro. Vi har också visat exempel på hur det kan upplevas som diskriminerande när handeln formaliserar differentierade villkor såsom könsdifferentierade priser. I dessa fall handlar det ytterst om när handeln gör avvikelser från likabehandling. Andra exempel är hur de formaliserade strukturerna inom handeln resulterar i ett hinder för anmälarna eftersom de inte är anpassade för vissa gruppers behov eller förutsättningar, såsom i fallet med självscanningssystemet. Men majoriteten av anmälningarna på detta område handlar alltså om informella processer såsom kränkande behandling och bemötande.

Ett centralt mönster bland anmälningarna som handlar om människors erfarenheter av handel av varor och tjänster är således att servicepersonalens

237. Lpnr 378-380.

och tjänstemännens negativa föreställningar och stereotypa attityder upplevs ligga bakom anmälarnas negativa särbehandling och bemötande. Många av dessa berättelser, varav några är exemplifierade ovan, bär likhet med tidigare studier om diskriminering i samhällslivet. Rapporter gjorda av exempelvis Mångkulturellt centrum²³⁸ och av DO²³⁹ visar på hur afrosvenskar har erfarenhet av att bli ifrågasatta, misstänkliggjorda och av ett rasifierat språkbruk i de mest vardagliga situationerna, såsom i affärer och på restauranger och krogar. Liknande berättelser vittnar många romer om i olika rapporter.²⁴⁰ Tidigare studier har även visat att majoriteten av de anmälningar som inkommer från romer till DO kommer från romska kvinnor, och de flesta av dessa handlar om just diskriminering såsom trakasserier i det offentliga rummet som vid besök i affärer.²⁴¹

Den samlade bilden av kunskapsläget är således att det finns en systematik avseende vilka som riskerar att bli utsatta för trakasserier och vardagsrasism i det offentliga rummet och i samhällslivet.²⁴² Denna systematik kan i sin tur härledas till strukturer som grundlades långt tillbaka i tiden och som fortfarande återskapas. Studier visar på historiska kopplingar till exempelvis slaveriet, kolonialtiden, förtryck av inhemska minoriteter och rasbiologins spridning under 1800-talet.²⁴³

Som redovisats ovan handlar flera anmälningar som inkommer till DO om upplevelser av bristande tillgänglighet i butiker, bostäder och liknande. Vi vet sedan tidigare att tillgängligheten i det offentliga rummet och i bostäder brister. Exempelvis visar en undersökning att var tredje person med funktionsnedsättning upplever sig hindrad att handla på grund av bristande tillgänglighet i butiker.²⁴⁴ I skrivande stund bereds som följd en utvidgning av diskrimineringslagen i form av en ny bestämmelse om förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.²⁴⁵

238. Mångkulturellt centrum (2014).

239. Kalonaityté med flera (2007).

240. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (2004).

241. DO (2012b).

242. För kunskapsöversikter, se exempelvis Johansson (2013), Löwander och Hagström (2011), Mångkulturellt centrum (2014) och Ds (2014).

243. För vidare läsning, se SOU (2005).

244. Handisam (2013).

245. Regeringens proposition 2013/14:198.

Det är också väl känt sedan tidigare att det förekommer diskriminering på den svenska bostadsmarknaden. Bland annat har en av dessa studier visat på diskriminering av personer med arabisk klingande namn,²⁴⁶ och att det främst kan förklaras av hyresvärdars preferenser för vissa etniska grupper.²⁴⁷ Hyresgästföreningen har även gjort en studie som gick ut på att en bostadssökande med svensk klingande respektive utlandsklingande namn skulle kontakta ett större antal privata och kommunala bostadsbolag per telefon. Analysen visade ett tydligt mönster av diskriminering av personer med utlandsklingande namn.²⁴⁸ Andra studier har även visat på förekomsten av diskriminering på bostadsrättsmarknaden, även om det finns indikatorer på att diskrimineringen på hyresrättsmarknaden är mer utbredd.²⁴⁹

De negativa konsekvenserna för individen kan ju i ett avseende betraktas som mer påtagliga om vi pratar om att nekas bostad eller bolån som följd av diskriminerande praktiker i jämförelse med att nekas entré på krogen. Men utifrån perspektivet att själva upplevelsen av diskriminering och kränkningar har inverkan på individers beteende och känsla av samhörighet, blir det inte lika relevant att väga händelserna. Det framgår exempelvis av tidigare studier att individer som upplever sig diskriminerade även har sämre rapporterad självskattad hälsa och lägre förtroende för andra människor och institutioner.²⁵⁰

246. Ahmed och Hammarstedt (2008).

247. Ahmed, Andersson och Hammarstedt (2010).

248. Hyresgästföreningen (2007).

249. DO (2009).

250. Statens folkhälsoinstitut (2010).

Slutreflektioner

Syftet med analysarbetet som redovisats i denna rapport var att fördjupa förståelsen för diskriminering som samhällsföreteelse, genom att synliggöra mönster i individers upplevelser av diskriminering och synliggöra vilka former diskriminering upplevs anta.

Rapporten har redovisat mönster i anmälningarna avseende vad anmälarna upplever som diskriminerande, kränkande, missgynnande, orättvist eller liknande – samlat under begreppet upplevelser av diskriminering – och i hur händelseförloppen till de upplevda diskriminerande händelserna beskrivs, i vilka sociala sammanhang de anmälda händelserna utspelar sig och vilka aktörer som beskrivs vara inblandade. I och med att analysarbetets fokus har legat på att söka vad som är återkommande i anmälningarna har vi kunnat lyfta det tillsynes unika i anmälarnas berättelser och tillsynes enskilda händelser till att visa på mönster i och mellan anmälarnas upplevelser.

Diskrimineringslagen syftar till att ”värna om principen om alla människors lika värde och att alla rätt att bli behandlade som individer på lika villkor”.²⁵¹ Ytterst syftar lagstiftningen till att bidra till ett samhälle där alla människor ges ”möjligheter att utvecklas utifrån sina individuella egenskaper och förutsättningar och efter sin egen förmåga och sina egna val”.²⁵² Berättelserna som redovisats i denna rapport vittnar om upplevelser av att principen om alla människors lika värde och om rättigheten att bli behandlade som individer på lika villkor inte har efterlevts.

Resultaten av analysarbetet visar sammantaget på upplevelser av att diskriminering uppstår

- i ett komplext samspel mellan sociala strukturer (såsom arbetsplatskulturer, normer och jargonger och som även kommer till uttryck i formaliserade strukturer såsom bestämmelser och lagar), individer och individers bedömning av deras handlingsutrymme och anpassningsstrategier
- i processer, det vill säga i kedjor av händelser bestående av flera olika händelser som exempelvis trakasserier, sämre lön, sämre befodringschanser och löneutvecklingschanser, repressalier, inte bli lyssnad på, social uteslutning och liknande

251. Regeringens proposition 2007/08:95, s. 79.

252. Regeringens proposition 2007/08:95, s. 79.

- i en växelverkan mellan subtila och öppna, formella och informella, handlingar och strukturer, till exempel mellan lagar eller policyer och tjänstemäns tillämpning av desamma och bemötande av individer
- som följd av att bli tillskriven negativa stereotypa egenskaper och bristande bedömning av individers förutsättningar och behov.

Anmälarna själva beskriver sällan händelserna som unika eller att händelserna kan förklaras med enbart individuella brister. I stället uttrycker många att det de har upplevt går i linje med en kultur, en arbetsplatsstruktur eller ett systematiskt beteendemönster eller liknande, som har drabbat anmälaren eller andra även tidigare.

Diskriminering upplevs alltså ofta uppstå i former som gör det svårt att peka på enskilda händelser eller tidpunkter då en diskriminerande handling inträffat. Anmälarnas berättelser vittnar även om att det kan vara svårt att tydliggöra ansvaret.

I rapporten har vi redovisat konkreta citat för att illustrera dessa mönster av upplevelser. Sammanfattningar av och diskussioner om dessa mönster har redovisats i resultatredovisningen, varför fokus nedan ligger på reflektioner kring rapporten i sin helhet.

De övergripande resultaten som sammanfattas ovan går in i varandra och visar på olika aspekter av de komplexa sociala processerna som upplevs (åter)skapa diskriminering och ojämlikheter. Resultaten belyser bland annat vikten av att se till sammanhanget och de sociala processer som olika händelser utspelar sig i när vi ska skapa förståelse för hur diskriminering och ojämlikheter uppstår. Det är även något som tidigare studier betonat.²⁵³

Den sociala kontexten och dess dominerande strukturer inverkar på både uppfattningar av diskriminering och förekomsten av diskriminering. Forskningen har exempelvis lyft fram att strukturer inom arbetsorganisationer såsom graden av formalisering, organiseringen av kontroll och koordineringen mellan chef/arbetsledare och underställda har inverkat på hur individer uppfattar diskriminering och förekomsten av diskriminering.²⁵⁴ Även den demografiska sammansättningen har betydelse

253. Exempelvis Acker (2006), Husu (2005) och Skolverket (2013).

254. Hirsh och Kornrich (2008).

för hur ojämlikheter uppstår²⁵⁵, såsom om kvinnor och minoriteter befinner sig i ledningsposition²⁵⁶.

Att se uppkomsten av diskriminering som en process och att man bör se till betydelsen av samspelet mellan strukturer och individer i sitt sammanhang är alltså inte unikt för anmälningarna som kommer in till DO. Även detta synsätt har lyfts fram i forskningen²⁵⁷ och i studier framtagna av olika myndigheter. Exempelvis drar Skolverket slutsatsen av en antologi om trakasserier, kränkningar och mobbning i skolan att "orsakerna ska inte främst sökas hos de enskilda individerna utan i de sociala processer som eleverna ingår i".²⁵⁸ Denna slutsats går i linje med denna analysrapports slutsats, men med förtydligandet att det även gäller när man analyserar andra organisationer än skolan.

Att för ensidigt försöka förklara upplevelser eller förekomsten av diskriminering med att söka fel hos enskilda individer eller i isolerade handlingar eller händelser utan att se till de historiska och kontextuella sociala processerna som händelserna utspelar sig i, kan resultera i att man behandlar symptomen i stället för orsakerna. Att exempelvis se uppkomsten av sexuella trakasserier på en arbetsplats som ett individproblem gör att arbetsgivaren kan missa viktiga organisationsprocesser och strukturer såsom jargonger eller könsskillnader i värdering av kompetens, arbetsinsatser, arbetsdelning eller liknande, som bidrar till att trakasserierna uppstår.

Det är dock viktigt att ha i åtanke att vissa maktstrukturer genomsyrar större delar av samhällen och bidrar till att det finns ett visst mönster kring vilka människor som tenderar att bli fråntagna rättigheten att bli behandlade på lika villkor, och som blir utsatta för diskriminering. Det innebär däremot inte att sådana maktstrukturer bestämmer individers handlingar eller att de alltid kommer till uttryck.

Individers anpassningsstrategier och andra kontextuella förhållanden såsom organiseringen av makt, demografiska förhållanden och liknande inverkar på vilken betydelse olika samhällsstrukturer får i en viss situation. Om vi exempelvis antar att en normativ struktur är att kvinnor är mer

255. Exempelvis Bygren och Kumlin (2005) och Hirsh och Kornrich (2008).

256. Exempelvis Hultin (2001).

257. Exempelvis Acker (2006), Atewologun (2011), Reskin och McBrier (2000) och Tomaskovic-Devey (1993). Jämför även med Giddens (1984) teoretiska resonemang om samspelet mellan struktur och individ.

258. Skolverket (2013), s. 16.

familjeorienterade än män. En sådan normativ föreställning (struktur) skulle kunna generera negativa konsekvenser för en kvinna som söker anställning på ett jobb som inte anses vara förenligt med för hög grad av privata åtaganden. Samtidigt kan samma föreställning om att kvinnor generellt sett skulle vara mer familjeorienterade och bättre lämpade som föräldrar i jämförelse med män få en annan konsekvens i ett annat sammanhang. I situationer då föräldraförmågan utreds kan denna föreställning resultera i att män i större utsträckning än kvinnor får sin föräldraförmåga ifrågasatt.

Ett annat exempel är att trakasserier mellan två elever kan uppstå i ett klassrum, men i ett annat klassrum uppkommer inte trakasserier mellan samma elever på grund av andra omständigheter såsom lärarens förhållningssätt, klassens demografiska sammansättning och så vidare. Samtidigt är det viktigt att se att vissa strukturer är så pass starkt förankrade i samhället att systematiken i vilka som tenderar att hindras från lika rättigheter och möjligheter och blir utsatta för diskriminering är uppenbar.

Hur kan man då se på resultaten som redovisats i denna rapport? Vi har tidigare påpekat att analysunderlaget har utgjorts av subjektiva beskrivningar av upplevelser av diskriminering och att andras perspektiv på de rapporterade händelserna saknas. Vid djupare utredning av enskilda ärenden kan det komma fram andra aspekter av de anmälda händelserna som ingått i analysunderlaget, som delvis eller helt skulle kunna förändra läsarnas och kanske även i viss utsträckning anmälarnas bild av de enskilda händelserna. Detsamma hade förstås även gällt om analyserna hade varit baserade på arbetsgivarnas subjektiva upplevelser. Detta är en naturlig följd av att vi människor inte har full insikt i och kunskap om allt som sker omkring oss i vår vardag och att vi hänvisas till våra tolkningar av situationer.

Emellertid kan inte eventuella tillkommande aspekter ändra den samlade bilden som växer fram från forskningen och andra kunskapskällor tillsammans med resultaten av analysen som redovisats i denna rapport: Diskriminering har samband med processer och praktiker som följer en viss systematik avseende händelsemönstren och vilka som riskerar att diskrimineras och till vardags får uppleva att andra personer tillskriver dem negativa stereotypa föreställningar och negativt särbehandlar dem som följd. Det kan vi med tydlighet se när vi samlar kunskapsläget i frågor om hur föreställningar om exempelvis muslimer, afrosvenskar eller romer (åter) skapar ojämlikheter mellan grupper i samhället. Detsamma gäller för

föreställningar om vilka jobb som kvinnor, utrikes födda och personer med funktionsnedsättningar är lämpade för på arbetsmarknaden.

Konsekvenserna av att bli utsatt för kränkningar och diskriminering i samhällslivet och i det offentliga rummet är stora för individen såväl som för samhället. Diskriminering (åter)skapar (och återspeglar) samhällets ojämlika villkor och möjligheter. Men det framgår även av tidigare studier att den faktiska upplevelsen av diskriminering får stora samhällskonsekvenser. Individer som upplever sig diskriminerade har sämre rapporterad självskattad hälsa och lägre förtroende för andra människor och institutioner.²⁵⁹ Att människor upplever sig vara diskriminerade får med andra ord konsekvenser för samhällslivet avseende bland annat demokratin, integreringen och hälsotillståndet.

I denna rapport har vi även gett exempel på att upplevelser av diskriminering och negativ stereotypisering beskrivs inverka på individers handlande i form av olika strategier, vilket även stöds av forskning på området.²⁶⁰ Huvudpoängen med detta resonemang är att det inte enkom är den fastställda eller erkända diskrimineringen (det vill säga diskriminering som exempelvis fastställts i domstol eller erkänns genom forskning) som får negativa konsekvenser för samhället, utan den rena upplevelsen av diskriminering sätter spår i människan och inverkar på hens välbefinnande, handlingar och handlingsutrymme som samhällsmedborgare.

För att skapa en fördjupad förståelse för innehållet i anmälningar som inkommer till DO, planerar DO att framöver komplettera med analyser av mer avgränsade områden såsom en diskrimineringsgrund eller ett samhällsområde för att kunna synliggöra andra aspekter av upplevelser av diskriminering än vad som har varit möjligt i denna rapport.²⁶¹ Detta för att inte tappa andra intressanta och viktiga berättelser om utsatthet, som inte denna rapport omfattar. I framtida analyser av anmälningar om upplevelser av diskriminering kan det även vara intressant att studera förändringar över tid avseende vilka personer och händelser som tenderar att rapportera och rapporteras in till DO.

DO ser även att det finns stora kunskapsluckor på området diskriminering. Det behövs fler studier som fastställer diskriminerande praktiker. Det

259. Statens folkhälsoinstitut (2010) och Östberg med flera (2014). För en översikt av kunskap på området, se även Ivert och Malmsten (2014).

260. Exempelvis Acker (2006), Atewologun (2011) och Gustafsson (2008).

261. Se exempelvis Engwall (2014).

finns exempelvis ett antal studier som visar på diskriminering av olika grupper av människor i ansökningsförfarandet till utlysta tjänster, men kunskapen om hur olika aktörers agerande i andra situationer bidrar till diskriminering är inte lika väl utvecklad. Ökad kunskap om arbetsgivares och utbildningsanordnares erfarenheter av och agerande för att motverka och åtgärda upplevd diskriminering i organisationer är också central för att förstå vilka utmaningar DO och andra aktörer som arbetar för lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering står inför.

DO har genomfört en intervjustudie om arbetsgivares och utbildningsanordnares erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder som diskrimineringslagen ställer krav på.²⁶² Men det behövs fler studier som fångar de faktiska diskriminerande processerna. Med denna kunskap kan vi troligtvis arbeta bättre och effektivare för att främja lika rättigheter och möjligheter, och för att motverka diskriminering.

262. DO (kommande).

Referenser

Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender & Society*, 4, 139–158.

Acker, J. (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations", *Gender & Society*, 20, 441–464.

Ahmed, A., L. Andersson och M. Hammarstedt (2010). "Can discrimination in the housing market be reduced by increasing the information about the applicants? ", *Land Economics*, 86, 79–90.

Ahmed, A., L. Andersson och M. Hammarstedt (2011). Diskriminering mot icke-heterosexuella i anställningssituationen. IFAU rapport 2011:25. Uppsala: IFAU.

Ahmed, A., L. Andersson och M. Hammarstedt (2012). "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market", *Applied Economics Letter*, 19, 403–406.

Ahmed, A. och M. Hammarstedt (2008). "Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the Internet", *Journal of Urban Economics*, 64, 362–372.

Arneback, E. (2012). Med kränkningen som måttstock. Om planerade bemötanden av främlingsfientliga uttryck i gymnasieskolan. Akademisk avhandling, Örebro Studies in Education 34, Örebro universitet.

Ashforth, B., S. Harrison och K. Corley (2008). "Identification in organizations: An examination of four fundamental questions", *Journal of Management*, 34, 325–374

Atewologun, O. A. (2011). An examination of senior Black, Asian, and Minority Ethnic women and men's identity work following episodes identity salience at work. Akademisk avhandling. Cranfield University, School of Management.

Bangura Arvidsson, M. (2003). Ifrågasatta fäder. Olika bilder av fäder till socialt utsatta barn. Lunds avhandlingsserie i socialt arbete 13. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

Bihagen, E. och M. Ohls (2006). "The Glass Ceiling – Where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000", *The Sociological Review*, 54, 20–47.

Boye, K., K. Halldén och C. Magnusson (2014). "Könlönegapets utveckling. Betydelse av yrkets kvalifikationsnivå och familjeansvar", s. 185–232 i M. Evertsson och C. Magnusson (redaktörer), *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.

Bråmås, Å. (2007). *Etnisk diskriminering på bostadsmarknaden. En forskningsöversikt. Arbetsrapport*, Institutet för bostads- och urbanforskning, Uppsala universitet.

Bursell, M. (2012). *Ethnic discrimination, name change & labor market inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*. Akademisk avhandling. Stockholm studies in sociology, new series 54, Stockholms universitet.

Bygren, M. (2001). *Career outcomes in the Swedish labour market: Three contextual studies*. Akademisk avhandling. Institutet för social forskning (SOFI) nr 51. Stockholm: SOFI, Stockholms universitet.

Bygren, M. och M. Gähler (2007). *The gender gap in workplace authority in Sweden 1968–200. A family affair*. Working paper 2007: 28, IFAU. Uppsala: IFAU.

Bygren, M. och J. Kumlin (2005). "Mechanisms of organizational sex segregation: The role of skewed labor pools and organizational characteristics in the sex composition of newly recruited employees in Swedish workplaces", *Work & Occupations*, 32, 39–65.

Carlsson, M. och D-O. Rooth (2007). "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 43, 73–92.

Dagens Nyheter (DN) (2013). "Bästa Beatrice Ask", författad av J. H. Khemiri, publicerad 2013-03-13, se <http://www.dn.se/kultur-noje/basta-beatrice-ask/>.

DN (2014). "DO granskar 150 skolor i kamp mot mobbning", publicerad 2014-03-13, se <http://www.dn.se/nyheter/sverige/do-granskar-150-skolor-i-kamp-mot-mobbning/>

Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2009). *Diskriminering på bostadsmarknaden. Redovisning av regeringsuppdrag IJ2009/1834/DISK, ärendenummer LED 2009/268*. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se

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 (2011a). Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv. Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se

DO (2011b). Vågar till rättigheter. En inspirationsbok i lokalt antidiskrimineringsarbete. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se

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

DO (2012b). Romers rättigheter. Rapport. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se

DO (2014). Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2013. Ärende LED 2014/28, Handling 1. Stockholm: DO. Finns för nedladdning på www.do.se

Ds (2014). Den mörka och okända historien. Vitbok om övergrepp och kränkningar av romer under 1900-talet. Ds 2014:8. Stockholm: Fritzes.

Engwall, K. (2014). Diskriminering som har samband med funktionshinder. En aktgranskning. En rapport på uppdrag av Myndigheten för delaktighet och DO, publicerad i FoU Södertörns skriftserie nr 127/14. Tumba: FoU Södertörn.

Evertsson, M. och C. Magnusson (redaktörer) (2014). Ojämlikhetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige. Stockholm: Liber.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2009). EU-Midis, European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Result Report. FRA.

Giddens, A. (1984). The constitution of society. Outline of the theory of structuration. Cambridge: Polity Press.

Gillander Gådin, K. (2011). "Peer sexual harassment in schools – normalization of gender practices in a neoliberal time", s. 58–67 i Fahlgren, S., Johansson, A., Mulinari, D. (redaktörer), Normalization and the production of "outsiderhood". Feminist readings of a neoliberal welfare state. Bentham eBooks.

Glaser, B. G. och A. L. Strauss (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company.

le Grand, C., och R. Szulkin (2002). "Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant – native earnings gap in Sweden", *Labour* 16, 37–64.

le Grand, C., R. Szulkin och M. Tåhlin (2001). "Lönestrukturens förändring i Sverige", s. 121–174 i J. Fritzell, M. Gähler och O. Lundberg (red.), *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, Kommittén Välfärdsbokslut/SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.

Grusky, D. (redaktör) (2008). *Social Stratification. Class, Race, and Gender in sociological perspective*. Boulder: Westview Press Inc.

Gustafsson, U. (2008). *Why women ask for less salary than men: Mediation of stereotype threat in salary negotiations*. Akademisk avhandling. Psykologiska institutionen, Lunds universitet.

Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam) (2013). *Hur är läget 2013? Uppföljning av funktionshinderpolitiken*. Stockholm: Handisam (nuvarande Myndigheten för delaktighet, MFD).

Hirsh, C. E. och S. Kornrich (2008). "Conditions, institutional environments, and sex and race discrimination charges", *American Journal of Sociology*, 113, 1394–1432.

Hultin, M. (2001). *Consider her adversity. Four essays on gender inequality in the labor market*. Akademisk avhandling. Institutet för social forskning (SOFI), nr 47. Stockholm: SOFI, Stockholms universitet.

Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor. Osynligt, synligt och subtilt*. Rapport 2005:41 R, Högskoleverket.

Hyresgästföreningen (2007). *Diskrimineringsbarometern – en undersökning om diskriminering på bostadsmarknaden*. Stockholm: Hyresgästföreningen.

IFAU (2013). *Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken*. Rapport 2013: 5. Uppsala: IFAU.

Integrationsverket (2006). *Upplevelser av diskriminering hos utrikes födda personer i Sverige 2005*. Norrköping: Integrationsverket.

Ivert, A-K. och J. Malmsten (2014). *Diskrimineringens betydelse för hälsan*. Malmö: Malmö stad och Malmö Högskola.

Johansson, E. (2012a). Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet. Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000. Stockholm: Oxford Research.

Johansson, E. (2012b). 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.

Kalonaityté, V., V. Kawesa och A. Tedros (2007). Att färgas av Sverige. Upplevelse av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige. Stockholm: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

Kray, L. J., J. Reb, A. D. Galinsky och L. Thompson (2004). "Stereotype reactance at the bargaining table: The effect of the stereotype activation and power on claiming and creating value", *Personality and social psychology bulletin*, 30, 4, 399–411.

Kray, L. J., L. Thompson och A. Galinsky (2001). "Battle of the sexes: Gender stereotype conformation and reactance in negotiations", *Journal of personality and social psychology*, 80, 6, 942–958.

Kumlin, J. (2007). Disentangling sex segregation. Studies on the roots and routes of labour market sex segregation. Akademisk avhandling, Institutet för social forskning (SOFI) nr. 70. Stockholm: SOFI, Stockholms universitet.

Linghag, S. (2009). Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjnings och karriär. Doktorsavhandling i Industriell ekonomi och organisation. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan, Industriell teknik och management.

Lipsky, M. (1980). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. New York: Russell Sage.

Llewellyn, G., R., Traustdóttir, D., McConnel och H., Björg Sigurjónsdóttir (redaktörer) (2010). Parents with intellectual disability. Past, present and futures. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Löwander, B. och M. Hagström (2011). Antisemitism och islamofobi – utbredning, orsaker och preventivt arbete. Forum för levande historia, uppdrag från Arbetsmarknadsdepartementet A2011/1622/DISK.

Magnusson, C. (2010). Mind the gap. Essays on the explanations of gender wage inequality. Akademisk avhandling, Institutet för social forskning (SOFI) nr. 78. Stockholm: SOFI, Stockholms universitet.

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

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (2004). Diskriminering av romer i Sverige. Rapport från DO:s projekt åren 2002 och 2003 om att förebygga och motverka etnisk diskriminering av Romer. Stockholm: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Osbeck, C., A-S. Holm och I. Wernersson (2003). Kränkningar i skolan: förekomst, former och sammanhang. Stockholm: Liber AB.

Regeringens proposition 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering, s. 380. Se www.regeringen.se

Regeringens proposition 2013/14:198. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering. Se www.regeringen.se

Reskin, B. F och D. B. McBrier (2000). "Why not ascription? Organizations' employment of female and male managers", *American Sociological Review*, 65, 210–233.

de los Reyes, P. (2006). *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Stockholm: Fritzes.

Rice, D. (2013). "Street-level bureaucrats and the welfare state: Toward a micro-institutionalist theory of policy implementation". *Administration & Society*, 45, 1038–1062.

Skolinspektionen (2010). *Skolsituationen för elever med funktionsnedsättning i gymnasieskolan*. Stockholm: Skolinspektionen.

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

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

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

Statistiska centralbyrån (SCB) (2014). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2013. Information om utbildning och arbetsmarknad 2014:1. Stockholm: SCB.

SCB (2009). Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden 4.e kvartalet 2008. Stockholm: SCB.

Statens offentliga utredningar (SOU) (2005). Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige. SOU 2005:56. Stockholm: Fritzes.

Sturm, S. (2001). "Second generation employment discrimination: A structural approach", *Columbia Law Review*, 101, 458–568.

Tomaskovic-Devey, D. (1993). *Gender & racial inequality at work*. New York: ILR Press Ithaca.

West, C. och D. H. Zimmerman (1987). "Doing gender". *Gender & Society*, 1, 125–151.

Wharton, A. S. (1994). "Structure and process: Theory and research on organizational stratification". *Current perspectives in social theory*, 1, 119–148.

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. Magusson (redaktörer) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.

Bilaga 1 Anmälningssblankett Arbetsliv



Anmälningssblankett som gäller arbetslivet

Anmälan som rör:

- diskriminering, trakasserier, repressalier
- missgynnande som har samband med föräldraledighet

Är du medlem i facket?

Om du är medlem i en facklig organisation, ska du i första hand kontakta den om du anser att du har diskriminerats eller missgynnats. Enligt lagen har facket rätt att företräda dig i sådana fall. Anmäler du till DO kommer myndigheten att vidarebefordra din anmälan till facket och avsluta ditt ärende.

Om facket inte företräder dig kan du göra en ny anmälan till DO. För att DO ska kunna utreda din anmälan behöver du ett skriftligt besked från din fackliga organisation om att den inte kommer att gå vidare med ditt ärende. Bifoga detta besked med din anmälan till DO.

Anmäla till DO

Fyll i blanketten noga – det underlättar DO:s arbete med din anmälan. Du kan skriva till DO på vilket språk du vill. Om utrymmet på blanketten inte räcker så kan du skriva på ett annat papper. Bifoga skriftliga handlingar som är viktiga och som kan styrka din anmälan.

DO är en myndighet. Det innebär att alla uppgifter som kommer till myndigheten, till exempel brev, mejl och anmälningar, omfattas av offentlighetsprincipen. Din anmälan kommer alltså att bli en allmän handling som allmänhet och medier kan begära att få läsa. DO har viss möjlighet att hålla känsliga uppgifter hemliga.

På www.do.se kan du läsa mer om hur man gör en anmälan och om vad som händer med din anmälan.

Skicka din anmälan till:

DO
Box 4057
169 04 Solna

Du kan läsa om förbuden mot diskriminering och missgynnande i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och i föräldraledighetslagen (SFS 1995:584). Du hittar lagarna enkelt på DO:s webbplats: <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering>

Anmälningsblankett

Jag som anmäler

Förnamn

Efternamn

Adress

Postnummer och ort

Telefon dagtid/kvällstid

E-postadress

Frivillig uppgift, du kan fylla i ett eller flera alternativ:

Kvinna

Man

Transidentitet

Vill inte definiera mig enligt alternativen ovan

Den arbetsgivare jag anmäler

Namnet på arbetsgivaren
(till exempel företaget/
organisationen/
myndigheten)

Adress

Postnummer och ort

Telefon

E-postadress

Facklig organisation

Är du medlem i facket?

Ja

Nej

Fackförbundets namn

Kontaktperson

Telefon

E-postadress



På vilket sätt har du diskriminerats eller missgynnats?

- då jag sökt arbete/vid anställningsförfarande
- vid lönesättning/anställningsvillkor
- provanställning avslutas
- arbetsgivarens ledning och fördelning av arbete
- vid kompetensutveckling
- uppsagd/avskedad
- trakasserad
- sexuellt trakasserad
- i samband med praktik
- annat

Vad är det som har hänt?

Beskriv så utförligt som möjligt vad som har hänt. Om du behöver mer utrymme kan du skriva på annat papper och skicka med anmälan.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

När inträffade händelsen?

Ofta är det viktigt att du handlar snabbt. Om du till exempel blivit uppsagd och vill ha kvar ditt arbete måste du meddela arbetsgivaren det inom två veckor efter uppsägningen. Det finns andra viktiga tidsgränser. Ange därför om möjligt datum.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Vad tror du diskrimineringen, missgynnandet har samband med?

- kön, graviditet
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder
- föräldraledighet
- annat

Varför tror du att det finns ett samband?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Har du blivit bestraffad (utsatt för repressalier) av din arbetsgivare?

- Ja
- Nej

Om du svarat ja på ovanstående fråga är det på grund av att du har:

- anmält diskriminering eller påtalat diskriminering
- medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen
- avvisat eller fogat dig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Hur har du blivit bestraffad?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

- Ja
- Nej

Om ja - när och med vem?

.....

.....

.....

Vad har facket gjort?

Om du har fått ett svar från facket skicka med en kopia.

.....

.....

.....

Jag bifogar följande handlingar

.....

.....

.....



DO ska informera dig om vad de personuppgifter du lämnar i din anmälan ska användas till. Det står i 23 och 25 §§ i personuppgiftslagen, PUL, SFS 1998:204

DO ber dig att du i din anmälan skriver om du är medlem i en facklig organisation och i så fall vilken. DO behöver den uppgiften för att kunna fråga ditt fack om det kommer att företräda dig i ditt ärende. Det måste DO göra enligt diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen.

Den uppgiften, liksom vissa andra uppgifter du lämnar i din anmälan, kan vara känsliga personuppgifter. De kan handla om etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, uppgifter om hälsa eller sexualliv.

När en anmälan kommer till DO måste vi som myndighet diarieföra den. När vi utreder anmälningar måste vi på olika sätt behandla uppgifterna, till exempel skicka dem till motparten så att denne kan ge sin version. DO behandlar uppgifterna du lämnar endast för att ta tillvara dina juridiska rättigheter enligt diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen.

Personuppgiftslagen ska skydda människor mot att deras personliga integritet kränks när personuppgifter behandlas. Lagen kräver därför att du lämnar ditt samtycke till att DO behandlar dina personuppgifter.

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

Underskrift

.....
Ort

Datum

.....
Underskrift

.....
Namn med tydliga bokstäver

Bilaga 2 Anmälningssblankett utbildningsväsendet



Anmälningssblankett som gäller utbildningsområdet

Här kan du anmäla diskriminering, trakasserier och repressalier på till exempel förskola, skola, högskola/universitet och annan utbildning.

Fyll i blanketten noga – det underlättar DO:s arbete med din anmälan. Du kan skriva till DO på vilket språk du vill.

Om utrymmet på blanketten inte räcker - skriv på annat papper. Bifoga skriftliga handlingar som är viktiga och som kan styrka din anmälan.

DO är en myndighet. Det innebär att alla uppgifter som kommer till myndigheten, till exempel brev, mejl och anmälningar, omfattas av offentlighetsprincipen. Din anmälan kommer alltså att bli allmän handling som allmänhet och medier kan begära att få läsa. DO har viss möjlighet att hålla känsliga uppgifter hemliga.

På www.do.se kan du läsa mer om vad man kan anmäla, hur man anmäler och vad som händer med din anmälan.

Skicka din anmälan till:

DO
Box 4057
169 04 Solna

Du kan läsa om förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Du hittar lagen enkelt på DO:s webbplats: <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering>

Anmälningsblankett

Jag som anmäler

Förnamn

Efternamn

Adress

Postnummer och ort

Telefon dagtid/kvällstid

E-postadress

Om anmälan gäller ett barn, skriv barnets namn och födelsedatum:

Förnamn

Efternamn

Födelsedatum, år-mån-dag

Anmälan rör

Frivillig uppgift, du kan fylla i ett eller flera alternativ:

Flicka/Kvinna

Pojke/Man

Transidentitet

Vill inte definiera mig enligt alternativen ovan

Den utbildningsanordnare jag anmäler

Namnet på utbildningsanordnaren

(till exempel namnet på

förskolan, skolan, högskolan

eller universitetet)

Adress

Postnummer och ort

Telefon

E-postadress



Vad är det som har hänt?

Beskriv så utförligt som möjligt vad som har hänt. Om du behöver mer utrymme kan du skriva på annat papper och skicka med anmälan.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

När inträffade händelsen?

Det är viktigt att du inte dröjer för länge med en anmälan. Det är bra att utreda händelserna så snart som möjligt.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Har du berättat för utbildningsanordnaren (exempelvis förskolan, skolan, högskolan eller universitetet) om händelsen?

- Ja
- Nej

Om du svarat ja på ovanstående fråga:

När?

För vem?

Vad tror du diskrimineringen, missgynnandet har samband med?

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder
- annat

Varför tror du att det finns ett samband?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jag bifogar följande handlingar

.....

.....

.....

.....



DO ska informera dig om vad de personuppgifter du lämnar i din anmälan ska användas till. Det står i 23 och 25 §§ i personuppgiftslagen, PUL, SFS 1998:204.

Vissa uppgifter du lämnar i din anmälan, kan vara känsliga personuppgifter. De kan handla om etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, uppgifter om hälsa eller sexualliv.

När en anmälan kommer till DO måste vi som myndighet diarieföra den. När vi utreder anmälningar måste vi på olika sätt behandla uppgifterna, till exempel skicka dem till motparten så att denne kan ge sin version. DO behandlar uppgifterna du lämnar endast för att ta tillvara dina juridiska rättigheter enligt diskrimineringslagen.

Personuppgiftslagen ska skydda människor mot att deras personliga integritet kränks när personuppgifter behandlas. Lagen kräver därför att du lämnar ditt samtycke till att DO behandlar dina personuppgifter.

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

Underskrift anmälare

.....
Ort

Datum

.....
Underskrift

.....
Namn med tydliga bokstäver

För vårdnadshavare, se nästa sida.



Om anmälan gäller en person under 18 år bör den skrivas under av båda vårdnadshavarna eller ensam vårdnadshavare.

Underskrift

.....
Ort

Datum

.....
Underskrift

.....
Namn med tydliga bokstäver

Underskrift

.....
Ort

Datum

.....
Underskrift

.....
Namn med tydliga bokstäver

Jag är ensam vårdnadshavare

Bilaga 3 Anmälningssblankett

Övriga samhällslivet



Anmälningssblankett som gäller andra samhällsområden

Här kan du anmäla diskriminering och trakasserier som hänt till exempel när du handlat något, sökt eller hyrt en bostad, varit på sjukhuset, sökt hjälp av Försäkringskassan eller varit i kontakt med socialtjänsten. Du kan också anmäla om du har blivit bestraffad (utsatt för repressalier) efter att du har anmält eller berättat om diskriminering. Observera att det finns särskilda anmälningssblanketter som gäller för arbetslivet och för utbildningsområdet.

Fyll i blanketten noga – det underlättar DO:s arbete med din anmälan. Du kan skriva till DO på vilket språk du vill.

Om utrymmet på blanketten inte räcker - skriv på annat papper. Bifoga skriftliga handlingar som är viktiga och som kan styrka din anmälan.

DO är en myndighet. Det innebär att alla uppgifter som kommer till myndigheten, till exempel brev, mejl och anmälningar, omfattas av offentlighetsprincipen. Din anmälan kommer alltså att bli allmän handling som allmänhet och medier kan begära att få läsa. DO har viss möjlighet att hålla känsliga uppgifter hemliga.

På www.do.se kan du läsa mer om vad man kan anmäla, hur man anmäler och vad som händer med din anmälan.

Skicka din anmälan till:

DO

Box 4057

169 04 Solna

Du kan läsa om förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Du hittar lagen enkelt på DO:s webbplats: <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering>

Anmälningsblankett

Jag som anmäler

Förnamn

Efternamn

Adress

Postnummer och ort

Telefon dagtid/kvällstid

E-postadress

Frivillig uppgift, du kan fylla i ett eller flera alternativ:

Kvinna

Man

Transidentitet

Vill inte definiera mig enligt alternativen ovan

Den jag anmäler

Namnet på till exempel

butiken, företaget,
organisationen,
myndigheten

.....

Adress

Postnummer och ort

Telefon

E-postadress

Vad är det som har hänt?

Beskriv vad som har hänt. Om du behöver mer utrymme kan du skriva på annat papper och skicka med anmälan.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



När inträffade händelsen?

Det är viktigt att du inte dröjer för länge med en anmälan. Det är bra att utreda händelsen så snart som möjligt. Det finns också en tidsgräns för att kunna stämma i domstol.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vad tror du diskrimineringen, trakasserierna har samband med?

Markera en ruta eller flera.

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder
- annat

Har du blivit bestraffad (utsatt för repressalier) för att du har anmält eller berättat om diskriminering?

- Ja
- Nej

Om ja, hur har du blivit bestraffad?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Har du någon uppgift om vem eller vad som kan styrka din anmälan/din berättelse?

Det kan vara dokument, avtal, kvitton, vittnen etc.

.....
.....
.....
.....

Jag bifogar följande handlingar

.....
.....
.....
.....



DO ska informera dig om vad de personuppgifter du lämnar i din anmälan ska användas till. Det står i 23 och 25 §§ i personuppgiftslagen, PUL, SFS 1998:204.

Vissa uppgifter du lämnar i din anmälan, kan vara känsliga personuppgifter. De kan handla om etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, uppgifter om hälsa eller sexualliv.

När en anmälan kommer till DO måste vi som myndighet diarieföra den. När vi utreder anmälningar måste vi på olika sätt behandla uppgifterna, till exempel skicka dem till motparten så att denne kan ge sin version. DO behandlar uppgifterna du lämnar endast för att ta tillvara dina juridiska rättigheter enligt diskrimineringslagen.

Personuppgiftslagen ska skydda människor mot att deras personliga integritet kränks när personuppgifter behandlas. Lagen kräver därför att du lämnar ditt samtycke till att DO behandlar dina personuppgifter.

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

Underskrift

.....
Ort

.....
Datum

.....
Underskrift

.....
Namn med tydliga bokstäver

Diskrimineringsombudsmannen (DO)
arbetar för att främja lika rättigheter och
möjligheter och motverka diskriminering
oavsett 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 978-91-980853-2-7

facebook.com/diskrimineringsombudsmannen