

# Upplevelser av diskriminering

diskriminerings  
ombudsmannen



-rapport



## **Tryckeriuppgifter**

Diskrimineringsombudsmannen, DO

© DO maj 2010

Artikel R1 2010

Tryck Danagårds Grafiska, Ödeshög, 2010

# **Upplevelser av diskriminering**

- en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>7</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>9</b>
<b>Studiens utformning</b> .....	<b>10</b>
Vad känner man till om lagstiftningen? .....	11
Vem vänder man sig till? .....	11
Informationskanaler .....	11
Vad bör göras för att minska diskrimineringen? .....	11
Upplevd diskriminering och de olika diskrimineringsgrunderna.....	12
<b>Resultatredovisning</b> .....	<b>13</b>
Hur uppfattas diskriminering som begrepp?.....	13
Vad känner man till om lagstiftningen? .....	17
Vem vänder man sig till? .....	17
Informationskanaler .....	19
Vad bör göras för att minska diskrimineringen? .....	22
<b>Upplevelser av diskriminering och trakasserier</b> .....	<b>24</b>
Kön .....	24
Könsidentitet och könsuttryck .....	25
Etnisk tillhörighet.....	29
Religion .....	32
Funktionsnedsättning.....	34
Sexuell läggning .....	36
Ålder.....	38
Graviditet och föräldraskap.....	40
<b>Sammanfattande reflektioner</b> .....	<b>43</b>
Diskriminering utan gränser .....	43
Stor osäkerhet.....	43
Behov av personlig rådgivning.....	44
Diskriminering i offentlig sektor .....	44
Arbetsmarknadens parter .....	44
Intolerans mot islam.....	45
Bristande tillgänglighet .....	45
Nya frågor.....	45





## Sammanfattning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har på uppdrag av regeringen låtit genomföra en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering. Undersökningen "Självupplevd diskriminering" har genomförts av TNS SIFO. I uppdraget har också ingått att sätta resultatet i relation till andra relevanta studier och undersökningar inom området. Därför publicerar DO denna kortfattade rapport som både återger resultatet av TNS SIFO:s studie och kort jämför med andra relevanta studier. Den genomförda undersökningen rymmer nästan hundra djupintervjuer och åtta fokusgrupper bestående av personer som själva upplevt sig diskriminerade. Samtliga diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagstiftningen inkluderas i studien. Även personer som missgynnats på grund av föräldraledighet omfattas. Studien spänner över vitt skilda samhällsområden utan begränsning av om dessa områden omfattas av nuvarande diskrimineringslag.

Resultatet visar att personer som utsatts för diskriminering, överlag känner till att det finns en diskrimineringslag. Samtidigt pekar studien på en stor osäkerhet om vad den innebär, vart man kan vända sig och konsekvenser för den enskilde. Det finns en utbredd skepsis till att anmälningar kan leda till något positivt. Negativa erfarenheter av myndigheters bemötande och beteende i kombination med utsattheten för diskriminering, bidrar till ett minskat förtroende för samhällets institutioner. Detta bidrar troligtvis till tveksamheten att göra en anmälan. DO betonar därför vikten av fortsatt närasamverkan med de grupper som riskerar att utsättas för diskriminering för att förtroendet för myndigheten ska stärkas.

Diskriminering i arbetslivet är vanligt förekommande och lämnar djupa avtryck hos de utsatta. Såväl fackförbund som arbetsgivare och utbildningsanordnare uppfattas som viktiga aktörer för information om diskriminering. Andra som nämns är olika myndigheter, som till exempel arbetsförmedling och försäkringskassa. Det är några av aktörerna som DO identifierat som nyckelaktörer i arbetet mot diskriminering. DO kommer att fortsätta betona arbetsmarknadsparternas ansvar för frågan men vill också se över möjligheten till ökad samverkan för att stärka arbetet mot diskriminering inom offentlig sektor.

Studien visar att många personer upplever sig diskriminerade av aktörer eller i situationer som idag inte alltid omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Exempel på detta är de uttalade negativa eller diskriminerande attityder och beteenden som har samband med islam

och som återspeglas i media men även i samband med polisiära beslut. Även bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning är ett stort problem och som idag inte omfattas av diskrimineringslagen. En problembild som lyfts fram är de normer som präglar vårt samhälle och som ger upphov till diskriminerande attityder och beteenden mot dem som inte passar in i mallen i en given situation.



# Inledning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i uppdrag att motverka diskriminering och främja allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könstillhörighet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

DO ska även följa utvecklingen inom sitt ansvarsområde. För att göra detta behövs olika typer av underlag och undersökningar som sammantaget kan ge en indikation om förekomst, uttryck och effekter av diskriminering i samhället. Kvantitativa undersökningar som genomförs återkommande ger en viss uppfattning om problemets omfattning och utveckling. För att bedriva ett effektivt arbete mot diskriminering behöver DO också djupgående kunskap och information om vad människor uppfattar som diskriminering, vilka uttryck diskrimineringen tar sig i människors vardag, hur man hanterar detta, vilken kunskap man har om diskrimineringskyddet och vad olika individer behöver för att tillvarata sina rättigheter.

DO har på uppdrag av regeringen låtit TNS SIFO genomföra en studie om upplevd diskriminering. Studien "Självupplevd diskriminering" är en viktig pusselbit när det gäller fördjupad kunskap inom området. Den finns för nedladdning på DO:s webbplats, [www.do.se](http://www.do.se).

Syftet med denna rapport är att ge en kortfattad beskrivning av vad som framkommit i studien samt relatera resultatet till ett urval av underlag och undersökningar genomförda under samma år. Detta för att ge en inblick i människors upplevelser av diskriminering 2009.

Varken rapporten eller studien kan dock ge en heltäckande bild av den komplexa verklighet som frågeställningarna berör. Resultatet från studien har därför i vissa avseenden (där det varit möjligt och relevant) kompletterats med DO:s egna erfarenheter, ärendestatistik samt statistik från de senaste befolkningsundersökningarna på området. Dessa är den nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?" som genomförs av Statens folkhälsoinstitut (FHI) och Europabarometern 2009 som utförts av TNS SIFO på uppdrag av Europeiska kommissionen.

När det gäller hur och vad människor uppfattar som diskriminering har resultatet även jämförts med en liknande studie från 2006 "Vad innebär diskriminering?" som då genomfördes av Statistiska centralbyrån (SCB).

## Studiens utformning

TNS SIFO har på DO:s uppdrag genomfört en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering. Studien baserar sig på 92 djupintervjuer och åtta fokusgruppsdiskussioner fördelat över de sju diskrimineringsgrunderna, kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. En åttonde grupp skapades för att täcka in missgynnande på grund av föräldraledighet. Eftersom antalet intervjupersoner per grund var begränsat, beslutades att rekryteringsarbetet främst skulle rikta sig mot grupper som DO av erfarenhet vet utsätts för diskriminering i stor utsträckning.

Alla som slutligen ingått i studien har upplevt sig diskriminerade på ett sätt som haft samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna eller alternativt, upplevt sig missgynnade på grund av föräldraledighet. Det betyder dock att urvalet inte kan göra anspråk på att ge en heltäckande bild av befolkningen eller att innefatta till exempel alla typer av funktionsnedsättningar som omfattas av diskrimineringsförbudet (detsamma gäller givetvis alla grunder). Inte heller har det funnits utrymme att särskilt belysa intersektionaliteten mellan grunderna. De intersektionalistiska resultat som skymtar igenom i rapporten är viktiga men kan inte ge någon representativ bild av verklighetens komplexitet.

En kvalitativ studie av detta slag kan inte ge svar på hur vanligt förekommande ett visst fenomen eller upplevelse är. Den kan däremot säga vad människor uppfattar som diskriminerande. Kvalitativa studier bidrar därför till djupare förståelse men kan också bidra till ny kunskap genom att bekräfta tidigare oförklarliga statistiska skillnader. Ibland behövs dock ytterligare undersökningar för att kunna bekräfta vissa resultat. De resultat som inte kan styrkas eller förkastas får därför betraktas som hypoteser till dess man undersökt dessa närmare. Syftet med just denna undersökning var att få en uppdaterad bild av kunskapsläget hos de som utsätts för diskriminering – och i synnerhet få mer information och eventuellt ny kunskap som kan bidra till en ökad förståelse och effektivitet när det gäller att motverka diskriminering.

## Hur uppfattas diskriminering som begrepp?

Här redovisas individernas egna definitioner av diskriminering och närliggande begrepp. Avsikten är att försöka identifiera vad människor vanligtvis menar när man talar om diskriminering, eller om man använder andra begrepp, vad dessa i så fall innebär och hur de förhåller sig till varandra. Resultatet har betydelse för DO:s kommunikation med målgrupperna och det är också en viktig aspekt att beakta vid tolkningen av statistiska undersökningar som på olika sätt ställer frågor om upplevd diskriminering.

## Vad känner man till om lagstiftningen?

Här är det framförallt intressant att se vad deras kunskap består av, det vill säga hur djupgående kunskapen är. Detta har betydelse för tolkningen av statistiska undersökningar men även för utformningen av effektiva kommunikationsstrategier.

## Vem vänder man sig till?

Syftet här är att skapa förståelse för både vilka spontana och mer uppsökande kontakter individer tagit efter att de utsatts för diskriminering eller trakasserier samt hur de upplevt dessa kontakter men också ta del av deras tankar om vad som kan förbättras.

## Informationskanaler

Tanken här är att belysa var individerna har hittat information om diskriminering och rättigheter och deras erfarenhet av olika informationskällor. På vilket sätt skulle de kunna få bättre tillgång till information, var också en av frågorna under denna rubrik.

## Vad bör göras för att minska diskrimineringen?

Mot bakgrund av sina egna erfarenheter har intervjupersonerna givits tillfälle att ge sina egna bilder av vad som behöver göras för att minska diskrimineringen i samhället.

## Upplevd diskriminering och de olika diskrimineringsgrunderna

Under varje avsnitt redovisas här en sammanfattning av individernas egna upplevelser av diskriminering, var de anser att utsattheten är störst, hur de har reagerat och liknande. Det är viktigt att återigen påpeka att det är individernas egna upplevelser och att urvalen av citaten i studien inte tagit hänsyn till om berättelserna/händelserna i lagens mening kan innebära diskriminering.

Studien är således inte begränsad till något samhällsområde och intervjupersonerna har inte fått någon information om diskrimineringslagens definitioner eller vilka situationer eller områden som omfattas av lagen.

# Resultatredovisning

## Hur uppfattas diskriminering som begrepp?

Här redovisas individernas egna definitioner av diskriminering och närliggande begrepp – oavsett vad de vet om lagens definition. Resultatet ska därför inte blandas ihop med lagens tolkning av de begrepp som jämförs nedan. Avsikten är snarare att klargöra vad målgrupperna menar med diskriminering i vardaglig mening för att informationsinsatser om gruppernas rättigheter ska kunna uppfattas korrekt. Dessutom är diskrepansen mellan vad målgruppen uppfattar som diskriminerande och vad som faktiskt skulle betraktas som diskriminering i lagens mening, av stort intresse när man genomför statistiska undersökningar om diskriminering.

## Diskriminering

Enligt resultatet av denna studie så uppfattar de flesta att diskriminering är någon form av särbehandling. Diskriminering innebär för det mesta någon form av orättvis särbehandling som bottnar i att man kategoriserar människor utifrån fördomar. Det är de som tillhör normen som har makten att diskriminera och den maktdimensionen gör att den som utsätts har begränsade möjligheter att opponera sig. Diskrimineringen beskrivs inte som begränsad till vissa områden eller situationer.

Diskriminering är inte det ord som man skulle använda sig av till vardags, även om en diskriminerande handling ska beskrivas. Då använder man hellre ord som särbehandlad, orättvist behandlad, utestängd (både psykiskt och fysiskt), behandlad annorlunda och liknande.

De personer som upplevt sig diskriminerade av skäl som har samband med sin religion menar också att diskriminering kan innebära att man förlöjligar en grupp människor eller förföljer dem.

## Kränkning

Kränkning är själva känslan man får av att bli diskriminerad. Vissa menar att begreppet är djupare och vidare än diskriminering, medan andra anser att det knappast är någon skillnad mellan diskriminering och kränkning. De som menar att diskriminering och kränkning är samma sak menar att en kränkning kan vara en handling, inte bara en känsla. Om kränkningen utgår från fördomar om en persons grupptillhörighet – då är det troligtvis diskriminering. Medan kränkningen alltid tycks involvera en känslomässig



reaktion så menar vissa att man kan bli diskriminerad utan att bli kränkt. Intervjupersonerna menar att diskrimineringen beskriver den praktiska konsekvensen av en handling och kränkningen beskriver den känslomässiga följden av samma handling.

## Trakasserier

Många uppfattar begreppet trakasserier mer skilt från diskriminering än kränkning. För andra är det bara en av flera tillämpningsformer av diskriminering. Trakasserier handlar om att man ofta har för avsikt att skada en annan person, det är en upprepad och återkommande handling, i syfte att hota eller skrämja någon. För kvinnor är det tätt förknippat med sexuella trakasserier.

Om diskriminering och kränkning är två begrepp som ligger nära varandra så tycks mobbning och trakasserier vara de begrepp man jämför med varandra. De senare begreppen tycks också vara något luddigare och bitvis svårare att beskriva än tidigare nämnda begrepp.

Grunden för att trakasserier och mobbning ska förekomma verkar dock ofta kretsa kring att en person avviker från normen på något vis. Det behöver inte basera sig på fördomar om grupptillhörighet utan vad som helst som avviker från normen kan fungera som en utlösande faktor.

## Mobbning

För många uppfattas mobbning som ett mycket starkt begrepp. Det beskriver någonting som är hårdare än både diskriminering eller trakasserier. Det är ett systematiskt angrepp, ofta från flera personer, mot en enskild individ som befinner sig i underläge av olika anledningar. Mobbning kan vara spontan men är ofta planerad eller organiserad. Mobbning associeras mest till skolan och unga människor men till viss del även till arbetslivet. Inslag av direkt fysiskt våld är inte ovanligt men mobbning handlar ofta om mer subtilt agerande, som till exempel att systematiskt låta bli att sätta sig vid någons bord under lunchrasten.

Mobbning kan också vara en långsiktig utfrysning av en person på grund av någon form av påtaglig eller subtil motsättning. Precis som när det gäller trakasserier, så behöver personen som utsätts inte ingå i en traditionell diskrimineringsgrupp – det räcker att den eller de som mobbar av någon anledning upplever att den utsatta personen avviker från någon norm.

## Begreppsjämförelser

År 2006 lät ombudsmännen<sup>1</sup>, FHI och SCB genomföra en intervjustudie i syfte att närma sig en validering av frågan om vad människor i allmänhet menar med ordet diskriminering. Här jämförs resultaten med denna förevarande undersökning. Gemensamt för bägge studierna tycks vara att:

- Diskriminering och kränkning uppfattas som två närliggande begrepp men inte som synonymmer. Snarare är de två olika sidor av samma mynt eftersom kränkning är en känslomässig reaktion. En kränkande behandling kan vara diskriminering men behöver inte vara det. Man kan bli diskriminerad utan att bli kränkt (eller ens uppleva sig diskriminerad). Diskriminering baseras på fördomar om grupptillhörighet – vilket inte alltid är fallet med kränkningar.
- Trakasserier är riktade och medvetna kränkningar mot en person och ofta med en enskild individ som avsändare. Trakasserier är inte heller med nödvändighet baserade på grupptillhörighet eller kategorisering.
- Mobbning är ett vidare begrepp än trakasserier och kopplas ofta till gruppbetenden inom skolan, även om det även förekommer på arbetsplatser.

Resultatet är viktigt när det gäller kommunikationen med målgrupperna som typiskt sett riskerar att diskrimineras. Det har också betydelse för tolkningen och användandet av olika statistiska underlag.

De allra flesta undersökningar mäter eller studerar just människors upplevelser av diskriminering, inte om diskriminering i juridisk bemärkelse faktiskt förekommit. Förutsatt att diskrimineringen kan kopplas till någon diskrimineringsgrund och placeras till en särskild situation/aktör, till exempel arbetsgivaren, så blir resultatet ett relativt träffsäkert mått på diskriminering.

Diskriminering leder till en misshushållning av samhällets resurser. Upplevelser av diskriminering är även intressanta ur ett bredare samhällsperspektiv eftersom de resulterar i negativa effekter på både individ- och samhälls nivå. Samlade erfarenheter av diskriminering är ett sätt att identifiera diskriminerande strukturerna som annars är svåra att få syn på. Det är också själva upplevelsen av diskriminering som ger upphov

---

1. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Jämställhetsombudsmannen (JämO).



till ohälsa och utanförskap med allt vad det innebär för både individen och samhället i stort.

## Vad känner man till om lagstiftningen?

Vid en första anblick verkar det som om kunskapen om diskrimineringslagstiftningen och förbudet mot missgynnande av föräldralediga bland de intervjuade är hög. Möjligtvis är de som är födda utanför Europa något mer osäkra.

Bilden av en hög kunskapsnivå håller dock inte vid en närmare granskning. Majoriteten har en begränsad vetskap om vad som utgör diskriminering i lagens mening. Framförallt är kunskapen om hur man skulle kunna använda sig av de rättigheter som finns, näst intill obefintlig.

Generellt sett är osäkerheten hög när det gäller frågan om vart man kan vända sig för att få hjälp – men även vilken typ av hjälp man kan förvänta sig:

“Jag vet att man inte får diskriminera men jag vet inte vad som händer när eller om man anmäler. Förmodligen ingenting. Vet inte vart jag skulle vända mig.”

Bland de intervjuade finns det flera personer med olika funktionsnedsättningar som har en relativt god kunskap om vilka rättigheter de har – i teorin. I denna grupp är det ändå relativt oklart vilka instanser som ansvarar för vad och vilka sanktionsmöjligheter som finns för att infria de olika rättigheterna – om det finns några.

Mot bakgrund av denna studie kan man anta att få skulle försöka ta tillvara sina rättigheter i diskriminerande situationer. Osäkerhet om vad man ska göra och vilka konsekvenser det kan få för den enskilda individen kan bidra till detta. Detta är viktig kunskap att ha i åtanke när man läser Europabarometern 2009. Hela 47 procent av Sveriges befolkning uppger att de känner till sina rättigheter om de skulle bli utsatta för diskriminering. Att enbart känna till att det finns en diskrimineringslagstiftning utan att veta hur den fungerar, stärker inte personerna ur ett rättighetsperspektiv.

## Vem vänder man sig till?

Mot bakgrund av den osäkerhet som redovisats när det gäller kunskaperna om lagstiftningen, är det kanske inte förvånande att man också drar sig för att göra en anmälan. I första hand ventileras enbart problemen med familj och vänner. De som är etablerade på arbetsmarknaden, och vill gå vidare

med frågan, uppger att de i första hand skulle vända sig till sitt fackförbund – och därefter till den myndighet som ansvarar för tillsyn av diskriminering och för att utreda anmälningar om diskriminering. Det finns också några i studien som tidigare vänt sig till facket. Någon har ringt DO men ingen har gjort någon anmälan.

Flera anger att de har undersökt vilka rättigheter de har, efter att de blivit diskriminerade men det har alltså inte följts upp av någon anmälan. Det finns många olika skäl till varför personerna valt att inte gå vidare:

”Jag kollade på DO:s hemsida och där skulle man börja fylla i något men det kändes överskådligt vad det skulle leda till. Jag känner bara att jag vill komma därifrån och njuta av min bebis. Jag orkar inte gå in i en process där jag inte vet om jag kommer att bli ifrågasatt och vad det kommer att leda till.”

Någon har kontaktat DO men upplevt bemötandet som oengagerat. Personen blev endast hänvisad till blanketter som skulle fyllas i.

Det som återkommer är osäkerhet om vart man ska vända sig, om man kommer att bli trodd och om det faktiskt kan komma något gott ur processen.

Några få har valt att anmäla till sin fackliga organisation. I något fall har facket framgångsrikt drivit ärendet men i flera fall känner man också stor besvikelse:

”Vände mig till facket men de gjorde ingenting. Jag orkade då inte driva allt själv. Pratade med facket om att DO borde kopplas in. De tog då med sig frågan upp en nivå till distriktet men sen hände ingenting.”

Några tror att det är svårare att få hjälp från sitt fackförbund om man bor på mindre orter:

”På sådana här små orter är representanterna för facket så insyltad med arbetsgivarna, de kanske till och med bor grannar, att de sällan eller aldrig driver frågor mot arbetsgivare av egen kraft för arbetstagarnas skull hur orättvis situationen än är.”

En annan person har upplevt sig diskriminerad när personen i fråga sökte arbete via Arbetsförmedlingen. Det kändes naturligt att påpeka detta på plats men personen upplevde att det inte fanns något stöd att få från arbetsförmedlingens sida:

”Jag pratade med Arbetsförmedlingen om mina svårigheter

om att få jobb och att en arbetsgivare hade sagt att jag var för gammal. Arbetsförmedlingen sa bara att det är arbetsgivaren som bestämmer vem de vill anställa. Det kändes inte riktigt som att de stod på min sida.

Flera ser ett problem med att anmäla något som hänt på arbetsplatsen, eftersom man då troligen måste anmäla sin chef. Relationen med arbetsgivaren är redan infekterad och chefens makt att påverka ens tillvaro gör att man ofta väljer att avvakta istället för att ta till stridsyxan:

”Man vill ju inte börja bråka med sin arbetsgivare, det är inte kul och det tar mycket energi. Dessutom är det ju faktiskt min chef som bestämmer om min lön, då vill man inte ha någon konflikt.”

Resultatet bekräftar att den största andelen av de som upplevt sig diskriminerade aldrig gör någon anmälan. Det kan dock vara svårt att veta hur tillförlitliga undersökningar är som ställer den hypotetiska frågan om en person skulle kunna tänka sig att anmäla om de blev diskriminerade. Det är först när man upplevt sig diskriminerad som man vet hur man reagerar i den situationen.

I den studie som SCB genomförde 2005<sup>2</sup> så angav mellan 50–60 procent av de tillfrågade att de trodde att de skulle bli stämplade som ”besvärliga” om de gjorde en anmälan och att de skulle bli utfrusna eller trakasserade. Väldigt få tänkte sig att de positiva effekterna kunde överväga.

## Informationskanaler

När det gäller att inhämta information om sina rättigheter och diskrimineringsskyddet så använder sig de flesta av samma informationskanaler som man gör för annan nyhetsinhämtning.

Det tycks inte finnas några skillnader mellan vilka informationskanaler man använder sig av beroende på om man tillhör en grupp som typiskt sett riskerar diskriminering. Man kan därför anta att olikheter i informationsinhämtning istället följer de gängse skillnader som finns när det gäller socioekonomiska förutsättningar.

De främsta informationskanalerna är TV, Internet och dagstidningar. Andra

---

2. Upplever man att man blir diskriminerad? Tre olika grupper som representerar dem som kan riskera att bli diskriminerade har besvarat en enkät om sina erfarenheter och även om sin kännedom kring det rättsliga skyddet mot diskriminering. SCB, 2005.

informationskällor är arbetsplatser, skolor, intresseorganisationer och myndigheter. Internet är utgångspunkten vid aktiv kunskapsinhämtning. Därifrån letar man sig vidare till intresseorganisationer, myndigheter och fackförbund som kan tänkas ha information som rör den situation man befinner sig i.

Även här överensstämmer resultaten med SCB-studien från 2005<sup>3</sup>. Den största skillnaden är att SCB konstaterar att "Internet spelar ännu så länge ingen större roll i informationsspridandet." Den studie som TNS SIFO nu genomfört är visserligen ingen kvantitativ undersökning men i samtliga grupper framstår internet som en viktig och vanligen använd källa till information.

## Vilka informationskanaler eller strategier efterfrågas?

Det är stor skillnad på att få information och att söka information. När det gäller sökandet av information är det flera i denna studie som använder sig av myndigheters och intresseorganisationers hemsidor. De som varit inne på DO:s webbplats hade flera idéer om hur tydligheten skulle kunna öka. DO, liksom andra myndigheter, måste se till att webbsidorna är tillgängliga för alla – oavsett funktionsförmåga och språkliga förutsättningar. Det skulle kunna bli tydligare vilka handlingsalternativ man har som enskild och vad de olika alternativen innebär. Vid frågor vill man kunna få direkt kontakt via telefon och inte behöva skicka in sina frågor eller fylla i en anmälan. Möjligheten att ringa ett enda nummer och få svar på alla sina frågor beskrivs som en bra möjlighet.

Flera i denna studie önskar att de kunde få information genom de stora dagsmedierna. Några efterlyser också stora mediala kampanjer, där till exempel DO kunde gå ut med samhällsinformation så att kunskap sprids på bred front. Sådana kampanjer skulle kunna informera om rättigheter men också kunna motverka diskriminering.

Utöver information från myndigheter så menar man att arbetsplatsen och skolan är platser där man borde få information om vilka rättigheter man har. Det är också bra om informationen vidareförmedlas av intresseorganisationer, fritidsgårdar, kyrkor, mödravården och liknande, för att nå berörda målgrupper.

Några menar att nyanlända bör få information när de kommer till Sverige men även de som söker asyl eller de som fått uppehållstillstånd. Dessutom

---

3. Ibid.

borde SFI-utbildningarna<sup>4</sup> innehålla information om lagar och rättigheter.

Arbetsförmedlingen är också en instans, där flera menar att det vore bra att få veta vilka regler som gäller när man söker arbete.

Det är väldigt tydligt att många skulle vilja ha en lokal kontaktpunkt eller ombudsman. Detta beskrivs på lite olika sätt men resonemanget kan lyda ungefär som följer:

”Vet att det finns men inte exakt vad den [lagen] täcker men framförallt inte vart man ska vända sig. Det naturligaste vore en lokal DO. Jag skulle aldrig få för mig att vända mig till Stockholm, där blir man bara ett papper.”

Men det finns också andra synpunkter:

”Jag har gott förtroende för DO och tycker att det ska vara i sin nuvarande form. Det är bra med en myndighet. Om man skulle lägga det på kommunerna som redan har mycket att göra tror jag att kvalitén skulle sjunka.”

Följande citat sammanfattar många av de tankar som framkommit när det gäller informationsbehovet:

”Jag tycker att det skulle finnas en rättighetslinje, dit man kan ringa och få besked om vad man har för rättigheter. Eller gå in på ett lokalkontor och få hjälp att göra en anmälan. Jag tror att DO borde göra mer reklam och gå brett. Informera om vad det är för regler som gäller när man är vuxen. Ungdomar vet inte vad de har för rättigheter, då får myndigheten vända sig till fritidsgårdar, kyrkor, moskéer, föreningar och vårdcentraler.”

Sammanfattningsvis påminner resultatet i denna studie mycket om resultaten från SCB:s studie från 2005. Massmedias roll ses som betydande men när det gäller att söka specifik information om sina rättigheter och diskrimineringskyddet är det andra källor som efterfrågas. Det är också förståeligt då stora mediala kampanjer endast kan ge yttlig information, som till exempel kunskapspridning om diskrimineringslagen och att man kan vända sig till DO.

Resultatet i denna studie liksom i andra studier<sup>5</sup>, indikerar att den ytliga

---

4. Utbildningar i svenska för invandrare.

5. Till exempel Europabarometern 2009.

kunskapen om rättigheter och diskriminering är väl utbredd men andelen som har djupare kunskaper om desamma är låg. De källor som efterfrågas när det gäller att söka mer information om diskrimineringskyddet är: olika intresseorganisationer eller andra instanser i civila samhället, arbetsplatsen, skolan, fackförbundet och olika myndigheter.

Sist men inte minst efterfrågas information och stöd på ett lokalt plan. Viktiga aktörer ur denna aspekt är de lokala antidiskrimineringsbyråerna men ingen i denna studie tycks känna till dessa. I SCB:s studie från 2005 var det endast 10–15 procent som kände till de lokala byråerna.

## Vad bör göras för att minska diskrimineringen?

För att åstadkomma förändring krävs ett samhällsansvar som delas av alla – ända ner på individnivå. Det framgår av studien, som också betonar mediers och myndigheters särskilda ansvar.

Medier ska inte bidra till att skapa eller förstärka fördomar, vilket man upplever att de gör idag. Snarare borde de bidra till att belysa mångfalden i samhället på ett positivt sätt, anses det i studien. Man efterlyser också en öppnare samhällsdiskussion så att fördomar inte frodas i det tysta.

Vad myndigheter beträffar är det självklart att de har ett informationsansvar, men det handlar också om bemötande och kompetens, slås det fast i studien. Ingen ska behöva uppleva diskriminering i kontakt med myndigheter. Det gäller både bemötande och beslut. Vissa centrala myndigheter som exempelvis Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och DO borde istället samarbeta för att säkra medborgarnas rättigheter.

När det gäller DO:s roll så betonas att myndigheten ständigt behöver arbeta på att sprida information och driva opinion – i nära samverkan med de grupper som berörs – och få ut informationen där målgrupperna befinner sig, till exempel kyrkor, moskéer, mödravården, fritidsgårdar, arbetsförmedlingen etc.

Flera uttrycker att diskriminering på exempelvis arbetsmarknaden skulle minska om arbetsgivarna bara kände till arbetstagarnas rättigheter. Detta menade främst de som diskriminerats på grund av graviditet eller föräldraledighet:

”Det borde vara ett krav att alla chefer, särskilt i kommunala verksamheter som min arbetsplats, faktiskt har kunskap om vilka regler som gäller för föräldraledighet. Dessutom borde man få mer information om föräldraledighetslagen som

förälder, så att man vet vad man har rätt till. Jag fick ingen information alls, jag har tagit reda på allt själv.”

Man anser också att attitydförändring är helt avgörande – vilket inte är förvånande med tanke på att de flesta faktiskt ser att diskriminering bottnar i fördomar om människor utifrån grupptillhörighet.

Sammanfattningsvis kan konstateras att de idéer som kommer till uttryck i studien ligger nära hur DO arbetar redan idag. Under det avslutande avsnittet ”Sammanfattande reflektioner” ger DO sin bild av det fortsatta arbetet mot diskriminering.

# Upplevelser av diskriminering och trakasserier

## Kön

Personerna som deltagit i studien har i första hand upplevt sig diskriminerade inom arbetslivet. Det första som många kvinnor tänker på är lönediskriminering. Flera ser dock att diskrimineringen börjar redan tidigt i utbildningsväsendet och sedan följer med hela vägen till högskolan och arbetslivet:

”Jag tänker att det händer i skolan och när man söker jobb. Jag tror att tjejer måste bevisa mer än män att de är kompetenta. När jag arbetade som vikarie på ett dagis märkte jag hur dagisfröknarna behandlade pojkar och flickor olika. Flickorna fick oftast vara duktiga och plocka undan mer medan killarna slapp undan lättare.”

Det tycks som om kvinnorna tydligt ser att det är männen som utgör normen. Detta leder till att de utvecklar strategier för att hantera detta. Strategierna kan handla om att överkompensera, det vill säga att vara bättre än männen för att få samma chans. Det kan också handla om att anpassa sig till normen. Många försöker också aktivt att motverka orättvisorna.

De män som upplevt sig diskriminerade av skäl som har samband med kön beskriver situationer där de känt sig missgynnade av kvinnliga chefer, men menar samtidigt att det delvis ligger hos dem själva, eftersom de har svårt att hantera ”kvinnliga” miljöer och chefer som är kvinnor.

Det mönster som framträder beskriver TNS SIFO som att ”kvinnor vill bli behandlade likvärdigt, män vill bli behandlade som män”. En förenklad men träffande bild. I denna studie ser vi också att det finns män som tycker att normen för hur kvinnor respektive män ska vara och bete sig blir trång och obekvämt även för dem som män.

För kvinnorna handlar könsdiskriminering även om sexuella trakasserier. Känslan av att inför andra bli sexuellt utsatt beskriver någon som oerhört förnedrande, speciellt i en miljö där omgivningen ger sitt tysta medgivande till vad som sker.

Studien påvisar att diskrimineringen av kvinnor är mer omfattande än diskrimineringen av män samt att reaktionerna och effekterna av



diskrimineringen av kvinnor är allvarligare och har djupare inverkan. Både könsdiskriminering och sexuella trakasserier beskrivs som svåra att hantera på såväl känslomässig som praktisk nivå.

Det framkommer även att offentliga rum som till exempel restauranger/krogar och badplatser är arenor där kvinnor upplever sig särskilt utsatta. Flera upplever sig även ifrågasatta av skäl som har samband med sin ålder när de söker jobb. Det är främst yngre kvinnor som uppger detta:

”Jag tror att det är för att jag både är ung och kvinna, därför sällar de bort mig.”

Avslutningsvis är det intressant att notera att ingen av kvinnorna i denna grupp pratar om graviditet som en orsak till den diskriminerande behandlingen. I juridisk mening betraktas diskriminering på grund av graviditet som könsdiskriminering men den kopplingen gör alltså inte personerna i studien. De kvinnor som diskriminerats på grund av graviditet återfinns under avsnittet ”Graviditet och föräldraskap”. Inte heller i den gruppen gör man kopplingen till könsdiskriminering.

Resultatet från studien stämmer väl överens med gängse forskning på området samt DO:s erfarenheter av könsdiskriminering. Den absoluta majoriteten av anmälningarna till DO rör arbetslivets område. Under 2009 inkom totalt 287 ärenden om könsdiskriminering varav 177 är arbetslivsrelaterade.

Diskriminering av skäl som har samband med kön drabbar främst kvinnor och är tillsammans med ålder den vanligaste orsaken till självupplevd diskriminering både i Sverige och i övriga Europa<sup>1</sup>. Resultaten från den nationella folkhälsoenkäten visar att de kvinnor som upplever sig diskriminerade med avseende på kön, också rapporterar sämre självskattad hälsa och lägre förtroende för andra människor, institutioner och politiker än män med liknande erfarenhet.

## Könsidentitet och könsuttryck

Det är tydligt att upplevelserna av att bli diskriminerad inte är avgränsade till arbetslivet när det gäller könsidentitet och könsuttryck. Diskriminering upplevs överallt i samhället, dels på en samhällsövergripande nivå, i till exempel lagstiftningen, dels i vardagliga situationer. Inom exempelvis kan hälso- och sjukvården kan diskrimineringen också leda till direkt felaktig behandling:

---

1. Nationella Folkhälsoenkäten 2004–2009 samt Europabarometern 2009.

”Jag fick träffa en läkare som började prata om att skicka mig till en urolog, jag visste att jag inte skulle dit för jag har inget manligt könsorgan. Jag har inget manligt könsorgan sa jag ganska tydligt. Så du är kvinna, sa hon. Nej, jag är inte kvinna, jag har ingen kuk. Då sa hon: Ja nämen då är du kvinna alltså, har du opererat om dig? Då gör vi så att vi skriver en remiss dit i alla fall, det blir spännande för dem. Det kändes inte okej, det kändes tröttsamt och kränkande.”

Även om de flesta exempel är från andra delar av samhället så finns det även exempel på diskriminerande situationer i arbetslivet då någon valt att vara öppen med sin könsidentitet eller könsuttryck:

”Jag har arbetat för XX. När jag ringde och berättade att jag skulle jobba som transa tyckte de att det var bäst att jag sjukanmälde mig. Jag gick i alla fall och upplevde inte att någon av deltagarna i kursen tog illa upp eller klagade. Men sedan dess har XX inte hört av sig till mig mer.”

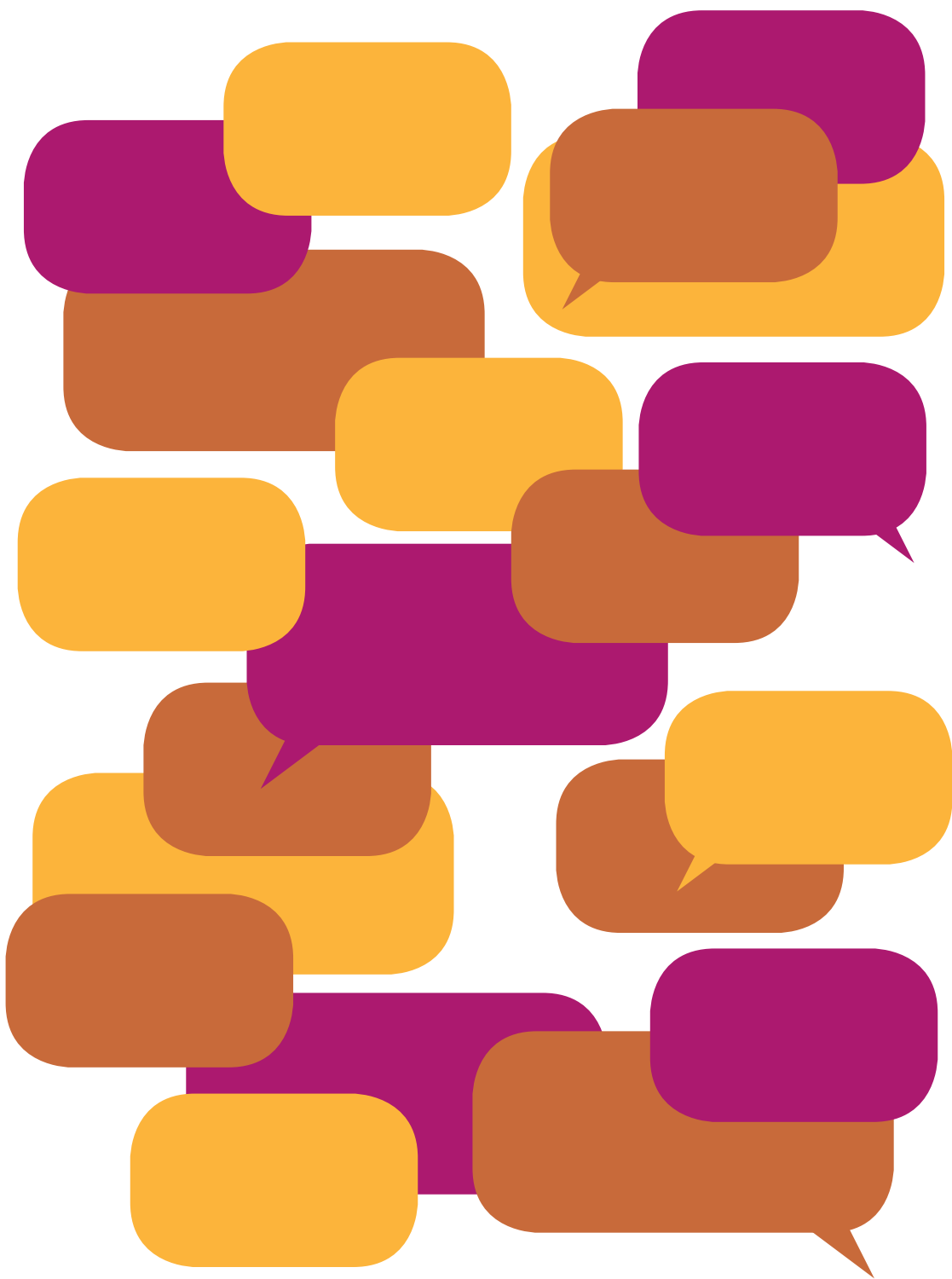
Trots att personerna uttrycker en rädsla att utsättas för olika typer av hatbrott så är det ändå de vardagliga situationerna som dominerar. Det är tydligt att det är tvåkönsnormen och effekterna av den som är huvudproblemet. De berättelser som framkommer i studien bekräftar detta på ett mycket levande sätt:

”Det är även att man måste delas in i man och kvinna hela tiden. Det är som om samhället inte tillåter oss finnas, vi som är mittemellan. Vi tvingas in i kön.”

Den vardagliga diskrimineringen upplevs som ett större, om än inte allvarligare, problem än eventuella fysiskt farliga situationer:

”För mig är det kränkande att folk inte kallar mig det pronomen som jag har sagt att jag vill bli kallad. Eller när människor säger att jag har fel, för att jag ibland använder smink, heter Johan och vill bli kallad kille. Det är värre än att någon jagar mig i tunnelbanan för att se om jag är kille.”

För att skydda sig själva och undvika diskriminering utvecklas olika strategier. Det kan handla om att undvika situationer eller att ”anpassa sig” till omgivningens normer för att undvika diskriminering. Genom att vidta strategier för att undvika diskriminering osynliggörs en del av en själv som person – och av transpersoner i allmänhet. Samtidigt är just synligheten en viktig aspekt om man ska motverka diskriminering, menar några.





Flera menar därför att myndigheter i allmänhet, och DO i synnerhet, har ett ansvar för synliggörandet av transpersoner. Förutom grundläggande kunskap och kompetens om transpersoner ska myndigheter respektera individers rätt att vara sig själva, både när det gäller namn och könsidentitet. Kanske är det dessa tankar som bidrar till att just den diskriminering som myndigheter gör sig skyldig till, lyfts fram så tydligt i undersökningen. Bilden bekräftas av att det fåtal anmälningar (sju stycken) som inkommit till DO, främst handlar om myndigheters bemötande eller tillämpning av regelverk.

Den statistik som finns om upplevd diskriminering och som har samband med könsidentitet eller könsuttryck kommer från en riktad undersökning genomförd av FHI 2005. Av den kan man se att cirka 40 procent av de som själva definierar sig som transpersoner hade upplevt kränkande behandling eller bemötande en eller flera gånger under de senaste tre månaderna, vilket är cirka 20 procentenheter högre jämfört med befolkningen i stort.

Könsidentitet och könsuttryck har inte funnits med som bakgrundsvariabel i folkhälsoenkäten men enligt Statens folkhälsoinstitut kommer den att införas i enkäten. Eftersom gruppen totalt sett utgör en liten andel av befolkningen går det inte att ställa frågan om könsidentitet och könsuttryck utan att ändra på frågan om kön i enkäten. På så vis synliggörs och bekräftar man även de personer som inte identifierar sig med kategorierna "kvinna" eller "man".

## Etnisk tillhörighet

Trots att det finns en ganska enhetlig bild av att diskriminering i arbetslivet är det mest förekommande, eller åtminstone allvarligaste, så är de intervjuades egna berättelser inte främst kopplade till detta område. Även om det också förekommer, så finns det erfarenheter inom nästan alla delar av samhället.

Vad som utgör diskriminering inom arbetslivet tolkas väldigt vitt i denna grupp. Man ger flera exempel på när kunderna/brukarna har diskriminerat dem som personal. Men det förekommer också att kollegor trakasserar. På arbetsplatser kan man få höra häpnadsväckande saker, till exempel i fikarummet:

"Alla muslimer är väl terrorister!"

"Du får väl inte ha någon kille för du är muslim."

"Dig vågar man väl inte bli osams med för då kommer väl dina

släktingar och slår ihjäl mig.”

Citaten visar på en koppling mellan fördomar baserade på etniskt tillhörighet och religion. Särskilt när det gäller personer som uppfattas komma från länder där många i Sverige tror att alla är muslimer. Det spelar alltså mindre roll vilken etnisk tillhörighet som personen faktiskt har, eller om hon/han bekänner sig till någon tro överhuvudtaget – det är omgivningens bedömning som avgör hur man bemöts. Detta leder till att fördomar, okunnighet och negativa attityder gentemot islam inte endast drabbar muslimer. Denna sammanblandning är tydligast uttalad under avsnittet om religion.

Utanför arbetslivets område berättar man om diskriminering på bostadsmarknaden, utbildningsområdet, restauranger/krogar, i affärer, sociala (privata) sammanhang, när det gäller polisens agerande och passkontroller. Även här är det tydligt att tolkningarna om vad som utgör diskriminering går vitt isär. Utsatthet för fördomar i privata sammanhang ses till exempel i vissa fall som diskriminerande. De yngre männen menar att de som grupp är extra utsatta för kontroller och misstänksamhet enbart för de antas ha annan etnisk tillhörighet än svensk.

Att bli satt i en kategori och behandlad på ett visst sätt utifrån omgivningens fördomar om ”invandrare” är något som alla uttrycker frustration över på något sätt. Den etniska tillhörigheten är en stark del av identiteten men man vill inte bli klassificerad utifrån den, i synnerhet inte utifrån andras uppfattning om ens etniska tillhörighet. Som adopterad kan man till exempel ha en helt annan uppfattning om sin etniska tillhörighet än vad människor man möter har. Någon annan behöver inte ha varit i Sverige mer än några år för att känna sig ”svensk”:

”Efter några år i Sverige identifierade jag mig själv som en svensk och ville bli behandlad som svensk. Men då upptäckte jag att shit, svenskarna ser inte på mig på samma sätt som jag ser mig själv.”

Gruppen verkar vara överens om att graden av utsatthet för diskriminering beror på vilken etnisk tillhörighet man har:

”Som kines tror jag att man utsätts för ganska lite diskriminering utan mest fördomar om vad man arbetar med. Kineser har ett bra rykte i Sverige och de flesta jag känner är akademiker eller restaurangägare.”

I övrigt är det tydligt att diskrimineringen får allvarliga ekonomiska och

hälsorelaterade konsekvenser. Eftersom den etniska tillhörigheten är så nära förknippad med identiteten så får det konsekvenser för självbilden och den psykiska hälsan.

För många blir det en negativ spiral som är svår att bryta, man vänder problemen inåt och isolerar sig från samhället utanför och umgås bara inom den egna trygga kretsen av människor som liknar en själv.

Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet är tillsammans med könsdiskriminering de områden som det forskats mest på. Bilden som framträder i denna undersökning bekräftar i mångt och mycket tidigare forskning. Det finns dock anledning att särskilt uppmärksamma den rasism och de negativa attityder gentemot islam, som man så tydligt ger uttryck för, och de djupgående konsekvenser det har för den enskilde. Misstänksamhet och avskärmning från delar av samhällslivet är strategier som får stora konsekvenser när det gäller så stora grupper ur befolkningen. Diskriminerande attityder som har samband med islam drabbar kvinnor och män på olika sätt – men kvinnornas upplevelse framkommer inte riktigt i studien.

Diskriminering av skäl som har samband med etnisk tillhörighet är en av de vanligaste grunderna som människor uppger när det gäller diskriminering<sup>2</sup>. Skulle man dessutom inkludera dem som upplevt sig diskriminerade av skäl som har samband med hudfärg och religion så är det sammantaget den absolut vanligaste orsaken till diskriminering i Sverige idag. Tittar man på de individuella ärendena som inkommit till DO under 2009, så är också detta den vanligaste grunden som anmäls. Anmälningarna kommer från både kvinnor och män.

I den nationella folkhälsoenkäten kan man se att människor som upplevt kränkande behandling har lägre tilltro till det omgivande samhället och till offentliga institutioner. De män som angett att de upplevt diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, har markant ännu lägre förtroende för offentliga institutioner. När det gäller kvinnor uppstår likande mönster om de utsatts för diskriminering av skäl som har samband med kön. Detta är troligtvis kopplat till vilken egenskap av identiteten som är starkast.

---

2. Se till exempel den Nationella folkhälsoenkäten 2004–2009 samt Europabarometern.

## Religion

En persons religiösa tillhörighet kan vara mer eller mindre tydlig för andra människor i olika situationer. Ibland kan man också välja att undanhålla information om den egna personen som annars skulle tydliggöra kopplingen till religionen. Denna undersökning inkluderar personer som upplevt sig diskriminerade av skäl som har samband med sin religion – oavsett hur uppenbar den tillhörigheten är för omgivningen. Dessa aspekter är viktiga när det gäller att förstå upplevelser av diskriminering som har samband med religion. De områden där man upplever mest diskriminering mot religion är i medierna, inom polis- och rättsväsende samt inom arbetslivet och skolan.

Inom arbetslivet kan det handla om att bli diskriminerad för att en potentiell arbetsgivare inte tycker att det passar att man bär turban eller slöja – eller att man upplever sig utanför och mobbad på arbetsplatsen. Utanförskap och utsatthet för trakasserier från kollegor har flera upplevt, oavsett religionstillhörighet.

Det finns olika exempel på diskriminering och utsatthet för fördomar från alla delar av samhället men det som återkommer ofta är polisens agerande och mediernas roll och ansvar.

Flera berättar om egna, och andras, erfarenheter att ha blivit stoppade av polisen, visiterade och frågade om de eller någon annan säljer knark eller varit inblandade i rån. Det leder till en hög misstro mot polis och mot myndigheter. Tvärtemot vad man skulle kunna tro, menar flera att poliser som själva har en annan etnisk bakgrund än svensk, beter sig precis lika illa som ”svenska” poliser, om inte värre.

Gruppen menar att medierna har en betydande roll i att förmedla negativa bilder av olika religioner. Men man ser också att medierna faktiskt har möjlighet att ge en mer nyanserad bild – även om de väljer att inte göra det:

“Muslimer är ständigt i fokus i media och i 90 procent av fallen är det negativt. Det märks varje dag.”

Vissa upplever att det är svårt att veta vad som ligger bakom ett visst bemötande:

“Jag har svårt att veta ifall jag blir behandlad på ett sätt för att jag är muslim eller av skäl som har samband med min hudfärg, eller om det är en kombination av båda.”

De konsekvenser som diskrimineringen har fått för dem som uppger



sig ha blivit diskriminerade av skäl som har samband med religion eller trosuppfattning, är en minskad tilltro till samhällsfunktionerna. Särskilt om man upplever sig dåligt behandlade av polis- och rättsväsende.

Den samlade upplevelsen hos de unga personerna i studien är att man möter ett samhälle präglad av rasism och att det är omgivningen som gör kopplingen till både islam och terrorism. Precis som nämnts under avsnittet om etnisk tillhörighet, är det omgivningens fördomar som styr hur man blir bemött, inte om personen själv bekänner sig till någon religion:

“För mig som har haft flera praktiker inom VVS så är det alla de här skämten, om hur muslimer är – elaka, förtrycker kvinnor, är terrorister... Man får inte en chans för den som man är.”

”Jag måste ständigt bevisa att jag inte är som ”alla andra”, det vill säga bidragstagare och terrorist.”

”Muslimer är dagens måltavla.”

Det är inte ovanligt att de som har utomeuropeisk bakgrund upplever sig både diskriminerade av skäl som har samband med sin religion men även etnisk tillhörighet. Om kopplingen till religionen inte syns för omgivningen väljer flera att inte berätta:

“Jag är även försiktig med att berätta om att jag är muslim. Det syns inte på mig vilken religion jag har och jag går inte runt och berättar heller.”

Det finns troligtvis olika typer av fördomar om olika religioner men det är svårt att utifrån denna studie säga så mycket om hur det förhåller sig. Den bild som dock framträder är att de muslimska männen upplever att det omgivande samhället stämplar dem som ”farliga terrorister”. De menar också att muslimska kvinnor istället uppfattas som förtryckta (dålig representation i studien). De som tillhör olika kristna frikyrkor upplever istället att omgivningen uppfattar dem som lite ”enfaldiga” och allmänt suspekta. I vissa sammanhang kan dock både kristna och muslimer klumpas ihop som förtryckta grupper.

Det komplexa samspelet mellan diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och religion märks också i statistiken. Det är en relativt liten andel av befolkningen som upplever sig diskriminerad av skäl som har samband med religion<sup>3</sup> men då har man inte tagit hänsyn till

---

3. Mellan en och tre procent enligt Europabarometern 2009 och nationella folkhälsoenkäten

hur stor andel av befolkningen som är religiös. Troligtvis är det en hög andel av de troende som upplevt diskriminering och risken att man som muslim utsatts för någon form av diskriminering är stor. Under 2009 tog DO emot 64 anmälningar om religiös diskriminering, varav hälften även uppgav etnisk tillhörighet som grund. Dock går det inte att utläsa av anmälningarna om det är kopplat till någon särskild religion. När man tittar på statistiken så bör man alltså komma ihåg att det kan vara svårt för personerna själva att avgöra om det verkligen är etnisk eller religiös diskriminering.

## Funktionsnedsättning

En särskild aspekt av diskriminering som har samband med funktionsnedsättning handlar om bristande tillgänglighet. Detta märks väldigt tydligt i studien. Genom otillgänglighet i olika former upplever många att de blir utestängda och begränsade i vardagslivet. Det handlar om alltifrån var man kan bo och arbeta till vilken restaurang man kan äta på:

”Man anpassar sitt liv efter sitt funktionshinder, fast man inte vill egentligen”

Många i undersökningen nämner att befintliga lagar och regler som rör tillgänglighet inte efterlevs samt att kontrollmekanismer och sanktioner mot bristande tillgänglighet saknas eller är otillräckliga.

En annan form av diskriminering många vittnar om är att inte bli sedd som människa, utan att fokus ligger på funktionsnedsättningen. Vissa talar om att de inte blir tagna på allvar, lyssnade eller trodda på. Kanske blir personen inte ens tilltalad eller sedd överhuvudtaget. Det kan till exempel vara en expedient som istället för att tala med kunden som använder rullstol vänder sig till medföljande person istället. Om man har en funktionsnedsättning som i vissa situationer inte är synlig kan problemet i stället vara att andra människor inte tror på att man har funktionsnedsättningen och inte tar hänsyn den.

Omgivningens attityder och bristande kunskap om olika funktionsnedsättningar leder ofta till problem och många menar att man hela tiden själv måste tjata för att få sina rättigheter tillgodosedda. Förutsättningen är att man själv måste vara påläst om vilka rättigheter man har. Detta upplevs som mycket tröttsamt. Omgivningen uppfattas som väldigt problemorienterad och inte lösningsinriktad när de möter en person

med funktionsnedsättning. Just att bli sedd som människa och inte som ett ärende eller problem återkommer många till.

Trots att många personer med funktionsnedsättningar står utanför arbetsmarknaden upplever de som kan arbeta, och aktivt söker sig ut på arbetsmarknaden, stora problem med de myndigheter som handlägger deras ärende:

”Jag har även haft en del kontakter med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Där har de ofta uppfattningen att man som funktionshindrad ska vara tacksam för att de ordnar sysselsättning på någon daglig verksamhet.”

Personer som har någon funktionsnedsättning har ofta många kontakter med företrädare för kommun, stat och landsting. Samordningen mellan olika instanser är ofta dålig och man upplever att det är stor skillnad på i vilken utsträckning olika kommuner och landsting tillhandahåller olika rättigheter och till vilka kostnader för den enskilde. Detta leder till att systemet upplevs som orättvist och oförutsägbart.

Några uppger att de känner sig trakasserade av myndigheter som till exempel Försäkringskassan och CSN. Främst handlar det om bemötandet från tjänstemännen. En person som söker samhällets stöd och inte blir trodd, upplever det som mycket obehagligt och kränkande. Det gäller särskilt om personen är beroende av stödet för sitt uppehälle.

Upplevelserna som beskrivs i denna studie sammanfaller med DO:s erfarenheter och med anmälningar till DO om samhällets bristande tillgänglighet. Under 2009 fick DO in ett stort antal anmälningar från personer som upplever sig ha blivit utsatta för diskriminering som har samband med deras funktionsnedsättning. De flesta av dessa anmälningar (totalt 294) rör bristande tillgänglighet på samhällsområden utanför arbetsliv och utbildning, där det alltså saknas skydd i diskrimineringslagen. Anmälningarna vittnar om hur brister i tillgängligheten på olika sätt leder till att personer med funktionsnedsättning inte får tillgång till grundläggande mänskliga rättigheter.

Nationella folkhälsoenkäten för 2005–2007 visar att cirka 30 procent av personer med någon funktionsnedsättning hade blivit utsatt för kränkande bemötande eller behandling under de senaste tre månaderna. Det är cirka tio procent högre än befolkningen i stort.

## Sexuell läggning

De personer som intervjuats i denna grupp bor alla i Stockholms innerstad. Många har flyttat från små städer till Stockholms mer anonyma liv. Homo- och bisexuella personer kan många gånger välja själva hur öppna de vill vara, vilket också leder till att man begränsar sig själv. Denna typ av strategier för att undvika diskriminering är genomgående för personerna i denna grupp:

“Ibland får man höra glåpord när man är ute bland folk. Jag rör mig mest i city men ute i förorten är jag mer vaksam. Där kan det vara gäng med unga killar som kan vara hotfulla.”

Att bli angripen eller förföljd skapar en känsla av otrygghet. Risken att bli utsatt för någonting otureligt eller faktiskt fysiskt eller psykiskt våld, gör att många undviker den typen av situationer. Undvikande som strategi för att undvika diskriminering gör att man även begränsar sig när det gäller val av arbete eller arbetsplats och om man väljer att vara öppen eller inte med sin sexuella läggning:

“Jag har blivit illa behandlad i arbetslivet, särskilt på min nuvarande arbetsplats. Jag tror att det beror i alla fall delvis på att jag är homosexuell, även om jag aldrig fått höra några sådana kommentarer direkt som skulle bevisa det.”

Några menar också att de i högre grad blir diskriminerade av skäl som har samband med kön än sexuell läggning. Det handlade då främst till exempel om kvinnor som diskriminerats på mansdominerade arbetsplatser men även om män som känt sig diskriminerade på kvinnodominerade arbetsplatser. De som hade en annan etnisk tillhörighet än svensk, upplevde sig också i högre grad diskriminerade av skäl som hade samband med etnisk tillhörighet än med sexuell läggning.

De platser eller områden i samhället där man märker av diskriminering och utsatthet är kollektivtrafiken, restauranger eller krogar, bostadsmarknaden etc. Ett exempel från bostadsmarknaden kom från en man som berättade om när han och hans partner var spekulanter på en tomt för att bygga en sommarstuga. De lämnade högsta budet men när säljarna fick reda på att köparna var ett homosexuellt par, och inte en barnfamilj som de hoppats, så ville de inte sälja tomten till dem.

Flera återkommer till att det har hänt oerhört mycket i samhället under de senaste 10–15 åren rörande homo- och bisexuellas rättigheter. Medvetenheten och öppenheten har blivit större. Men samtidigt säger

många att de till viss del även begränsar eller diskriminerar sig själva genom att undvika situationer och platser. Vissa menar också att man är så van att man knappt registrerar vissa händelser:

”Det är lätt att förringa händelser. Jag tänker att det är som det är. Jag är beredd att ta en del. Det är så verkligheten ser ut på HBT-personer. Då är man utsatt. Man kan inte orka ta till sig allt och engagera sig. Det ska vara mycket för att jag ska göra någonting när någon ropar böj jävel.”

Personerna i denna grupp talade en del om att göra polisanmälningar och allmänt att vända sig till polisen när det gällde olika händelser. Orsaken tycks vara något oklar men en bidragande faktor tycks vara att man sammankopplar diskriminering med hot om våld.

Sammanfattningsvis målar personerna upp en motsägelsefull bild. Å ena sidan beskrivs det som relativt oproblematiskt att vara homo- eller bisexuell i Sverige idag. Å andra sidan berättar man om oro att bli utsatt för våld eller hot om våld. Att man ägnar sig åt att begränsa sig själv, dvs använder sig av olika strategier för att undvika diskriminering bidrar till att man kan se sin situation som oproblematisk.

Det är också intressant att vissa upplever sig mer diskriminerade av skäl som har samband med kön i vissa situationer. Om man tittar närmare på de exempel man anger så är det väldigt stor skillnad på kvinnors och mäns upplevelser. För kvinnorna tycks det handla om att behöva bevisa sin duglighet i arbetet. För männen handlar det om att det finns en jargong på arbetsplatsen som de inte känner sig bekväm med.

Enligt statistiken är sexuell läggning oftast en av de minst angivna diskrimineringsgrunderna. Även när det gäller anmälningar till DO är det relativt få som rör sexuell läggning, cirka 40 ärenden inkom under 2009. Då ska man dock komma ihåg att det är en relativt liten andel av befolkningen som i någon mening lever öppet som homo- eller bisexuella. Det är först med öppenheten som risken för diskriminering uppstår.

Av de som valt att ange att de är homo- eller bisexuella i den nationella folkhälsoenkäten så har cirka 30 procent upplevt kränkande behandling eller bemötande en eller flera gånger under de senaste tre månaderna.

## Ålder

Upplevelserna av diskriminering av skäl som har samband med ålder skiljer sig åt mellan äldre och yngre personer. De äldre i denna studie upplever främst att diskrimineringen sker inom arbetslivets område. De yngre personerna i studien är inte i lika hög utsträckning etablerade på arbetsmarknaden och därför omfattar deras erfarenheter främst andra samhällsområden. En annan skillnad är de yngre personerna har haft svårare att konkretisera sina upplevelser av diskriminering.

Begreppet äldre och yngre är relativt och det blir också tydligt i studien att man menar att man inom en bransch kan bli diskriminerad för att man betraktas som för gammal redan vid 40 års ålder, medan personer under 40 år betraktas som för unga i en annan bransch. Åldersspannet som i någon mening förskonas från diskriminering upplevs således som väldigt smalt oavsett vilken kompetens eller erfarenhet man besitter.

Bland de äldre menar man att många ger upp att söka jobb när de fyllt 60 år, ingen anställer en så gammal person inte ens för kortare tid. Det skapar en osäkerhet både ekonomiskt och socialt eftersom man måste söka jobb för att få A-kassa och därmed också vara beredd att flytta. Detta leder till stora sociala konsekvenser för en person som under större delen av sitt liv bott på samma ort där också familj, släkt och vänner finns. Bland de yngre tycks det mer handla om att man upplever sig förbisedd, att man inte blir tagen på allvar.

Äldre och yngre personers kompetens tycks också ställas mot varandra. Det är inget som intervjupersonerna själva säger men det är tydligt i de konkreta exemplen. Det som kommer till uttryck där är att man egentligen inte talar om hur människor i alla åldrar behövs utan ofta motiverar den egna åldergruppens existens genom att påpeka bristerna i den motsatta åldersgruppen.

Några upplever att ökad konkurrens mellan individer i samhället skapar grogrund för att vissa blir hårt utsatta av andra. På frågan om om man upplever att diskrimineringen i samhället har ökat eller minskat har några intervjuer bestämda uppfattningar:

”Ökat, det är ju armbågarna som gäller, människor blir mer och mer egotrippade, det är ett tuffare samhälle. Är man inte med och vässar armbågarna då kanske man går ihop i en grupp men då är det ju mer mobbning. Skillnaden mellan begreppen är hårfin egentligen.”

Diskriminering utanför arbetslivets område beskrivs främst av de yngre. Det handlar om exempelvis föreningslivet och på restaurang eller krog. Yngre upplever sig också diskriminerade av att polisen vid upprepade tillfällen begär legitimation när de träffar dem i olika sammanhang. Ofta handlar det om att polisen väljer dem som ser ut att vara både unga och ha ett utomnordiskt utseende. Bland de äldre menade vissa att det förekom diskriminering även utanför arbetslivet. Andra ansåg att de utanför arbetslivets område snarare blev bättre behandlade än andra grupper.

Sammantaget kan man säga att resultatet av TNS SIFO:s rapport är problematiskt såtillvida att det ger en relativt ensidig bild av åldersdiskriminering. Det som framträder i denna studie är att åldersdiskriminering främst drabbar äldre personer, företrädesvis män och främst inom arbetslivet. Detta trots att yngre personer var väl representerade i studien. TNS SIFO tolkar detta som att de äldre upplever att hela deras livsarbete, karriär och självkänsla raseras vid en diskriminering. De yngre kunde visserligen känna sig diskriminerade i olika situationer men de hade inte så mycket att förlora utan de konstaterar bara att man som ung kan bli orättvist behandlad.

Det finns mycket lite forskning och erfarenhet om åldersdiskriminering men bilden av att det är just äldre män som upplever sig diskriminerade i arbetslivet återspeglas i DO:s anmälningssstatistik. Av 267 anmälningar om åldersdiskriminering som inkom under 2009 riktade sig 160 av anmälningarna mot arbetsgivare. En klar majoritet av anmälningar avsåg diskriminering av skäl som har samband med hög ålder. Cirka 60 procent av anmälarna var män.

Enligt Europabarometern 2009 var ålder den vanligast grunden till att människor i Europa kände sig diskriminerade. Detta stämmer relativt väl med resultaten från den nationella folkhälsoenkäten som visar att ålder tillsammans med kön är de vanligaste grunderna för upplevd diskriminering i Sverige. Totalt angav drygt åtta procent av svenska befolkningen att de upplevt sig diskriminerade av skäl som har samband med ålder.

Man kan säga att det är två åldersgrupper som främst upplever diskriminering av skäl som har samband med ålder. Det är dels kvinnor och män (i lika hög utsträckning) mellan 16 och 34 år, dels är det män i åldersgruppen 55–64 år<sup>4</sup>. Män i åldersgruppen 55–64 år utgör även en hög andel av dem som anmäler diskriminering till DO. Statistiken betyder dock

---

4. Nationella folkhälsoenkäten 2004–2009.

inte att det faktiskt är dessa grupper som främst utsätts för diskriminering. Det betonar dock vikten av att vidare undersöka hur yngre människor utsätts för diskriminering, inom vilka områden och varför de väljer att inte anmäla. Den andra intressanta frågan är varför kvinnor mellan 55–64 år inte alls tycks uppleva någon åldersdiskriminering.

## Graviditet och föräldraskap

Studien har avsett att fånga upp människors egna upplevelser av diskriminering. Det är i detta sammanhang rimligt att gruppera diskriminering som har samband med graviditet (könsdiskriminering) med missgynnande på grund av föräldraledighet. Detta då graviditet ofta efterföljs av föräldraledighet och båda har sitt ursprung i att man ska få eller har fått barn. I denna grupp finns även män som upplevt sig diskriminerade i relation till sin roll som förälder, det vill säga av skäl som har samband med att de är män (könsdiskriminering).

Att vara gravid eller föräldraledig uppfattas inte som en del av identiteten utan som förändringar i livet som under en begränsad period påverkar individen och livssituationen. Det kan vara en del av förklaringen till att flera uttrycker förvåning över den negativa särbehandling de utsatts för:

”Tidigare trodde jag inte att det förekom diskriminering mot dem som väntar barn. Jag trodde nog att det var något man sa för att skylla på något om någon är dum. Nu har det hänt mig och det är helt överkligt.”

Det är uppenbart att både kvinnor och män upplever diskriminering som har samband med föräldraskap och att diskrimineringen förekommer i många situationer i vardagen. Det är dock i arbetslivet som de flesta upplever diskriminering, i synnerhet kvinnorna.

Undersökningen visar att män och kvinnor drabbas på olika sätt. Kvinnorna har erfarenhet av att deras tjänster helt tagits bort, att löneförhöjningar uteblivit, att förmåner och karriärmöjligheter försvunnit etc. Männen har också erfarenheter av uteblivna karriärmöjligheter men det vanligaste är att deras val att ta föräldraledigt inte accepteras av vare sig chefer eller kollegor.

Under föräldraledigheten beskriver man också att arbetsgivarna är okunniga om de anställdas rättigheter beträffande uttag av föräldraledighet. Det finns heller inte någon förståelse för deltidarbete eller flexibla arbetstider på grund av dagishämtning och -lämning, menar denna grupp. Att arbetsgivarna skulle ha någon skyldighet att underlätta även i sådana



situationer är det ingen som nämner.

Flera menar att det är större risk att råka ut för diskriminering och diskriminerande attityder som gravid eller småbarnsförälder i ett mindre företag. Detta kan bero på att frånvaro från arbetsplatsen får större konsekvenser för en småföretagare och att kunskapen är lägre än hos stora företag med en personalavdelning.

Om kvinnorna är de som främst drabbas i arbetslivet, så är det framför allt männen som upplever sig diskriminerade av myndigheter och samhälle efter en separation – eller om de aldrig levt tillsammans med mamman. Framför allt upplever man att systemet idag signalerar att det fortfarande är kvinnan som har den viktigaste rollen som förälder:

”det finns ju en bild om att mammor har bättre hand om barn men det behöver ju inte stämma, att [...]ge stor omsorg till sitt barn, det har egentligen inte med genus att göra,”

Ibland är den upplevda diskrimineringen en effekt av lagar och regler men många gånger uppfattar man att det är det offentliga som upprätthåller diskriminerande strukturer. Barnbidraget betalas exempelvis automatiskt ut till mamman och det finns flera andra exempel på upplevd diskriminering inom socialtjänst och socialförsäkringssystem:

”... som ogift kvinna kan du bestämma om du vill ha enskild vårdnad utan laglig prövning, jag tycker att det osar 50-tal om den lagstiftningen”

Både normer kring manligt och kvinnligt samt idealföreställningar om ”kärnfamiljen” uppfattas som begränsande och de är också de bakomliggande orsakerna till en stor del av diskrimineringen.

Både männen och kvinnorna i studien, förmedlar en stor osäkerhet om var man kan vända sig om man känt sig diskriminerad. Några nämner att de varit inne och tittat på DO:s och JämO:s webbplatser men att de inte fått tillräcklig information om hur de ska gå vidare med sina frågor. Det känns också stort och skrämmande att anmäla till en instans ”så högt upp i samhället”. Man vet inte vilka möjligheter man har att nå framgång med sitt ärende, eller vad det kommer att kosta att driva en process, varken ekonomiskt eller emotionellt:

”Jag kollade på DO:s hemsida och där skulle man börja fylla i någonting men det kändes oöverskådligt vad det skulle leda till. Jag känner bara att jag vill komma därifrån och njuta av min bebis.”

Sammanfattningsvis kan man känna igen flera mönster bland dem som diskriminerats eller missgynnats av skäl som har samband med graviditet eller föräldraskap. Det första man kan notera är förvånningen över att plötsligt hamna i en situation där man diskrimineras. Forskningen pekar på att effekterna av diskriminering ofta blir bestående eftersom det är svårt att ta igen uteblivna löneförmåner och uteblivna befordringar. Personerna i studien tycker att arbetsgivarna borde veta bättre och att de diskriminerar för att de inte har tillräcklig kunskap.

Det är ingen i studien som verkar känna till arbetsgivares skyldigheter att underlätta för anställda att förena föräldraskap och arbete. Man tror vidare att det är värre ställt på mindre företag än större men är också förvånade över att offentliga arbetsgivare inte har bättre kännedom om de här frågorna. Man är medveten om att diskriminering inom det här området inte är tillåten, eller så har man undersökt sina rättigheter först när man utsatts för något. Dock värderas barnen (och den tid man kan ägna åt dem) högre än vad man eventuellt skulle vinna på att anmäla.

Männen i studien tar upp de problem som uppstår när föräldrarna inte lever tillsammans. De upplever att kvinnorna premieras av olika statliga instanser och regelverk.

Avslutningsvis kan man notera att gravida kvinnor som diskriminerats inte ser kopplingen till diskrimineringsgrunden kön.

Det är i huvudsak kvinnor som anmäler till DO att de blivit missgynnade i samband med föräldraledighet. Under 2009 inkom totalt 69 anmälningar, där 53 av anmälarna var kvinnor. Ett drygt 30-tal anmälningar rörde diskriminering i samband med graviditet. Den bild som framkommer i studien när det gäller männens upplevelser av diskriminering – i förhållande till föräldraskap – återspeglas också i anmälningarna till DO. Det rör sig om män som anmält diskriminering när det gäller utbetalning av exempelvis vårdbidrag, barnbidrag och underhållsstöd.

# Sammanfattande reflektioner

TNS SIFO avslutar sin rapport med ett antal sammanfattande reflektioner. De berör i huvudsak

- kunskap och förståelse av diskriminering,
- kommunikation om lagstiftningen och
- behov som behöver tillfredsställas för att de ska kunna tillvarata sina rättigheter.

För vidare läsning hänvisar DO till TNS SIFO:s egen studie. Här nedan redovisar DO sina sammanfattande reflektioner baserade på studien. Resultaten ställs här även i relation till tidigare studier men också till myndighetens egen kunskap om diskriminering. Det strategiska arbetet för att främja lika rättigheter samt kommunikationen med målgrupperna införlivas också i resonemanget.

## Diskriminering utan gränser

Det är skillnad på vad människor till vardags menar med diskriminering och diskrimineringslagens egen definition. Studien indikerar att många inte ser diskriminering som begränsad till vissa områden eller situationer. DO ser resultaten som betydelsefulla för att ha möjlighet att utveckla och tolka befintliga undersökningar men också för att kunna informera målgrupperna väl.

## Stor osäkerhet

Majoriteten av befolkningen vet att det finns en lag mot diskriminering. Studien visar dock på stor osäkerhet om vad den innebär, vart man kan vända sig och vilka konsekvenser olika val får för den enskilde. Här är det tydligt att olika aktörer, inklusive DO, kan förbättra och stärka kommunikationen med grupper som riskerar att utsättas för diskriminering.

För att tillvarata sina rättigheter efterlyses både information på bred front (samhällsinformation) och information i samverkan med närsamhället. Stora kampanjer kan i och för sig skapa uppmärksamhet och kännedom om var man kan söka mer kunskap. Det framstår dock som mest angeläget att stärka målgruppernas egen kompetens och kunskap om diskrimineringslagen. DO har goda erfarenheter av nära samverkan med olika målgrupper och avser att utöka dessa samverkansformer. DO har för närvarande planer på att ta fram en vägledning till egenmakt och

mänskliga rättigheter tillsammans med företrädare för det civila samhället. Det arbetet skulle kunna bidra till fördjupad samverkan och kunskap om förverkligandet av rättigheter.

## Behov av personlig rådgivning

I studien efterfrågas en ”rättighetslinje” som man kan ringa till men också en lokal instans dit man kan vända sig för personlig rådgivning och hjälp att göra en anmälan. Det finns ett behov av lokalt stöd och information. Detta stöd skulle kunna tillhandahållas genom lokala antidiskrimineringsbyråer som idag enbart finns på ett fåtal orter. För att det ska fungera behövs insatser för att byråernas verksamhet ska bli känd i det lokala samhället.

DO vill peka på behovet av en utredning som ser över möjligheterna att möta det behov av lokalt eller regionalt stöd som behövs i det framtida arbetet mot diskriminering.

## Diskriminering i offentlig sektor

Deltagarna i studien uppfattar sig många gånger svikna eller kränkta av offentliga instanser som antingen borde hjälpa dem eller åtminstone behandla alla lika. De uppfattar också att myndigheter och offentliga instanser har ett ansvar och en möjlighet att arbeta för allas lika rättigheter och möjligheter. Det är särskilt allvarligt att myndigheter och offentliga instanser diskriminerar medborgare. De myndigheter som särskilt sticker ut i studien är några av de som DO identifierat som nyckelaktörer i arbetet mot diskriminering, exempelvis Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Det finns anledning att se över möjligheten till ökad samverkan i syfte att stärka arbetet mot diskriminering inom offentlig sektor.

## Arbetsmarknadens parter

Diskriminering i arbetslivet är vanligt förekommande och lämnar djupa avtryck hos de utsatta. Även om lagstiftningen funnits längst inom arbetslivets område uppfattas arbetsgivarna som okunniga om de anställdas rättigheter beträffande exempelvis uttag av föräldraledighet. Att arbetsgivarna har en skyldighet att förebygga diskriminering är det ingen som tar upp i denna studie – något sådant arbete är det uppenbarligen ingen som märkt av. Av studien framgår att de intervjuade vill att de fackliga organisationerna intar en aktiv roll mot diskriminering och missgynnande på grund av föräldraledighet. Att driva frågan om vikten av ett aktivt förebyggande arbete mot diskriminering inom arbetslivet är därför ständigt aktuellt och DO kommer fortsätta att betona parternas ansvar.

## Intolerans mot islam

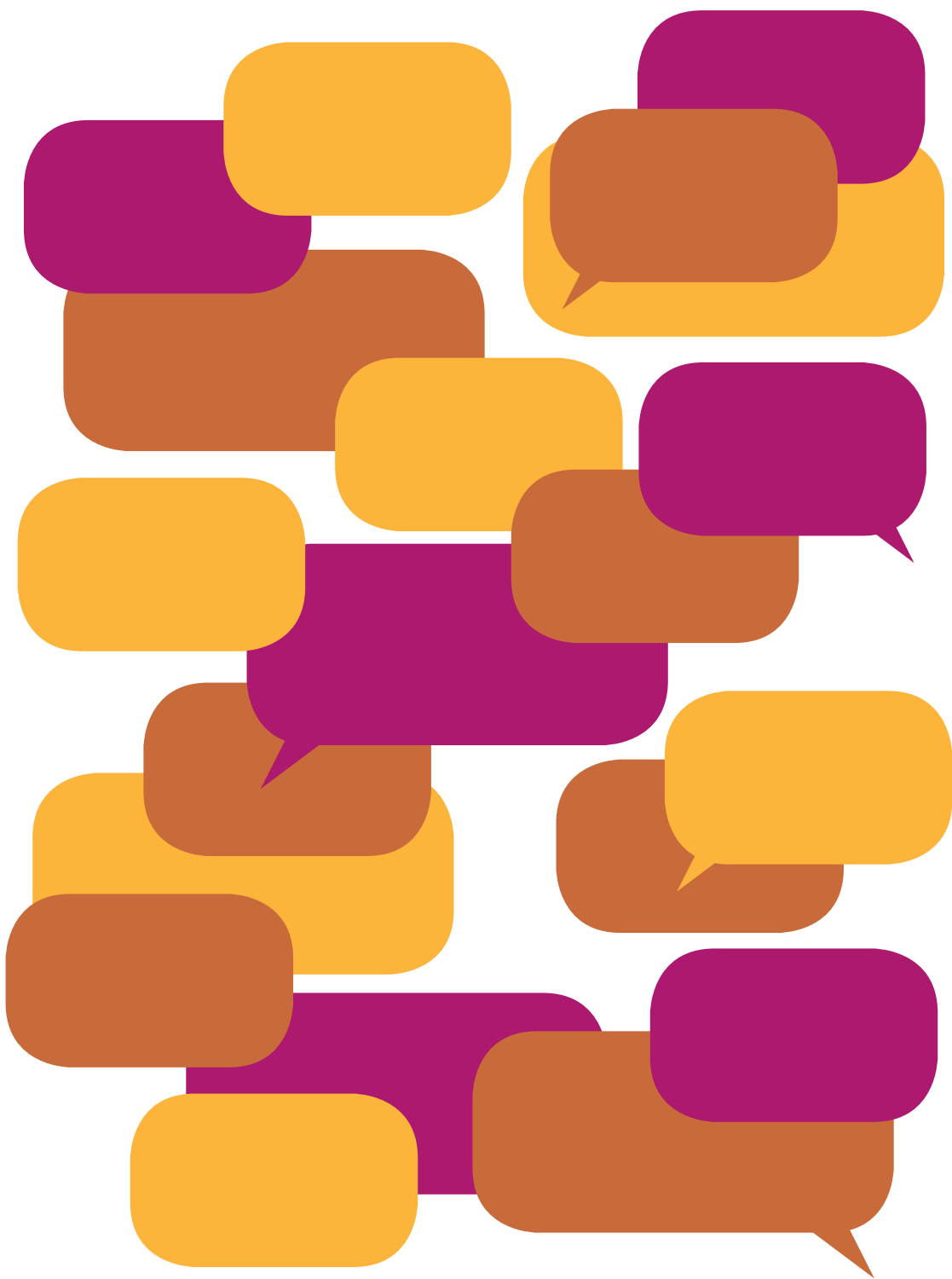
Studien visar på att det i samhället idag finns tydligt uttalade negativa och diskriminerande attityder och beteenden som har samband med islam. Detta drabbar i synnerhet personer som är, eller uppfattas vara, muslimer. Dessa personer känner sig utsatta av aktörer och i situationer, som inte alltid omfattas av diskrimineringslagstiftningen (till exempel medias rapportering eller beslut inom polis och rättsväsendet). DO ser allvarligt på denna utveckling. Här finns anledning att se över hur olika samhällsaktörer kan bidra till att vända dessa attityder och beteenden, även utanför lagens område. De utbildningar som DO redan nu planerar inom media och rättsväsendet bör ta dessa resultat i beaktande.

## Bristande tillgänglighet

Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning handlar till stor del om bristande tillgänglighet. Under hösten 2009 har DO fört samtal med den nu avslutade utredningen om tillgänglighet. DO har betonat vikten av att utredningens förslag tar sin utgångspunkt i Sveriges internationella åtaganden. DO menar att diskrimineringsförbudet ska omfatta underlåtenhet att vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att personer med funktionsnedsättning inte ska missgynnas i förhållande till personer med full funktionsförmåga. DO menar också att diskrimineringskyddet ska omfatta alla de samhällsområden som idag gäller för andra grunder.

## Nya frågor

Studien har gett upphov till nya frågor särskilt när de gäller de senast tillkomna diskrimineringsgrunderna. När det gäller könsidentitet och könsuttryck, och även sexuell läggning, är det bekymmersamt att personerna i så hög utsträckning undviker öppenhet och begränsar sig själva för att undvika diskriminering. När det gäller ålder återstår flera frågetecken om ungas och äldre kvinnors upplevelser av diskriminering. Vidare har det visat sig svårt att fånga erfarenheter av diskriminering inom vissa samhällsområden. Troligtvis behövs särskilda studier för att undersöka upplevd diskriminering inom exempelvis ideella sektorn. Även intersektionalitet är en fråga som behöver belysas ytterligare ur ett individ- och strukturperspektiv.





Diskrimineringsombudsmannen, DO,  
jobbar för alla människors rättigheter  
och mot diskriminering på grund av  
kön, könsidentitet eller könsuttryck,  
etnisk tillhörighet, religion eller annan  
trosuppfattning, funktionsnedsättning,  
sexuell läggning och ålder.

DO

[www.do.se](http://www.do.se)

Box 3686

103 59 Stockholm

Besök Torsgatan 11

Tel vxl 08-120 20 700

Texttel 08-120 20 820