



## Diskrimineringsombudsmannen – DO

**Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en myndighet som arbetar för ett samhälle fritt från diskriminering. Vi arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering. Vi bevakar att diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen följs och vårt arbete styrs av lagen om diskrimineringsombudsmannen.**

**Målet för vårt arbete är ett samhälle där människors lika rättigheter och möjligheter respekteras – oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.**

### Vad är diskriminering?

I Sverige finns det en diskrimineringslag som förbjuder diskriminering. Diskriminering innebär att en person blir sämre behandlad i jämförelse med någon annan. Men all orättvis behandling är inte diskriminering i lagens mening.

Förenklat kan man säga att lagens beskrivning av diskriminering består av fyra villkor. För att en händelse ska kunna bedömas som diskriminerande måste alla fyra villkoren vara uppfyllda.

- 1.** Det ska handla om en händelse eller situation som missgynnar eller kränker en person.
- 2.** Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med en eller fler av de sju diskrimineringsgrunderna (till exempel kön eller ålder).
- 3.** Händelsen ska handla om någon av de sex formerna av diskriminering som finns i lagen (till exempel direkt diskriminering eller trakasserier).
- 4.** Händelsen ska ha ägt rum inom något av de samhällsområden där lagen gäller (till exempel arbetsliv eller bostadsmarknad).

Även om alla villkor är uppfyllda är det inte säkert att en händelse bedöms som diskriminerande. I vissa fall finns det andra lagar och regler som påverkar. Till exempel om en person under 18 år inte blir serverad alkohol på restaurang, räknas det inte som åldersdiskriminering, eftersom det finns en annan lag, alkohollagen, som förbjuder restauranger att sälja alkohol till ungdomar under 18 år. Det kan också finnas andra faktorer som gör att en händelse inte bedöms som diskriminering. En bedömning måste alltid göras i varje enskilt fall.



## 1. Det ska handla om en händelse som missgynnar eller kränker en person

Ett missgynnande innebär att en person kommer i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån eller service. Det kan till exempel handla om att någon inte blir kallad till intervju för ett jobb, inte får gå en utbildning, inte får handla i en affär, inte blir insläppt på en restaurang eller inte får hyra en bil eller en bostad.



## 2. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna

För att en händelse ska anses som diskriminerande ska den också ha samband med en eller flera av de så kallade diskrimineringsgrunderna. Det finns sju grunder för diskriminering enligt lagen:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.



## 3. Händelsen ska handla om någon av de sex formerna av diskriminering som finns i lagen

Enligt lagen finns det sex former av diskriminering:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera.



### Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och det finns en koppling till diskrimineringsgrund. Till exempel om en arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och därför väljer att inte kalla personen till intervju.



### Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med koppling till diskrimineringsgrunderna. Till exempel om en arbetsgivare ställer ett obefogat krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.



### Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna ta del av verksamheten. Det finns endast krav på så kallade skäliga åtgärder. Om en åtgärd är skälig eller inte beror till exempel på om verksamheten har praktiska och ekonomiska förutsättningar för att genomföra åtgärden. Man tar också hänsyn till om det handlar om en kortare kontakt eller en längre relation, till exempel om det handlar om ett enskilt besök i en butik eller om det handlar om en anställning eller en längre utbildning.

När det gäller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning finns det även ett flertal andra lagar som påverkar (till exempel arbetsmiljölagen och lagen om offentlig upphandling). Om en organisation har bristande tillgänglighet enligt någon av dessa lagar, kan det också bedömas som diskriminering.



### Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.

Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att hon bär huvudduk eller handläggare på arbetsförmedlingen som förlöjligar en person för att hen är homosexuell.



Med sexuella trakasserier menas ett beteende av sexuell natur som är oönskat av den som blir utsatt för det. Det kan till exempel vara att någon tafsar, ger ovälkomna komplimanger, inbjudningar eller anspelningar.



### Instruktioner att diskriminera

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.



## Vad gör DO med anmälningar om diskriminering?

DO tar emot anmälningar om diskriminering som vi använder på olika sätt i vårt främjande arbete. Vi tar fram analyser av anmälningarna som vi använder tillsammans med forskning och dialog med civila samhället för att upplysa och påverka beslutsfattare.

Anmälningar kan också leda till att vi genomför tillsyn. Vi får cirka 2 000 anmälningar per år och cirka 200 av dem leder till en tillsyn. Tillsyn innebär att vi gör en utredning för att ta reda på om den som har blivit anmäld följer diskrimineringslagen. Till exempel kan vi undersöka regler eller arbetssätt hos en arbetsgivare, ett sjukhus eller en hyresvärd som kan vara orsaken till diskriminering.

Vår tillsyn leder till ett beslut med en bedömning och ibland kan vi även skriva rekommendationer om att arbetsgivaren, sjukhuset eller hyresvärderna ska ändra sina regler eller sitt arbetssätt så att diskrimineringen upphör. Våra beslut är inte juridiskt bindande men de som vi har granskat följer ofta våra rekommendationer.

Inom vårt uppdrag driver vi även en mindre andel fall per år till domstol (ungefär 1 procent av alla anmälningar). Målen drivs då av DO:s jurister och avgörs av domstolen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)  
[www.do.se](http://www.do.se)  
Box 4057, 169 04 Solna  
Telefon 08-120 20 700  
[facebook.com/](https://www.facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen)  
Diskrimineringsombudsmannen  
[twitter.com/DO\\_Sverige](https://twitter.com/DO_Sverige)

Denna PDF är tillgänglig. Andra format, exempelvis lästläst eller punktskrift, kan beställas vid behov. Kontakta då DO på [order@do.se](mailto:order@do.se).