

**Diskriminerings  
ombudsmannen**

**Rapport 2024:2**

# **Förekomst av diskriminering 2024**

**Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen**





# **Förekomst av diskriminering 2024**

**Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen**

**Diskrimineringsombudsmannen (DO)**

© DO

R29.1 2024 PDF. ISBN 978-91-88175-54-0.

Foton på sidorna 32 och 114 är tagna av Stina Gränfors.

Foton på sidorna 22 och 148 är tagna av Tomas Gunnarsson.

Genrefoton från bildbyråerna Maskot (sidorna 70 och 129), Unsplash (sid 6) och Pexels (sidan 80 och 98).

Avbildade personer har inget med innehållet att göra.

Formgivning: Södra tornet.

Denna pdf är tillgänglig. Andra alternativa format, exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift, kan beställas vid behov. Kontakta då DO på [order@do.se](mailto:order@do.se). Rapporten kan även beställas i tryckt version via DO:s webbplats.

# Förord

Att inte utsättas för diskriminering är en rättighet som utgår från alla människors lika värde och FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering. Rätten att inte diskrimineras är också fastställd i Sveriges grundlag. Ändå är det tydligt att diskriminering är ett allvarligt och utbrett samhällsproblem i Sverige. Det framgår bland annat i den här rapporten, som är Diskrimineringsombudsmannens andra årliga rapport om förekomst av diskriminering.

Ett stort antal personer upplever sig diskriminerade varje år. I den här rapporten synliggör vi särskilt att afrosvenska elever och elever med funktionsnedsättning diskrimineras i skolan. Diskrimineringen är allvarlig och utgör ett stort hinder för människors lika rättigheter och möjligheter, både på kort och lång sikt. När det gäller barn kan det få konsekvenser för resten av deras liv. Rapporten ger också en fördjupad bild av den åldersdiskriminering som förekommer både i arbetslivet och inom andra områden av samhället.

För att uppnå ett samhälle där varje människa respekteras, inte diskrimineras, och där alla ges möjligheter att utvecklas utifrån sina individuella egenskaper, är det av största vikt att diskrimineringslagarna utgör ett verkligt och effektivt skydd för människor i deras vardag. För att komma till rätta med diskrimineringen i Sverige krävs därför ytterligare insatser från samhällets sida. I rapporten lämnar vi rekommendationer som kan bidra till att stärka det rättsliga skyddet mot diskriminering och till att förändra samhället i riktning mot ett samhälle fritt från diskriminering. DO anser bland annat att diskrimineringslagen bör ha ett heltäckande förbud mot diskriminering i offentlig verksamhet vilket inte finns idag. Och att staten bör genomföra ett kunskapslyft för att öka skolpersonals kunskap om diskriminering och diskrimineringslagstiftningen eftersom det är ett så utbrett problem i skolan idag.

Att skyddas mot diskriminering är en mänsklig rättighet.

Solna den 11 november 2024

**Lars Arrhenius**

Diskrimineringsombudsman



# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>8</b>
<b>Summary</b>	<b>15</b>
<b>Inledning</b>	<b>23</b>
Vad är diskriminering?	24
Rapportens upplägg och källmaterial	25
Aktuella diskrimineringsfrågor	26
<b>Diskrimineringens utbredning</b>	<b>33</b>
Vad säger kvantitativa data om diskriminering?	34
Diskriminering är utbredd i samhället	35
Många människor upplever diskriminering i arbetslivet	48
Sexuella trakasserier är vanligt förekommande i arbetslivet	58
Elever och studenter upplever diskriminering i skolor och högskolor	63
Sammanfattande slutsatser	68
<b>Fördjupningar om diskriminering</b>	<b>71</b>
Rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan	72
Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan	84
Åldersdiskriminering	97
Sammanfattande slutsatser	111
<b>Avslutande diskussion och rekommendationer</b>	<b>115</b>
Stärk arbetet mot diskriminering i skolan	115
Öka stödet till civilsamhällets arbete mot diskriminering	117
Utöka diskrimineringslagens skydd mot diskriminering	118
Förtydliga att det ingår i DO:s uppdrag att ta emot och utreda anmälningar	119
<b>Referenser</b>	<b>121</b>
<b>Bilaga 1: Metodbeskrivning</b>	<b>130</b>

# Sammanfattning

Att utsättas för diskriminering är allvarligt och kan innebära hinder för människors tillgång till mänskliga rättigheter. Det här är Diskrimineringsombudsmannens (DO) andra årliga rapport om förekomsten av diskriminering i Sverige. I rapporten framgår bland annat att diskrimineringen är utbredd i Sverige. Rapporten ger också fördjupad kunskap om

- rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan
- diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan
- åldersdiskriminering.

Med diskriminering menar vi i den här rapporten att någon missgynnas eller kränks på ett sätt som har samband med en diskrimineringsgrund, oavsett var och när det sker. När vi i rapporten beskriver förekomsten av diskriminering baserar vi oss i första hand på människors erfarenheter, upplevelser och berättelser.

Det är svårt att i en enda rapport ge en heltäckande beskrivning av förekomsten av diskriminering i samhället. För att göra detta så långt som möjligt har vi valt att kombinera många olika datakällor. Rapporten bygger bland annat på analyser av anmälningar till DO, dialoger med företrädare för organisationer i civila samhället och på DO:s arbete med tillsyn och juridiska processer. Rapporten bygger även på forskning och andra aktörers undersökningar.

## Diskrimineringens utbredning

Kapitlet om diskrimineringens utbredning beskriver hur vanligt förekommande diskriminering är och hur det förändrats över tid. Kapitlet baseras på statistik över anmälningar till DO och på åtta statistiska enkätundersökningar som innehåller frågor om utsatthet för diskriminering. En av enkätundersökningarna är SOM-undersökningen 2023, där DO medverkade med två frågor om självupplevd diskriminering. De övriga undersökningarna har genomförts av andra aktörer utan medverkan från DO.

Utifrån kapitlets resultat drar DO följande tre slutsatser:

- Ett stort antal människor utsätts för diskriminering.
- Diskriminering förekommer i hela samhället men är särskilt utbredd inom arbetslivet.
- Diskrimineringslagens förbud omfattar inte alla situationer där människor upplever sig diskriminerade.



## **Ett stort antal människor utsätts för diskriminering**

År 2023 tog DO emot 3 930 anmälningar om diskriminering. Med utgångspunkt i enkätundersökningar som ställer frågor om personers utsatthet för diskriminering kan vi konstatera att långt fler personer än så upplever sig diskriminerade varje år. Enkätundersökningarna Hälsa på lika villkor 2022 och Arbetsmiljöundersökningen 2021 tyder båda på att minst 500 000 personer upplever sig diskriminerade varje år. Resultaten från de frågor som DO ställde i SOM-undersökningen 2023 tyder på att det kan handla om ett betydligt högre antal. Eftersom frågorna i SOM-undersökningen endast ställts vid ett tillfälle och med relativt få svarande är resultatet dock mindre tillförlitligt jämfört med de två andra undersökningarna.

Ett gemensamt mönster i alla tre enkätundersökningarna är att kvinnor och personer under 30 år i högre grad än andra uppger att de har utsatts för diskriminering. Kvinnor under 30 år uppger i allra högst grad att de utsatts för diskriminering. Avsaknad av jämförbara data gör att det är svårt att identifiera grupper som är mer utsatta för diskriminering utifrån till exempel etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning. I Hälsa på lika villkor 2022 uppger dock en högre andel av de som är födda utanför Europa att de utsatts för diskriminering, jämfört med personer födda i Sverige eller länder i Europa.

## **Diskriminering förekommer i hela samhället men är särskilt utbredd inom arbetslivet**

Anmälningar till DO och enkätundersökningar visar att diskriminering förekommer inom många områden av samhället. Båda källorna visar också att arbetslivet är det samhällsområde som flest personer upplever sig diskriminerade inom. Det handlar både om diskriminering vid rekrytering och om diskriminering på arbetsplatser. Av anmälningarna till DO 2023 handlade 29 procent om diskriminering inom arbetslivet. I SOM-undersökningen 2023 angav 9,2 procent att de diskriminerats inom arbetslivet. Resultat från Arbetsmiljöundersökningen 2021 stärker också bilden att diskriminering är vanligt förekommande inom arbetslivet.

Att både anmälningar och SOM-undersökningen visar att diskriminering är vanligt inom arbetslivet kan delvis ha att göra med att många personer spenderar mycket tid på arbetsplatsen eller med att söka arbete.

## **Diskrimineringslagens förbud omfattar inte alla situationer där personer upplever sig diskriminerade**

Diskrimineringslagen förbjuder inte diskriminering i hela samhället utan endast inom ett antal utpekade samhällsområden. I 8 procent av de anmälningar som kom in till DO 2023 beskriver anmälare diskriminering i situationer som inte omfattas av de utpekade samhällsområdena.

I SOM-undersökningen 2023 svarade 1,7 procent att de blivit diskriminerade i kontakt med polis eller tull. Polisens och Tullverkets verksamhet omfattas inte fullt ut av diskrimineringslagets förbud. Myndigheternas bemötande omfattas i vissa situationer, men inte deras beslut. Resultatet belyser behovet av ett heltäckande förbud mot diskriminering för alla offentliga verksamheter.

Arbetsmiljöundersökningen och Trakasseribarometern tyder på att många människor upplever sig utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen från en person som inte arbetar på samma arbetsplats, en så kallad tredje part. Det kan till exempel vara en kund eller en patient. Detta är också en situation som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud.

## Fördjupningar om diskriminering

I rapporten finns tre tematiska fördjupningar om diskriminering:

- rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan
- diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan
- åldersdiskriminering.

I fördjupningar beskriver vi bland annat situationer där personer utsätts för diskriminering, på vilka sätt de diskrimineras och vilka aktörer som diskriminerar.

Utifrån de tre tematiska fördjupningarna drar DO följande fyra slutsatser:

- Skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering.
- Afrosvenska elever utsätts för trakasserier i skolan.
- Elever med funktionsnedsättning diskrimineras på många olika sätt i skolan.
- Såväl yngre som äldre utsätts för åldersdiskriminering.

## Skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering

Diskriminering i skolan sker i många olika situationer. Även vilka personer som utför de diskriminerande handlingarna varierar. I anmälningar till DO beskrivs ofta att diskrimineringen pågått under lång tid, ibland i flera år, utan att skolan fått stopp på dem. Att utsättas för diskriminering utgör i sig en allvarlig kränkning. Men i anmälningarna till DO beskrivs diskriminering i skolan också leda till andra negativa konsekvenser såsom frånvaro från skolan, att elever inte når upp till kunskapskraven och till psykisk ohälsa hos de utsatta eleverna.

I kapitlet synliggör vi särskilt att elever utsätts för trakasserier i skolan och att skolor brister i sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att trakasserier inte ska upprepas. Utrednings- och åtgärdsskyldigheten innebär att när skolpersonal får kännedom om att en elev upplever sig trakasserad är skolan skyldig att utreda vad som hänt och att vidta åtgärder för att trakasserier inte ska upprepas. Det är också tydligt att skolor brister i att vidta skäliga åtgärder för att en elev med funktionsnedsättning

ska komma i en jämförbar situation som elever utan samma funktionsnedsättning. Sammantaget innebär detta att skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering.

## **Afrosvenska elever utsätts för trakasserier i skolan**

I anmälningar till DO och i DO:s dialog med civila samhället beskrivs att afrosvenska elever trakasseras i skolan. Det handlar i första hand om trakasserier från andra elever, men även om trakasserier från skolpersonal. Trakasserierna sker på många olika sätt såsom i form av klotter, glåpord och social uteslutning, men även allvarligt fysiskt våld. Vidare framgår att skolpersonal inte gör tillräckligt för att skydda eleverna eller stoppa trakasserierna. Det är problematiskt och kan innebära att skolor inte lever upp till diskrimineringslagens krav på att utreda och vidta åtgärder för att trakasserier ska upphöra.

Utöver trakasserier beskrivs i anmälningar att afrosvenska elever har fått sämre betyg eller placerats i undervisning i svenska som andraspråk utan individuell bedömning, och att det har samband med etnisk tillhörighet. Enligt anmälningar och DO:s dialog med organisationer i civila samhället förekommer det också att skolor bemöter vårdnadshavare till afrosvenska elever på ett missgynnande eller kränkande sätt.

## **Elever med funktionsnedsättning diskrimineras på många olika sätt i skolan**

Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning förekommer i skolan, och den sker på många olika sätt. Många av de anmälningar som kommer in till DO rör diskriminering av elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. För dessa elever, men också för elever med andra funktionsnedsättningar, är det ett tydligt problem att skolor brister i att sätta in de stöd- och anpassningsåtgärder som eleverna behöver. Skolornas brister kan innebära att elever diskrimineras i form av bristande tillgänglighet.

Kapitlet visar också att elever utsätts för trakasserier som har samband med funktionsnedsättning. Oftast utsätts de av andra elever, men ibland även av skolpersonal. I avsnittet beskrivs också problem med bristande tillgänglighet i skolors fysiska miljö.

## **Såväl äldre som yngre utsätts för åldersdiskriminering**

Vår analys av anmälningar och enkätundersökningar visar att äldre och yngre personer är mer utsatta än andra för diskriminering som har samband med ålder. De flesta av de anmälningar om åldersdiskriminering som kommer in till DO rör diskriminering av personer som är över 60 år. I enkätundersökningar är det däremot vanligast att personer under 30 år uppger att de utsätts för diskriminering som har samband med ålder. Vem som betraktas som äldre eller yngre, och diskrimineras som en följd av det, varierar dock mellan olika situationer.

Särskilt utbredd framstår det som att åldersdiskrimineringen är inom arbetslivet. Det framgår att det förekommer att både äldre och yngre diskrimineras vid rekrytering och på arbetsplatser. Forskning visar att sannolikheten att kallas till en anställningsintervju börjar minska redan i 40-årsåldern. Enkätundersökningar visar att yngre i hög utsträckning upplever sig utsatta för diskriminering på arbetsplatser.

Utanför arbetslivet beskrivs i anmälningar att ungdomar och unga vuxna diskrimineras genom att bli misstänkliggjorda eller bemötta på kränkande sätt som har samband med ålder. När det gäller äldre finns beskrivningar av att system och villkor anpassas utifrån förutsättningarna hos den yrkesarbetande befolkningen, vilket missgynnar personer som uppnått pensionsåldern.

## Avslutande diskussion och rekommendationer

Att utsättas för diskriminering är allvarligt och kan innebära hinder för människors tillgång till mänskliga rättigheter. Rapportens sammanfattande slutsatser står i kontrast till att diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom många områden av samhället. I den avslutande diskussionen ger DO rekommendationer på insatser som skulle kunna bidra till en förändring i riktning mot ett samhälle fritt från diskriminering.

### Stärk arbetet mot diskriminering i skolan

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering i skolan. Rätten till utbildning fri från diskriminering är avgörande för tillgången till en rad andra mänskliga rättigheter, exempelvis rätten till hälsa och utveckling och rätten till arbete. Skolor och utbildningsanordnare har ett långtgående ansvar när det kommer till att skydda elever mot diskriminering, ett ansvar som DO kan se att många skolor inte lever upp till.

### Genomför ett kunskapslyft om diskriminering för skolhuvudmän och skolpersonal

För att förbättra situationen i skolan rekommenderar DO att regeringen beslutar om ett kunskapslyft för skolhuvudmän och skolpersonal, med fokus på diskriminering och diskrimineringslagen. Syftet bör vara att skolor bättre ska kunna förebygga, identifiera och vidta åtgärder mot diskriminering. Kunskapslyftet bör ha särskilt fokus på

- skolors utrednings- och åtgärdsskyldighet när en elev upplever sig utsatt för trakasserier
- skolors ansvar att vidta åtgärder för tillgänglighet för att en elev med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning
- aktiva åtgärder.

## **Följ upp det samlade skyddet mot diskriminering och hatbrott i skolan**

DO kan konstatera att det förekommer att till exempel afrosvenska elever utsätts för allvarliga trakasserier, kränkningar och fysiskt våld i skolan, och att det har ett samband med en eller flera diskrimineringsgrunder. Detta kan falla både inom diskrimineringslagens förbud mot trakasserier och inom brottsbalkens bestämmelser om till exempel misshandel, hatbrott och hets mot folkgrupp.

Det behövs en bättre helhetsbild av det samlade skyddet som diskrimineringslagen och brottsbalken ger elever. För att uppnå detta bör regeringen ta initiativ till en sammanhållen och systematisk uppföljning av både diskriminering och hatbrott, samt de olika lagstiftningarnas tillämpning och effektivitet. Uppföljningen bör belysa lagstiftningarnas förtjänster och brister i förhållande till arbetet mot diskriminering och hatbrott som elever utsätts för i skolan.

## **Öka stödet till civilsamhällets arbete mot diskriminering**

DO:s samlade kunskap visar att diskriminering förekommer och framstår som utbredd inom många av de samhällsområden där diskrimineringslagen förbjuder diskriminering. Enskilda verksamheter är själva ansvariga för att säkerställa att de följer diskrimineringslagen.

Bland annat organisationer i civila samhället har dock viktiga roller att spela för att påverka utvecklingen i riktning mot ett samhälle fritt från diskriminering. Organisationer i det civila samhället har knappa ekonomiska resurser samtidigt som de besitter viktig kunskap och kompetens i frågor som handlar om diskriminering och lika rättigheter och möjligheter. För att stärka samhällets insatser för ett samhälle fritt från diskriminering anser DO att det behövs en ökning av det offentliga stödet till de organisationer i civila samhället som arbetar för att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter.

## **Utöka diskrimineringslagens skydd mot diskriminering**

DO kan konstatera att människor upplever sig diskriminerade i situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd. De som utsätts i sådana situationer kan inte få upprättelse för diskrimineringen med stöd av diskrimineringslagen. För att öka möjligheten till upprättelse, och motverka diskriminering inom fler områden av samhället, behöver diskrimineringslagens skydd mot diskriminering utökas.

## **Förbjud diskriminering inom offentlig verksamhet**

För en del offentliga verksamheter, till exempel Polismyndigheten och andra rättsvårdande myndigheter, finns inga förbud mot diskriminering som tar sikte på verksamheten i sin helhet. Dessa offentliga verksamheter omfattas i dag enbart av ett förbud mot diskriminering som gäller anställdas bemötande av allmänheten när de hjälper till med upplysningar, vägledning, råd eller liknande.

DO anser att det behövs ett mer enhetligt och heltäckande skydd mot diskriminering i all offentlig verksamhet. Ett sådant förbud bör inte bara omfatta bemötande av allmänheten utan även till exempel handläggning och beslut i ärenden samt ingripande gentemot enskilda individer. En förändring är särskilt angelägen och brådskande med anledning av att polisen har fått möjlighet att besluta om så kallade säkerhetszoner, där de kan visitera personer utan misstanke om brott. DO menar att detta innebär oacceptabla risker för diskriminering. Samtidigt kan DO i nuläget inte utföra tillsyn och ställa polisen till svars för eventuell diskriminering.

## **Utvidga arbetsgivares ansvar att motverka trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part**

Det är ett utbrett problem att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats av en så kallad tredje part, det vill säga en person som inte är en kollega eller chef. Det kan till exempel vara en kund eller en patient. Dessa fall omfattas inte av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering och inte heller av lagens krav på arbetsgivare att arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering, så kallade aktiva åtgärder.

En statlig utredning föreslog 2021 att arbetstagares skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas i arbetsmiljölagstiftningen. Utöver detta anser DO att diskrimineringslagen bör ändras så att arbetsgivares skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part.

## **Förtydliga att det ingår i DO:s uppdrag att ta emot och utreda anmälningar**

I de bindande standarder för nationella likabehandlingsorgan som EU beslutade om i maj 2024 står att det ska vara en grundläggande uppgift för likabehandlingsorgan att ta emot, utreda och ta ställning till klagomål om diskriminering från enskilda. För att säkerställa att Sverige lever upp till standarderna behöver det tydligare framgå i DO:s uppdrag att myndigheten ska ta emot och utreda anmälningar eller klagomål från enskilda personer.

När EU:s standarddirektiv införlivas i den svenska regleringen av DO:s verksamhet behöver regeringen även förtydliga vilken status som DO:s tillsynsbeslut ska ha, och stärka DO:s befogenhet att agera på olika sätt i domstolsprocesser.

Kärnan i DO:s arbete är att ta emot och utreda anmälningar, begära diskrimineringsersättning och driva processer i domstol. Detta arbete är viktigt för att bidra till att de som utsätts för diskriminering får upprättelse och tillgång till rättsligt skydd. I de regleringar som styr DO:s verksamhet är det dock inte tydligt uttalat att DO ska ta emot och hantera anmälningar om diskriminering.

# Summary

Discrimination has serious consequences and can be an obstacle to people having access to their human rights. This is the Equality Ombudsman's (DO) second annual report on the incidence of discrimination in Sweden. This report shows, among other things, that discrimination is widespread in Sweden. The report also provides deeper knowledge on the following subjects:

- racism and discrimination against Afro-Swedish pupils in schools
- disability-related discrimination in schools
- age discrimination.

In this report, discrimination means that a person is disadvantaged, or their dignity is violated in a way that is related to one of the grounds of discrimination, regardless of where and when it occurs. When we describe the occurrence of discrimination in the report, we base it primarily on people's experiences, perceptions and accounts.

It is hard to provide a comprehensive description of the incidence of discrimination in society in a single report. To do this as far as possible, we have chosen to combine several different data sources. The report is based on sources such as complaints filed with DO, dialogues with representatives of civil society organisations, and DO's work related to supervision and legal processes. The report is also based on research and surveys by other actors.

## Prevalence of discrimination

The chapter on the prevalence of discrimination describes how common discrimination is and how it has changed over time. The chapter is based on statistics on discrimination complaints to DO and on eight statistical surveys containing questions about experiences of being subjected to discrimination. One of these is the 2023 SOM survey<sup>1</sup>, to which DO contributed two questions on self-perceived discrimination. The other surveys were conducted by other actors independently of DO.

Based on the chapter's results, DO draws the following three conclusions:

- A large number of people experience discrimination.
- Discrimination occurs throughout society, but is particularly widespread in working life.
- The prohibition in the Discrimination Act does not cover all situations in which people experience discrimination.

---

<sup>1</sup> The SOM survey is a national survey that is conducted by the SOM institute, which is a part of the University of Gothenburg.

## **A large number of people experience discrimination**

In 2023, 3,930 discrimination complaints were filed with DO. Based on surveys that ask questions about people's experiences of being subjected to discrimination, we can see that far more people than this experience discrimination every year. The 2022 Health on Equal Terms (Hälsa på lika villkor) survey and the 2021 Work Environment Survey (Arbetsmiljöundersökningen) both indicate that at least 500,000 people experience discrimination every year. The results of the questions asked by DO in the 2023 SOM survey suggest that it may be a significantly larger number. However, as the questions in the SOM survey were asked only once and with a relatively small number of respondents, the results are less reliable than those of the other two surveys.

A pattern in all three surveys is that women and individuals under the age of 30 state to a greater extent than other groups that they have been subjected to discrimination. The group women under 30 state that they have been subjected to discrimination to the greatest extent. The lack of comparable data makes it difficult to identify groups that are more subjected to discrimination based on factors such as ethnicity or disability. However, in the 2022 Health in Equal Terms survey, a higher proportion of people born outside of Europe stated that they had been subjected to discrimination, compared to people born in Sweden or another European country.

## **Discrimination occurs throughout society, but is particularly widespread in working life**

Complaints filed with DO and survey results show that discrimination occurs in many areas of society. Both sources also show that working life is the area of society in which the greatest number of people experience discrimination. This concerns both discrimination in recruitment and discrimination in the workplace. Of the complaints filed with DO in 2023, 29 percent concerned discrimination in working life. In the 2023 SOM survey, 9.2 percent stated that they had been subjected to discrimination in working life. The results of the 2021 Work Environment Survey also confirm that discrimination is common in working life.

The fact that both complaints and the SOM survey show that discrimination is common in working life may be due in part to the fact that many people spend a lot of time in the workplace or looking for work.

## **The prohibition in the Discrimination Act does not cover all situations in which people experience discrimination**

The Discrimination Act does not prohibit discrimination in society as a whole, but rather only in a number of designated areas of society. In 8 percent of the complaints received by DO in 2023, complainants describe discrimination in situations that do not fall within these designated areas of society.



In the 2023 SOM survey, 1.7 percent stated that they had been subjected to discrimination in contact with the police or customs officials. The activities of the police and Swedish Customs are not fully covered by the prohibition set out in the Discrimination Act. The government authorities' treatment of the public is covered in certain situations, but not their decisions. The results highlight the need for a comprehensive prohibition of discrimination for all public organisations.

The Work Environment Survey and the Harassment Barometer (Trakasseribarometern) indicate that many people experience sexual harassment in the workplace from a third party, that is to say someone who is not employed at that workplace. Examples of third parties include a customer or a patient. This is also a situation that is not covered by the prohibition set out in the Discrimination Act.

## Focus areas related to discrimination

The report contains three thematic focus areas related to discrimination

- racism and discrimination against Afro-Swedish pupils in schools
- disability-related discrimination in schools
- age discrimination.

In these focus areas, we describe, among other things, situations in which people experience discrimination, the ways in which they are discriminated against, and who is behind the discriminatory acts.

Based on the three thematic focus areas, DO draws the following four conclusions:

- Schools are failing in their duty to provide an education free from discrimination.
- Afro-Swedish pupils are subjected to harassment at school.
- Pupils with disabilities are discriminated against in many different ways at school.
- Both older and younger people are subjected to age discrimination.

## Schools are failing in their duty to provide an education free from discrimination

Discrimination in schools occurs in many different situations. Which people carry out the discriminatory acts also varies. Complaints filed with DO often describe discrimination that has been going on for a long time, sometimes for several years, without the school having put a stop to it. Being subjected to discrimination is in itself a serious violation. However, the complaints filed with DO describe discrimination in schools as also having other negative consequences, such as absenteeism from school, pupils failing to achieve the educational requirements, and mental ill-health among the pupils affected.

This chapter highlights in particular the fact that pupils are subjected to harassment at school, and that schools are failing in their obligation to investigate and take measures to prevent the harassment from recurring. The obligation means that if any staff member becomes aware that a pupil feels harassed, the school is obliged to investigate what

happened and take measures to prevent the harassment from recurring. It is also clear that schools are failing to take reasonable steps to ensure that a pupil with a disability is in a comparable situation to pupils without this disability. On the whole, this means that schools are failing in their duty to provide an education free from discrimination.

## **Afro-Swedish pupils are subjected to harassment at school**

In complaints filed with DO and in DO's dialogue with civil society, it is described that Afro-Swedish pupils are being harassed at school. While this primarily involves harassment by other pupils, harassment by school staff is also described. The harassment takes place in many different ways, such as graffiti, name-calling and social exclusion, but also serious physical violence. Moreover, it is apparent that school staff are not doing enough to protect pupils or stop the harassment. This is problematic and may mean that schools are failing to fulfil the Discrimination Act's obligation to investigate and take measures to stop harassment.

In addition to harassment, complaints describe instances of Afro-Swedish pupils receiving poorer grades or being placed in Swedish as a second language classes without individual assessment, and that this is associated with ethnicity. According to complaints and DO's dialogue with civil society organisations, there are also instances of schools treating guardians of Afro-Swedish pupils in a disadvantaging or degrading manner.

## **Pupils with disabilities experience many different forms of discrimination at school**

Discrimination associated with disability occurs in schools, and in many different ways. Many of the complaints filed with DO concern discrimination against pupils with neuropsychiatric disabilities. For these pupils, as well as for pupils with other disabilities, the failure of schools to provide the special support and extra adaptation that pupils need is a clear problem. The shortcomings of schools can result in pupils being discriminated against in the form of inadequate accessibility.

This chapter also shows that pupils are subjected to harassment associated with their disability. The perpetrator is most often other pupils, but can also be school staff. The section also describes problems with inadequate accessibility in the physical environment of schools.

## **Both older and younger people are subjected to age discrimination**

Our analysis of complaints and surveys shows that the upper and lower age groups of people are subjected to age discrimination to a greater extent than other groups. Most of the complaints about age discrimination filed with DO concern discrimination against people over the age of 60. In contrast, in surveys it is most commonly people under the age of 30 who say they are subjected to discrimination associated with age. However, who is considered older or younger, and discriminated against as a result, varies from one situation to another.

Age discrimination appears to be particularly prevalent in working life. It appears that both older and younger people are subjected to discrimination in recruitment and in the workplace. Research shows that the likelihood of being called for a job interview already starts to decrease when people are in their 40s. Surveys show that younger people experience discrimination in the workplace to a high extent.

Outside of working life, complaints describe cases where teens and young adults are discriminated against by being viewed with suspicion or treated in a degrading manner on account of their age. In the case of older people, there are descriptions of systems and conditions being tailored to the needs of the working population, which disadvantages people who have reached retirement age.

## **Concluding discussion and recommendations**

Discrimination is serious and can be an obstacle to people enjoying their human rights. The summarising conclusions of the report are in contrast with the Discrimination Act's prohibition of discrimination in many areas of society. In the concluding discussion, DO makes recommendations for actions that could help bring about a change towards a society free from discrimination.

### **Increase efforts to combat discrimination in schools**

The Discrimination Act prohibits discrimination in schools. The right to education free from discrimination is crucial for access to a range of other human rights, such as the right to health and development and the right to work. Schools and education providers have a far-reaching responsibility to protect pupils against discrimination, a responsibility that DO can clearly see that many schools fail to live up to.

#### **Conduct an education initiative for school organisers and school staff to raise their level of knowledge about discrimination**

To improve the situation in schools, DO recommends that the Government implements an education initiative for school organisers and school staff, focusing on discrimination and the Discrimination Act. The initiative should aim to make schools better able to prevent, identify and take action against discrimination. The education initiative should have a particular focus on

- schools' obligation to investigate and take measures when a pupil experiences harassment
- schools' responsibility to implement accessibility measures to ensure that a pupil with a disability is in a comparable situation to pupils without this disability
- active measures.

## **Follow up on the overall protection against discrimination and hate crimes in schools**

DO notes that there are cases where, for example, Afro-Swedish pupils are subjected to severe harassment, mistreatment and physical violence at school, and that this is linked to one or more of the grounds of discrimination. This may fall both within the prohibition of harassment in the Discrimination Act and within the Criminal Code's provisions on offences such as assault, hate crime and agitation against a population group.

There is a need for a better overall picture of the collective protection afforded to pupils by the Discrimination Act and the Criminal Code. To achieve this, the Government should initiate a cohesive and systematic follow-up of both discrimination and hate crimes, as well as the application and effectiveness of relevant legislation. The follow-up should highlight the strengths and weaknesses of the legislation in relation to the work to combat discrimination and hate crime experienced by pupils at school.

## **Increase financial support for civil society's work to combat discrimination**

DO's collective knowledge shows that discrimination occurs and appears to be widespread in many of the areas of society in which the Discrimination Act prohibits discrimination. Individual organisations are themselves responsible for ensuring that they comply with the Discrimination Act.

However, civil society organisations (and other actors) play an important role in driving progress towards a discrimination-free society. Civil society organisations have meagre financial resources, while at the same time possessing important knowledge and expertise on issues relating to discrimination and equal rights and opportunities. In order to strengthen society's efforts to achieve a society free from discrimination, DO sees a need to increase public support for civil society organisations working to combat discrimination and promote equal rights and opportunities.

## **Increase the protection against discrimination set out in the Discrimination Act**

DO notes that people experience discrimination in situations that are not covered by the protection of the Discrimination Act. Those who are subjected in such situations cannot obtain redress for the discrimination by means of the Discrimination Act. In order to increase the possibility of redress, and to combat discrimination in more areas of society, the protection against discrimination provided by the Discrimination Act needs to be expanded.

## **Prohibit discrimination in public organisations**

For some public organisations, such as the Swedish Police Authority and other law enforcement agencies, there are no prohibitions against discrimination that apply to the organisation as a whole. These public organisations are currently only covered by a prohibition of discrimination that applies to employees' treatment of the public when they help them with information, guidance, advice or similar.

DO sees a need for more uniform and comprehensive protection against discrimination in all public organisations. Such a prohibition should cover not only how the public is treated, but also areas such as case processing and decisions as well as interventions against individuals. A change is particularly urgent because the police have been given the authority to decide on so-called safety zones, where they are allowed to search people even if they are not suspected of a crime. DO argues that this poses unacceptable risks of discrimination occurring. At the same time, DO cannot currently carry out supervision and hold the police accountable for any acts of discrimination.

### **Expand employers' responsibility to prevent harassment and sexual harassment by third parties**

Workers being sexually harassed in the workplace by a so-called third party, that is to say a person who is not a colleague or manager, is a widespread problem. Examples of third parties include a customer or a patient. These cases are not covered by the prohibition of discrimination in the Discrimination Act, nor by the Act's requirement for employers to work in a manner that prevents discrimination and promotes equal rights and opportunities, referred to as active measures.

In 2021, a government inquiry proposed that work environment legislation should provide greater protection for employees against harassment and sexual harassment. In addition, DO argues that the Discrimination Act should be amended so that employers' obligation to have guidelines and routines in place to prevent harassment and sexual harassment also covers harassment and sexual harassment by third parties.

### **Clarify that receiving and investigating complaints is part of DO's remit**

The binding standards for national equality bodies adopted by the EU in May 2024 state that it shall be a fundamental task for equality bodies to receive, investigate and decide on complaints of discrimination from individuals. To ensure that Sweden lives up to the standards, DO's mandate must more clearly state that the authority is to receive and investigate reports or complaints from individuals.

When the EU's standard directives are incorporated into the Swedish regulation of DO's activities, the Government also needs to clarify the status of DO's supervisory decisions and strengthen DO's authority to take action in various ways in court proceedings.

The core of DO's work is receiving and investigating complaints, seeking discrimination compensation, and pursuing cases in court. This work is important in helping to ensure that victims of discrimination receive redress and access to legal protection. However, the regulations governing DO's activities do not clearly state that DO is to receive and handle complaints of discrimination.



# Inledning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i uppdrag att verka för att diskriminering inte förekommer inom några områden av samhällslivet. DO ska också främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.<sup>2</sup>

Att synliggöra diskriminering är viktigt för att motverka den, men också för att bidra till upprättelse för de individer som diskrimineras och för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Det här är vår andra årliga rapport om förekomst av diskriminering. I rapporten synliggör vi förekomst av diskriminering. Det handlar både om på vilket sätt och i vilka situationer som människor diskrimineras, och om hur utbredd diskriminering är i samhället. Vi fokuserar på diskriminering i enskilda situationer samt individers erfarenheter och upplevelser av diskriminering.

Den kunskap vi presenterar är en typ av jämlikhetsdata. Enligt EU-kommissionens definition är jämlikhetsdata kvantitativa eller kvalitativa data som kan användas för att beskriva och analysera jämlikhetstillståndet.<sup>3</sup> Jämlikhetsdata kan återspegla ojämlika förhållanden eller deras orsaker eller effekter i samhället. Ett värde med denna typ av kvantitativa och kvalitativa jämlikhetsdata är att de ger en ökad förståelse för i vilken kontext som diskriminering sker och kan tjäna som förklaringsmodell för andra data.

Att ta fram kunskap om förekomst av diskriminering är förenat med flera svårigheter. Alla individer som diskrimineras anmäler det inte till DO eller någon annan aktör, till exempel eftersom de inte känner till möjligheten att anmäla eller för att de av olika skäl inte vill anmäla. Det kan också vara så att personer diskrimineras utan att de vet om det och därför inte anger det i undersökningar och studier. En annan orsak kan vara att personer som diskriminerats i lägre grad deltar i sådana undersökningar.

Människor kan diskrimineras på många olika sätt och i många olika situationer. De kunskapsunderlag som tagits fram i forskning eller genom exempelvis andra myndigheters undersökningar fokuserar ofta på en eller några av dessa situationer eller förhållanden. Sammantaget innebär det att det är svårt att på ett heltäckande sätt beskriva förekomsten av diskriminering i samhället. För att göra detta så långt som möjligt har vi valt att kombinera flera datakällor.

Rapporten baseras på kunskap från DO och andra aktörer. När det gäller frågan om hur utbredd diskriminering är finns flera undersökningar som ger kunskap om utbredningen generellt och inom arbetslivet. När det gäller diskrimineringens

---

2 1 § lagen om Diskrimineringsombudsmannen.

3 Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor, Makkonen (2016).

utbredning inom andra samhällsområden finns däremot en brist på data. Som ett led i att råda bot på denna brist på data kan vi i denna rapport genom ett samarbete med SOM-institutet presentera data om utbredningen inom fler samhällsområden än tidigare.

Problemen med diskriminering i samhället är större än vad vi kan visa i en enskild rapport. I den här rapporten beskriver vi mer fördjupat diskriminering av afrosvenska elever i skolan, diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan och diskriminering som har samband med ålder. Genom att vi successivt bygger upp mer kunskap och fördjupar oss i olika tematiska områden kommer de årliga rapporterna över tid att ge god kunskap om förekomsten av diskriminering.

## Vad är diskriminering?

I den här rapporten definierar vi diskriminering som händelser eller situationer där en person blir missgynnad eller kränkt på ett sätt som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

I definitionen av diskriminering ingår också sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, och som inte behöver ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Även diskrimineringsformen bristande tillgänglighet ingår i definitionen.<sup>4</sup>

Rapporten omfattar händelser och situationer där någon missgynnas eller kränks, och som har samband med en diskrimineringsgrund, oavsett var och när det sker. Det innebär att vi använder en bredare definition av diskriminering än den som kommer till uttryck i diskrimineringslagens förbud. Diskrimineringslagen förbjuder inte diskriminering i hela samhället utan inom utpekade samhällsområden. Inom de utpekade samhällsområdena finns i diskrimineringslagen också undantag från förbuden mot diskriminering kopplat till utpekade situationer, diskrimineringsgrunder eller former av diskriminering.<sup>5</sup>

---

4 För en mer utförlig beskrivning se information på DO:s webbplats, [Vad är bristande tillgänglighet? \(do.se\)](#).

5 En mer utförlig beskrivning av diskriminering i diskrimineringslagens mening finns på DO:s webbplats, [Vad är diskriminering? \(do.se\)](#), samt i 1 och 2 kapitlet i diskrimineringslagen.



Att vi i rapporten inkluderar diskriminering oavsett i vilket sammanhang det sker medför att vi i rapporten kan identifiera situationer där människor diskrimineras men som inte omfattas av diskrimineringslagens nuvarande förbud. Därmed skulle vi också kunna identifiera områden där det finns behov av att förändra eller utvidga diskrimineringslagens skydd mot diskriminering.

Den kunskap som vi presenterar i rapporten är främst baserad på personers erfarenheter och upplevelser av diskriminering. Datamaterialet består både av händelser och situationer som har utretts av DO eller prövats av domstol, och av händelser och situationer som inte har det. Mycket av den kunskap som rapporten baseras på har ett bredare perspektiv på diskriminering än diskrimineringslagen. Det gäller till exempel kunskap från dialoger med företrädare för organisationer i civila samhället, forskning och undersökningar från andra myndigheter och organisationer. Där finns mycket relevant och viktig kunskap om diskriminering, även om det i många fall är svårt att bedöma i vilken mån den diskriminering som beskrivs omfattas av diskrimineringslagens förbud. När vi i rapporten skriver att diskriminering förekommer baserar vi det i första hand på dessa erfarenheter, upplevelser och berättelser om diskriminering.

## Rapportens upplägg och källmaterial

Rapporten bygger på kunskap om förekomst av diskriminering som DO tagit del av inom ramen för vår verksamhet. Kunskapsunderlag och rapporter som DO tagit fram under de senaste åren är centrala källor. Ett exempel på sådana kunskapsunderlag är analyser av anmälningar. Men rapporten bygger även på forskning och andra verksamheters undersökningar, i vilka frågor om diskriminering behandlas.

I det här avsnittet går vi kortfattat igenom rapportens upplägg och källmaterial. En längre beskrivning av materialet och hur vi gått till väga när vi har tagit fram rapporten finns i bilaga 1.

I nästa avsnitt beskriver vi några diskrimineringsfrågor som varit särskilt uppmärksammade under andra halvan av 2023 och de tre första kvartalen av 2024.

Därefter följer ett kapitel om diskrimineringens utbredning, det vill säga hur vanligt förekommande diskriminering är och hur den förändras över tid. Kapitlet baseras på statistik över anmälningar till DO, en enkätundersökning som gjorts i samarbete mellan DO och SOM-institutet samt på sju statistiska enkätundersökningar från andra myndigheter och organisationer.

I det efterföljande kapitlet Fördjupningar om diskriminering finns tre avsnitt där vi beskriver

- rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan
- diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan
- åldersdiskriminering.

Avsnitten baseras på kunskapsunderlag och rapporter som DO har tagit fram under de senaste åren samt information, analyser av anmälningar om diskriminering, kunskap från DO:s dialog med civila samhället, domstolsavgöranden och DO:s tillsyn. Vilka källmaterial som används varierar mellan de olika fördjupningsdelarna.

## Aktuella diskrimineringsfrågor

I det här avsnittet beskriver vi några diskrimineringsfrågor som varit särskilt uppmärksammade eller aktuella under andra halvan av 2023 och de tre första kvartalen av 2024.

De frågor som vi beskriver har till exempel blivit uppmärksammade i DO:s dialoger med civila samhället, tillsynsärenden och rättliga processer eller i DO:s remissvar till regeringen och andra myndigheter. Avsnittet baseras också på ett urval av nyheter om diskriminering som dags- och fackmedier rapporterat om under 2023 och 2024.

Det är värt att tänka på att diskrimineringsproblematiken är långt mer omfattande än de frågor som uppmärksammas under ett år, och att en stor del av diskrimineringsproblemen i samhället är desamma över lång tid. Med andra ord ger avsnittet inte en helhetsbild av den diskriminering som förekommit under 2023 och 2024.

## Brottsbekämpande åtgärder riskerar att leda till diskriminering

Regeringen har under året vidtagit olika åtgärder för att motverka organiserad brottslighet. Det finns stor anledning att vidta sådana åtgärder, men både DO och andra remissinstanser har framfört att regeringens förslag kommer att leda till en ökad risk för diskriminerande etnisk profilering.

I april 2024 beslutade riksdagen att införa säkerhetszoner, vilket ger polisen rätt att kroppsvisitera personer och genomsöka transportmedel för att söka efter vapen eller andra farliga föremål. Enligt DO kommer möjligheten att införa säkerhetszoner oundvikligen att medföra klara och oacceptabla risker för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning. Både i myndighetens remissyttrande<sup>6</sup> och i den offentliga debatten har DO pekat på vikten av att de människor som utsätts för diskriminerande etnisk profilering av polisen måste få möjlighet till upprättelse. Som diskrimineringslagen ser ut i dag omfattar den endast ett skydd mot vad som brukar beskrivas som ett diskriminerande bemötande av polisen. DO har vid upprepade tillfällen framfört att diskrimineringslagen behöver utvidgas så att diskriminering förbjuds inom all offentlig verksamhet, inklusive Polismyndigheten och andra rättsvårdande myndigheter. I april meddelade regeringen att de ska bereda ett lagförslag för att stärka skyddet mot diskriminering inom offentlig verksamhet, bland annat tull och polis.

---

6 Diskrimineringsombudsmannen (2023a).

## Arbetsgivares neutralitetspolicyer missgynnar kvinnor med slöja

I december 2023 kom en dom angående neutralitetspolicyer från Arbetsdomstolen. I fallet hade organisationen Civil Rights Defenders stämt ett säkerhetsbolag för att ha nekat en muslimsk kvinna arbete som trygghetsvärd i tunnelbanan för att hon bär slöja. Arbetsgivaren hänvisade till sin neutralitetspolicy som förbjöd politiska, filosofiska och religiösa symboler eller uttryck under arbetstid, och menade att förbudet handlar om företagets arbetsmiljöansvar och de anställdas egen säkerhet. Arbetsdomstolen bedömde att säkerhetsbolaget inte hade diskriminerat kvinnan.<sup>7</sup> Civil Rights Defenders uttryckte besvikelse över domen och menade att neutralitetspolicyer av detta slag drabbar muslimska kvinnor oproportionerligt och nekar dem möjligheter på arbetsmarknaden.<sup>8</sup> Civil Rights Defenders har klagat på domen till Europadomstolen.<sup>9</sup>

I april 2024 stämde DO ett flygbolag vars uniformsreglemente förbjuder religiösa symboler. DO företräder en muslimsk kvinna som bär slöja och som fått anställning hos ett bemanningsföretag som tillhandahåller markpersonal till flygbolaget. När flygbolaget såg att kvinnan bär slöja informerade de henne om att hon inte skulle tillåtas att arbeta i slöjan. DO menar att detta innebar diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och kön eftersom ett sådant förbud särskilt missgynnar muslimska kvinnor.<sup>10</sup> Målet handläggs i skrivande stund av Arbetsdomstolen.<sup>11</sup>

## Risker för diskriminering kopplat till användning av AI och automatiserat beslutsfattande

Artificiell intelligens (AI) har diskuterats i stor utsträckning i samhällsdebatten under 2023 och 2024. I debatten finns både de som anser att AI kommer att lösa många stora samhällsutmaningar och de som ser stora risker med AI, bland annat när det kommer till diskriminering. Risker för diskriminering har beskrivits inom till exempel hälso- och sjukvården, socialtjänsten och arbetslivet.<sup>12</sup>

I maj 2024 antog EU den nya AI-förordningen som ska reglera användningen av AI med en EU-gemensam lagstiftning. Regleringen har bland annat setts som nödvändig för att förhindra att diskriminering förekommer i en rad samhällssektorer, inte minst inom arbetslivet.<sup>13</sup> DO har påtalat att det i AI-förordningen bör framgå att användare och leverantörer ska kunna ställas till svars för diskriminering som sker genom AI-systemet, även om systemet har godkänts enligt förordningen.<sup>14</sup>

---

7 Arbetsdomstolen (2023).

8 Civil Rights Defenders (2023).

9 Europadomstolens nummer för ansökan: 12159/24 (Seifedin Reshid v. Sweden).

10 Diskrimineringsombudsmannen (2024a).

11 Arbetsdomstolens målnummer A68/24.

12 Se exempelvis Aftonbladet (2023); Akademikern (2023); Arbetarskydd (2023); Dagens Nyheter (2023a); Göteborgsposten (2023); Västervikstidningen (2023).

13 Dagens Nyheter (2023b); Europaparlamentet (2023); TT Nyhetsbyrå (2023).

14 Diskrimineringsombudsmannen (2021a).

I en rapport har DO beskrivit att AI och annat automatiserat beslutsfattande medför risker för diskriminering i arbetslivet, och att arbetsgivare i dag endast till viss del är medvetna om dessa risker.<sup>15</sup> DO betonar vidare att AI-systemen måste bli mer transparenta eftersom bristande transparens gör det svårt att identifiera risker för diskriminering. Dessutom måste det bli tydligare vem som bär ansvar för risker för diskriminering. Arbetsgivaren har ansvar för att ingen utsätts för diskriminering. Men det finns en överhängande risk att varken företag eller rekryterare kan säkerställa att de externa AI-system som de använder i samband med rekrytering inte diskriminerar. Utan möjlighet till ansvarsutkrävande riskerar diskriminerande AI-system att inte upptäckas och åtgärdas.

## Diskriminering av personer med ledar- eller assistanshund

Ledar- och assistanshundar är hundar som har specialtränats för att ge stöd i vardagen till personer med olika typer av funktionsnedsättning. Ledar- och assistanshundar är hjälpmedel, inte sällskapsdjur. Det innebär att de har rätt att vistas i fler miljöer än andra hundar. Inslag i media<sup>16</sup>, berättelser från civila samhället<sup>17</sup> och anmälningar till DO har under 2023 synliggjort att personer nekats att ta med sig ledar- och assistanshund till restauranger, butiker, kollektivtrafik, vårdinrättningar, träningslokaler och liknande platser. Detta trots att diskrimineringslagen innebär att företag som erbjuder varor och tjänster till allmänheten ska se till att personer med ledar- eller assistanshund får tillträde till lokalen, om det inte är oskäligt eller för kostsamt.

DO har i flera fall bedömt att personer med ledar- eller assistanshund har blivit diskriminerade när de nekats ta med sig hunden.<sup>18</sup> I ett av fallen har en större livsmedelskedja diskriminerat en person som använder assistanshund.<sup>19</sup> Personen blev vid två tillfällen tillsagd av anställda att den inte får vara i butiken med sin hund. Även efter att personen visade upp hundens väst och tjänstekort med information om att det var en assistanshund fortsatte butiken att hävda att personen inte var välkommen med sin hund. Personen fick genomföra sitt besök i butiken först efter att butiken kontaktat polis. När personen efter första besöket kontaktade livsmedelskedjans kundtjänst beklagade företaget det inträffade, lovade att det inte skulle hända igen samt skickade ett presentkort som kompensation. När personen åter besökte butiken, blev personen avvisad igen. Tvisten löstes genom att livsmedelskedjan betalade den diskrimineringsersättning som DO begärt.

---

15 Diskrimineringsombudsmannen (2023b).

16 Se till exempel Aftonbladet (2024); SVT Nyheter (2023).

17 Berättelser från Synskadades riksförbund (SRF), Sveriges ledarhundsförare (SLHF) samt Svenska Service- och Signalhundsförbundet (SoS), se Diskrimineringsombudsmannen (2022a).

18 För mer information om de ärenden som DO har drivit, se DO:s webbplats, [Tvister, domar och tillsynsbeslut \(do.se\)](https://www.do.se).

19 Diskrimineringsombudsmannen (2024b).

## Diskriminering inom vården

Under 2023 och 2024 har DO drivit flera fall som rör diskriminering inom hälso- och sjukvården.

Ett av fallen handlar om en man som har en adhd-diagnos, och som inför en receptförnyelse uppmanades att lämna ett övervakat urinprov för att kontrollera förekomst av narkotika.<sup>20</sup> Uppmaningen hade inte föregåtts av någon individuell bedömning utan gällde samtliga patienter med adhd som ska ordinerats viss medicin. DO bedömde att kravet på att patienten skulle lämna prover ställdes endast på grund av patientens funktionsnedsättning och inte utifrån en bedömning av hans vårdbehov, vilket strider mot diskrimineringslagen.

I ett annat uppmärksammat fall krävde en läkare att en muslimsk kvinna skulle ta av sin slöja för att genomföra en läkarundersökning utan att det fanns sakliga skäl för det. Läkarens agerande under vårdbesöket innebar ett missgynnande och kränkte kvinnans värdighet. Kvinnan blev inte undersökt den dagen, men fick därefter träffa en annan läkare på samma vårdcentral, som genomförde undersökningen utan att se något behov av att kvinnan skulle ta av sig slöjan. DO har stämt den region som är huvudman för vårdcentralen för diskriminering.<sup>21</sup> Målet handläggs i skrivande stund av Uppsala tingsrätt.<sup>22</sup>

I flera fall har DO riktat kritik mot vårdinrättningar för att de felkönat personer mot deras uttryckliga vilja. I två fall har DO tagit ställning för att personer har blivit utsatta för diskriminering när vårdpersonal felkönat dem i journalanteckningar, trots att patienterna i båda fallen hade informerat vårdgivarna om vilket pronomen de vill bli benämnda med.<sup>23</sup> I ett annat fall bedömde DO i ett tillsynsbeslut att personal på en vårdcentral utsatt en person för trakasserier som har samband med könsidentitet och uttryck. Personalen använde vid flera tillfällen, och tvärtemot patientens upprepade önskemål, pronomenet ”hon” i stället för ”han”.<sup>24</sup>

En fråga som väckte uppmärksamhet i media var att Region Blekinge under våren 2024 beslutade att införa en avgift för den som behöver en tolk vid ett läkarbesök.<sup>25</sup> Beslutet överklagades till förvaltningsrätten som meddelade att beslutet inte ska gälla i väntan på dom i målet. Införandet av tolkavgifter väcker frågor om hur sådana avgifter förhåller sig till förbudet mot diskriminering, och DO kommer att fortsätta följa frågan.<sup>26</sup>

---

20 Diskrimineringsombudsmannen (2023c).

21 Diskrimineringsombudsmannen (2024c).

22 Tingsrättens målnummer: T 2041-24.

23 Diskrimineringsombudsmannen (2024d) och Diskrimineringsombudsmannen (2024e).

24 Diskrimineringsombudsmannen (2024f).

25 Se till exempel SVT Nyheter (2024) och Dagens medicin (2024).

26 Diskrimineringsombudsmannen (2024g).

## Sexuella trakasserier inom skola och arbetsliv

Sju år efter att #metoo-uppropen inleddes är det tydligt att sexuella trakasserier fortfarande är ett omfattande problem i arbetslivet och i skolan. Under våren 2024 genomförde DO ett dialogmöte om sexuella trakasserier inom skola och arbetsliv med företrädare för organisationer i civila samhället. Under mötet lyfte de medverkande organisationerna bland annat att sexuellt våld i både grova och mindre grova former ofta är normaliserat. Det framkom också att kunskapen om att arbetsgivare och utbildningsanordnare har skyldighet att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier är låg.<sup>27</sup>

DO har under 2023 och 2024 drivit flera processer om sexuella trakasserier i arbetslivet och i skolan.<sup>28</sup> Ett exempel handlar om en kvinna som utsatts för sexuella trakasserier av sin chef i samband med företagets sommarfest. De sexuella trakasserierna har bestått i beröring av kvinnan, kommentarer samt meddelanden av sexuell natur. Tvisten löstes genom en förlikning då företaget betalade diskrimineringsersättning till kvinnan.<sup>29</sup>

Ett annat exempel är en anställd på en skola som dömts i tingsrätt för flera fall av sexualbrott mot en elev. Sexualbrotten som den anställde dömts för, utgör även sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. Detta gör att kommunen, som utbildningsanordnare, har ett ansvar för händelserna. DO bedömde att kommunen inte har utrett och vidtagit åtgärder i enlighet med lagens krav. Hade en utredning påbörjats i tid hade en del av de övergrepp eleven utsattes för kunnat undvikas. Kommunen betalade diskrimineringsersättning till eleven.<sup>30</sup>

## Utbredd diskriminering vid rekrytering

Erfarenheter av att utsättas för diskriminering i samband med rekrytering är något som återkommande lyfts av företrädare för civilsamhället i möten med DO. Under 2023 publicerade DO en forskningsöversikt om diskriminering vid rekrytering på den nordiska arbetsmarknaden. Forskning visar bland annat att arbetssökande med arabisk klingande namn får färre kallelser till anställningsintervjuer än andra och att arbetsgivare är mindre benägna att anställa personer med funktionsnedsättning. Det finns också forskning som visar att andelen positiva svar på jobbansökningar minskar med stigande ålder och att det är en tendens som visar sig redan från 40-årsåldern.<sup>31</sup>

DO har under året också drivit ett par fall som rör just rekrytering. Ett av dem gäller en man som sökte jobb på ett café men fick höra att det vid tillfället enbart var kvinnor som arbetade där och att arbetsgivaren gemensamt med de anställda hade bestämt att de ville fortsätta ha det så. DO bedömde att mannen blivit utsatt för diskriminering

---

27 Diskrimineringsombudsmannen (2024h).

28 För mer information om de ärenden som DO har drivit, se DO:s webbplats, [Tvister, domar och tillsynsbeslut \(do.se\)](#).

29 Diskrimineringsombudsmannen (2024i).

30 Diskrimineringsombudsmannen (2023d).

31 Diskrimineringsombudsmannen (2023e).

som har samband med kön.<sup>32</sup> Ett annat exempel gäller en rekryterare för en förskolekoncern som sållade bort en gravid kvinna under en rekryteringsprocess. DO bedömde att kvinnan utsatts för missgynnande som har samband med hennes graviditet, vilket omfattas av diskrimineringsgrunden kön.<sup>33</sup>

## Rasism och etnisk diskriminering i skolan

Många skolelever anmäler till DO att de blir utsatta för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet under sin skoltid. Företrädare för organisationer i civila samhället beskriver också, i möten med DO, att det finns omfattande problem med rasism och diskriminering i skolan.<sup>34</sup> I maj 2024 gav regeringen DO i uppdrag att utveckla och sprida kunskap om afrosvenska elevers utsatthet för rasism och diskriminering i grundskolan och gymnasiet.<sup>35</sup> Kunskapen ska riktas till bland annat personal och huvudmän inom skolan. Ett av avsnitten i kapitlet Fördjupningar om diskriminering handlar om diskriminering av afrosvenska elever i skolan.

Krig och konflikter i Mellanöstern har under 2023 och 2024 lett till att många människor förlorat livet, och till en mycket svår humanitär situation. I spåren av konflikterna i Mellanöstern har vi i Sverige sett en ökad polarisering och fientlighet mot både judar och muslimer. Mot bakgrund av rapporter om ökade trakasserier mot judiska och muslimska elever bjöd DO i december 2023 in företrädare för fyra stora kommuner i landet för att tala om trakasserier i skolorna, och utbildningsanordnares ansvar för att motverka dessa. Även om den allmänna bilden är att trakasserierna i skolan har ökat i spåren av krig och konflikter i Mellanöstern är det inget nytt att judiska och muslimska elever utsätts för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning, utan det är ett problem som har funnits under längre tid.<sup>36</sup>

---

32 Diskrimineringsombudsmannen (2023f).

33 Diskrimineringsombudsmannen (2023g).

34 Diskrimineringsombudsmannen (2024j) och Diskrimineringsombudsmannen (2024k).

35 Arbetsmarknadsdepartementet (2024).

36 Se till exempel Diskrimineringsombudsmannen (2023h) och Diskrimineringsombudsmannen (2022b).





# Diskrimineringens utbredning

Det här kapitlet ger en bild av hur utbredd diskriminering är i Sverige, baserat på statistik över anmälningar om diskriminering till DO och data från enkätundersökningar med frågor som berör egen utsatthet för diskriminering. I kapitlet framgår bland annat att resultat från enkätundersökningar tyder på att över 500 000 personer i Sverige upplever diskriminering varje år. Det kan jämföras med att det 2023 kom in cirka 3 900 anmälningar om diskriminering till DO. Av anmälningarna handlar flest om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning följt av diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. I enkätundersökningar är det däremot vanligast att personer uppger att de utsatts för diskriminering som har samband med kön, ålder eller etnisk tillhörighet. I enkätundersökningarna anger kvinnor och personer i åldern 16–29 år i högre grad än andra att de har blivit diskriminerade.

Resultaten i kapitlet är till stora delar överensstämmande med resultaten i vår föregående årliga rapport. Det beror delvis på att en del av de undersökningar som vi utgår ifrån inte genomförs varje år, och att nya data därför inte finns tillgängliga. Men det beror också på att förändringar av diskrimineringens utbredning på befolkningsnivå troligen sker långsamt och blir synliga först över längre tidsperioder.

I kapitlet använder vi resultat från följande enkätundersökningar:

- Den nationella SOM-undersökningen 2023 (SOM-institutet i samverkan med DO)
- Hälsa på lika villkor 2022 (Folkhälsomyndigheten)
- Nationella ungdomsenkäten 2021 (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor)
- Arbetsmiljöundersökningen 2021 (Arbetsmiljöverket)
- Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2022 (Statistiska centralbyrån)
- Trakasseribarometern 2022 (Kantar Public)
- Mobbningens förekomst 2022 (Friends)
- Eurostudent 8 (Universitets- och högskolerådet).

Att vi använder oss av data från just dessa undersökningar beror på att det är undersökningar med frågor som är relevanta för att beskriva förekomst av diskriminering. Undersökningarna håller en god metodologisk kvalitet och är representativa för hela eller relevanta delar av Sveriges befolkning. Vi bedömer därför att undersökningarna är tillförlitliga när det gäller att beskriva utbredningen av diskriminering för befolkningen i sin helhet. Flera av undersökningarna genomförs återkommande, vilket gör att det går att följa utveckling över tid. De resultat som vi återger kommer från det senaste undersökningstillfället för respektive undersökning. En längre beskrivning av datakällorna finns i bilaga 1.

Tre av de åtta enkätundersökningar som vi använder oss av fokuserar på arbetslivsområdet. Det innebär att kapitlet har ett visst fokus på arbetslivet. Genom resultaten från de frågor som DO ställt i SOM-undersökningen 2023 kan vi dock i viss utsträckning redogöra för utbredningen av diskriminering som sker inom andra samhällsområden, till exempel inom hälso- och sjukvården och inom utbildningsområdet.

## Vad säger kvantitativa data om diskriminering?

Kvantitativa data i form av statistik bidrar med viktig kunskap om hur omfattande problemet med diskriminering är. De kan besvara frågor om hur många människor som upplever sig diskriminerade men också om hur ofta och i vilka sammanhang det sker. Statistiken ger dock inte djupare kunskap om på vilket sätt diskriminering sker eller vilka mekanismer som ligger bakom. Den säger inte heller något om allvarlighetsgraden i den diskriminering som människor utsätts för. En händelse som i sig inte nämnvärt påverkar individens livssituation tillmäts i statistiken samma betydelse som allvarliga kränkningar eller diskriminering som i hög grad påverkar individens livssituation. Den statistik som vi redovisar i den här rapporten är avgränsad i tid, vilket gör att det inte heller synliggör den diskriminering som människor kan utsättas för under hela livet.

En utmaning med att ge en bild av diskrimineringens utbredning är att det finns ett stort mörkertal, vilket innebär att statistiken inte ger en heltäckande bild. En svaghet med statistiken över anmälningar är att många inte anmäler till DO att de har diskriminerats. Det kan bland annat bero på att den som diskriminerats saknar kunskap om att den kan anmäla till DO, att den inte tror att en anmälan kommer att leda till något eller att den oroar sig för negativa konsekvenser.<sup>37</sup> Den som diskrimineras kan också välja att vända sig någon annanstans med en anmälan (till exempel till ett fackförbund eller till en antidiskrimineringsbyrå).

För att ge en mer rättvisande bild baseras kapitlet både på statistik över anmälningar till DO och på enkätundersökningar som är representativa för Sveriges befolkning. Enkätundersökningarna ger kunskap om hur utbredd diskrimineringen är i befolkningen över lag, men de ger inte underlag för att dra slutsatser om utsattheten hos alla olika delar av befolkningen. I undersökningarna är det till exempel en liten del av befolkningen som anger att de har utsatts för diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck. Det betyder inte att till exempel transpersoner, icke-binära eller personer med intersexvariation i låg grad är utsatta för diskriminering.

---

<sup>37</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (2018a), sida 36–39, European Union Agency for Fundamental Rights (2018b), European Union Agency for Fundamental Rights (2020).

Att vissa delar av befolkningen diskrimineras oftare än andra kan endast delvis synliggöras i statistiken, och då framför allt vad gäller kön och ålder. Särskilt när det gäller små grupper av individer är det troligen endast ett fåtal individer som medverkat vid de enskilda undersökningstillfällena. Det finns dessutom anledning att tro att individer som tillhör grupper som ofta diskrimineras är mindre benägna att besvara enkäter från statliga myndigheter. De resultat om diskrimineringens utbredning som vi presenterar kan därför vara i underkant.

Enkätundersökningar där personer själva anger om de har utsatts för diskriminering innebär risker för såväl över- som underrapportering. Frågorna ställs på olika sätt i olika undersökningar och olika personer tolkar frågor om utsatthet för diskriminering på olika sätt, bland annat beroende på vilka förkunskaper de har. Det finns också tillfällen då det kan vara svårt för individer att identifiera att de har blivit diskriminerade. Det gäller till exempel vid rekryteringsprocesser och vid förmedling av hyresrätter. Troligen finns diskriminering som inte fångas av vare sig anmälningar eller enkätundersökningar.

Att vi kombinerar olika datakällor ger oss en mer rättvisande bild än att enbart utgå från en datakälla. Det är dock viktigt att tänka på att olika enkätundersökningars resultat inte är direkt jämförbara med varandra. Skillnader i resultat kan bero på att frågornas fokus och formuleringar varierar, liksom vilken tidsperiod frågorna avser. Vid jämförelser mellan statistik över anmälningar och resultat från enkätundersökningar är det viktigt att tänka på att det är stor skillnad mellan att ange i en enkätundersökning att man har blivit utsatt för diskriminering, och att göra en anmälan till DO.

## Diskriminering är utbredd i samhället

I det här avsnittet beskriver vi diskriminering inom hela samhället utifrån statistik över anmälningar till DO och enkätundersökningar där personer svarat på frågor om egen utsatthet för diskriminering. I avsnittet framkommer bland annat följande:

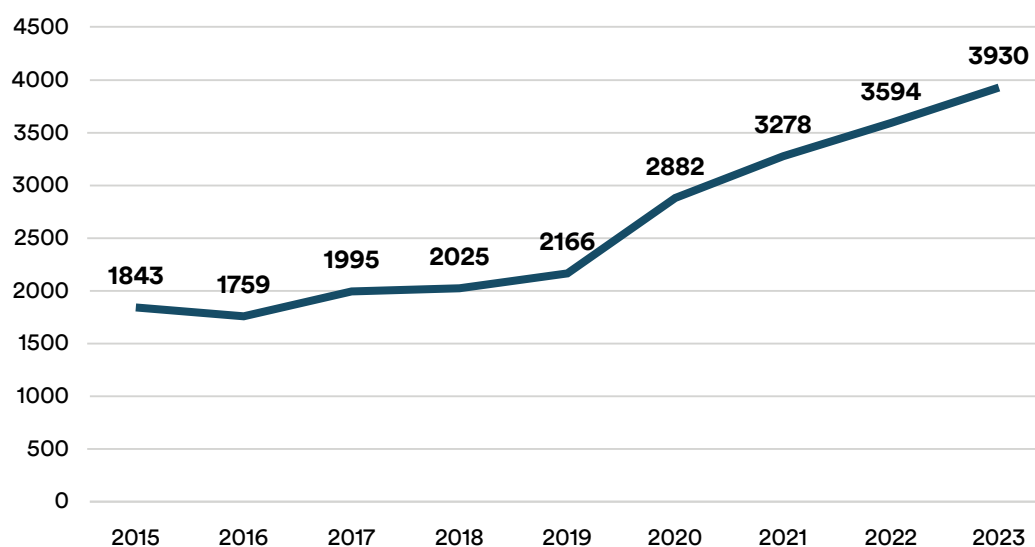
- Antalet anmälningar om diskriminering till DO ökade kraftigt under perioden 2015–2023. År 2023 inkom 3 930 anmälningar om diskriminering.
- Enkätundersökningar visar på att betydligt fler än så upplever sig diskriminerade varje år. Arbetsmiljöundersökningen, Hälsa på lika villkor, och SOM-undersökningen tyder på att 500 000–1 000 000 personer upplever sig diskriminerade varje år.
- Kvinnor och personer under 30 år uppger i högre grad än andra att de har blivit diskriminerade. Det gäller totalt för alla diskrimineringsgrunder men särskilt för grunderna kön och ålder.
- Statistiken över anmälningar till DO och SOM-undersökningen visar att flest personer upplever sig diskriminerade i arbetslivet, men att diskriminering förekommer inom många delar av samhället.
- Av anmälningarna till DO rör 8 procent diskriminering i en situation eller ett sammanhang som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering. Enligt SOM-undersökningen har 1,7 procent upplevt sig diskriminerade i kontakt med polis eller tull under de senaste tolv månaderna, vilket är situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud.

## Antalet anmälningar om diskriminering har ökat

Under perioden 2015–2023 kom mellan 1 759 och 3 930 anmälningar om diskriminering in till DO varje år (figur 1). Antalet anmälningar till DO ökade under perioden med 113 procent. Ökningen behöver inte bero på att förekomsten av diskriminering i samhället har ökat. Det kan finnas andra orsaker, såsom att allmänhetens benägenhet att anmäla diskriminering har ökat eller att ett fåtal händelser eller företeelser genererat ett stort antal anmälningar. Inga sådana massanmälningar har dock identifierats 2023.

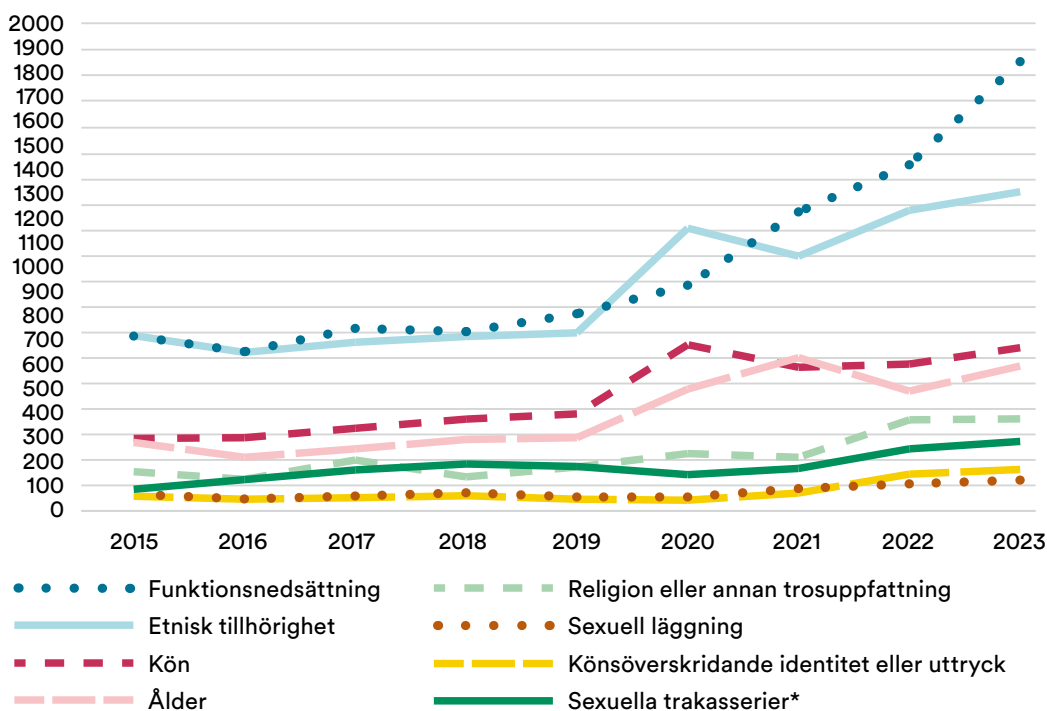
Från och med 2020 har anmälningarna till DO ökat kraftigt i jämförelse med åren dessförinnan. Det kan finnas flera förklaringar till det, men vi bedömer att möjligheten att anmäla via DO:s webbplats från och med september 2020 har inneburit en förenkling av anmälningsprocessen och därför bidragit till ökningen. En annan tänkbar förklaring är att allmänhetens benägenhet att anmäla diskriminering har ökat. Det skulle i sin tur kunna ha flera olika orsaker, till exempel DO:s inriktning att utreda anmälningar för att bidra till upprättelse för människor som utsatts för diskriminering, aktiviteter från organisationer i civila samhället, politiska beslut eller frågor som uppmärksammas i media.

**Figur 1. Antal anmälningar om diskriminering till DO 2015–2023.**



Av de 3 930 anmälningar om diskriminering som kom in till DO 2023 handlade 1 818 om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning och 1 293 om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet (figur 2). I båda fallen har antalet anmälningar ökat kraftigt under perioden 2019–2023. Även när det gäller de andra diskrimineringsgrunderna har antalet anmälningar ökat kraftigt. Under perioden 2015–2023 förekommer ökningar och minskningar mellan enskilda år. I en del fall har det att göra med massanmälningar, det vill säga att många personer anmält samma händelse eller företeelse. Ett exempel på det är det stora antalet anmälningar om diskriminering som har samband med ålder 2021, som till stor del kan förklaras av att DO under 2021 tog emot ett större antal anmälningar kopplat till vaccinationen mot covid-19.

**Figur 2. Antal anmälningar om diskriminering till DO, uppdelat på diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier, 2015–2023.**



\*Skälet till att sexuella trakasserier redovisas enskilt är att det är en form av diskriminering som inte kräver samband med någon diskrimineringsgrund.

## Diskrimineringen är betydligt mer utbredd än vad anmälningar till DO visar

Resultat från den nationella SOM-undersökningen 2023 och från Hälsa på lika villkor 2022 tyder på att betydligt fler människor än de som anmäler till DO upplever diskriminering.

I den nationella SOM-undersökningen 2023 uppger 13,3 procent av de svarande i åldern 16–90 år att de under de senaste tolv månaderna blivit utsatta för diskriminering som har samband med minst en diskrimineringsgrund, se tabell 1. Det motsvarar över 1 miljon personer i befolkningen, men eftersom resultaten baseras på ett relativt lågt antal svarande och att undersökningen bara har genomförts vid ett tillfälle bör uppskattningen tolkas med försiktighet.

Det vanligaste var att svarspersonerna i SOM-undersökningen angav att de blivit diskriminerade på ett sätt som har samband med ålder, kön eller etnisk tillhörighet.

**Tabell 1. Andel (procent) av befolkningen 16–90 år som under de senaste tolv månaderna upplevt sig utsatta för diskriminering som har samband med respektive diskrimineringsgrund, 2023.**

Diskrimineringsgrund	Andel	Konfidensintervall*
Minst en diskrimineringsgrund	13,3	11,7–14,9
Kön	5,2	4,2–6,4
Könsöverskridande identitet eller uttryck	1,1	0,6–1,7
Etnisk tillhörighet	4,4	3,5–5,5
Religion eller annan trosuppfattning	1,8	1,2–2,6
Funktionsnedsättning	1,8	1,2–2,6
Sexuell läggning	1,1	0,7–1,7
Ålder	6,3	5,2–7,6

Källa: SOM-institutet, SOM-undersökningen 2023 i samverkan med DO.

\*Konfidensintervallet är beräknat på 95 procents konfidensgrad. Det innebär att om samma undersökning genomförts ett stort antal gånger hade den verkliga andelen i befolkningen legat inom konfidensintervallet 95 procent av gångerna.

I den senaste omgången av enkätundersökningen Hälsa på lika villkor, som genomfördes 2022, uppgav 6,9 procent av svarspersonerna i åldern 16–84 år att de under de senaste tre månaderna blivit behandlade eller bemötta på ett sätt som lett till att de känt sig kränkta och att kränkningen hade samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, se tabell 2. Det motsvarar cirka 570 000 personer i befolkningen.

Det vanligaste var att de svarande i Hälsa på lika villkor angav att de blivit behandlade eller bemötta på ett sätt som lett till att de känt sig kränkta och att det hade samband med kön (3,0 procent). Andelen svarspersoner som svarade att de utsatts för kränkningar som har samband med etnisk tillhörighet var 2,4 procent, medan 1,9 procent uppgav att de utsatts för kränkningar som har samband med ålder. Andelen svarspersoner som uppgav att de utsatts för kränkningar som har samband med funktionsnedsättning var 1,0 procent.

**Tabell 2. Andel (procent) av befolkningen 16–84 år som under de senaste tre månaderna upplevt kränkande behandling som har samband med respektive diskrimineringsgrund, 2013–2022.**

Diskrimineringsgrund	2013	2014	2015	2016	2018	2020	2021	2022	Uppskattat antal utsatta 2022*
Minst en diskrimineringsgrund	7,1	6,7	6,7	8,7	10,3	8,4	7,3	6,9	570 000
Kön	2,7	2,5	2,8	4,3	5,3	3,7	3,3	3,0	247 000
Könsidentitet, könsuttryck	0,6	0,6	0,5	0,4	0,6	0,3	0,5	0,5	41 000
Etnisk tillhörighet	1,9	1,8	1,9	2,6	2,9	2,9	2,5	2,4	196 000
Religion	0,6	0,7	0,6	0,9	0,9	0,9	0,7	0,7	54 000
Funktionsnedsättning	1,0	1,2	1,0	1,2	1,4	1,0	0,9	1,0	82 000
Sexuell läggning	0,5	0,5	0,5	0,7	0,9	0,7	0,6	0,6	52 000
Ålder	2,4	1,9	2,1	2,5	2,9	2,4	2,0	1,9	160 000

Källa: Folkhälsomyndigheten, Hälsa på lika villkor.

\*Uträkningen baseras på uppgifter från SCB att folkmängden 16–84 år 2022 var 8 294 890 personer. Skattat antal utsatta personer har avrundats till närmsta tusental.

Mellan 2013 och 2015 låg andelen som svarat att de har blivit behandlade eller bemötta på ett sätt som lett till att de känt sig kränkta och att kränkningen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna på ungefär samma nivå, för att därefter öka 2016 och 2018. Efter 2018 har andelen dock minskat igen, och ligger 2022 på ungefär samma nivå som innan 2016. Även andelarna som svarat att de utsatts för kränkningar som har samband med kön eller etnisk tillhörighet ökade 2016 och 2018 för att sedan minska något. Vad gäller andelarna som upplevt kränkningar som har samband med övriga diskrimineringsgrunder finns inga statistiskt säkerställda förändringar över tid.

Den kraftiga ökningen av antalet anmälningar till DO från 2019 och framåt återspeglas med andra ord inte i resultaten i Hälsa på lika villkor. Det tyder på att ökningen av antalet anmälningar inte beror på att utbredningen av diskriminering i samhället har ökat sett till Sveriges hela befolkning, utan att den har andra förklaringar. Några tänkbara förklaringar framgår under rubriken Antalet anmälningar om diskriminering har ökat.

**Den nationella SOM-undersökningen** genomförs årligen av SOM-institutet som hör till Göteborgs universitet. I 2023 års undersökning ställdes två frågor om självupplevd diskriminering, i samverkan mellan SOM-institutet och DO.

Undersökningen är representativ för Sveriges befolkning i åldern 16–90 år. Enkäten skickades ut till 3 750 personer, varav 1 713 svarat på frågorna om diskriminering. Resultaten från frågorna om diskriminering i SOM-undersökningen 2023 har också publicerats av SOM-institutet.<sup>38</sup>

**Hälsa på lika villkor** är en nationell enkätundersökning som är representativ för befolkningen i åldern 16–84 år. I enkäten ställs frågan ”Har du under de senaste 3 månaderna blivit behandlad eller bemött på ett sätt så att du känt dig kränkt?”. De som svarar ja på den frågan får även besvara en fråga om huruvida behandlingen eller bemötandet hade samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I 2022 års undersökning skickades enkäten ut till 44 800 personer varav 16 060 svarade på frågan ovan. Sedan 2016 genomförs Hälsa på lika villkor vartannat år, med undantag av en extra omgång under 2021 med anledning av pandemin. Dessförinnan genomfördes undersökningen varje år.

## Kvinnor och personer 16–29 år uppger i högre grad än andra att de utsatts för diskriminering

I SOM-undersökningen 2023 är det en högre andel kvinnor (14,8 procent) än män (11,4 procent) som anger att de under de senaste tolv månaderna har utsatts för någon typ av diskriminering, men skillnaden är inte statistiskt säkerställd<sup>39</sup>. Sett till de olika åldersgrupperna är det en betydligt högre andel i den yngsta åldersgruppen 16–29 år (27 procent) som anger att de utsatts för diskriminering, jämfört med övriga åldersgrupper, se tabell 3. SOM-undersökningens resultat för enskilda grupper baserat på kön och ålder är statistiskt osäkra och bör tolkas försiktigt. Det beror på att antalet svarande i redovisningsgrupperna i flera fall är lågt.

Även i Hälsa på lika villkor är det en högre andel kvinnor (8,8 procent) än män (5,0 procent) som anger att de under de tre senaste månaderna har utsatts för kränkningar som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om vi jämför olika åldersgrupper är det även här en högre andel personer i åldern 16–29 år (14,5 procent) som anger att de utsatts för kränkningar, jämfört med övriga åldersgrupper, se tabell 4.

<sup>38</sup> SOM-institutet (2024).

<sup>39</sup> Att skillnaden inte är statistiskt säkerställd innebär att det är osäkert om skillnaden mellan olika grupper (i det här fallet kvinnor och män) beror på faktiska skillnader i befolkningen eller på slumpmässiga faktorer i urvalet av svarande på enkäten.



**Tabell 3. Andel (procent) personer 16–90 år som under de senaste tolv månaderna upplevt sig utsatta för diskriminering, uppdelat på åldersgrupper och särredovisat efter kön, 2023.**

Åldersgrupp	Samtliga	Kvinnor	Män
Totalt för åldrar 16–90 år	13,3	14,8 <sup>b</sup>	11,4 <sup>b</sup>
16–29 år	27,4 <sup>a</sup>	30,1 <sup>a</sup>	24,2 <sup>a</sup>
30–49 år	17,0 <sup>b</sup>	17,1 <sup>b</sup>	16,4 <sup>b</sup>
50–64 år	12,3 <sup>b</sup>	16,0 <sup>b</sup>	8,6 <sup>b</sup>
65–90 år	5,7 <sup>a</sup>	6,3 <sup>a</sup>	4,9 <sup>a</sup>

Källa: SOM-institutet, SOM-undersökningen 2023 i samverkan med DO.

a Skillnaden jämfört med den totala andelen för åldrarna 16–90 år (13,3 procent) är statistiskt säkerställd.

b Skillnaden jämfört med den totala andelen för åldrarna 16–90 år (13,3 procent) är inte statistiskt säkerställd.

**Tabell 4. Andel (procent) av befolkningen som under de senaste tre månaderna upplevt någon typ av kränkande behandling, uppdelat på åldersgrupper och särredovisat efter kön, 2022.**

Åldersgrupp	Samtliga	Kvinnor	Män
Totalt för åldrar 16–84 år	6,9	8,8 <sup>a</sup>	5,0 <sup>a</sup>
16–29 år	14,5 <sup>a</sup>	21,3 <sup>a</sup>	8,2 <sup>b</sup>
30–44 år	7,3 <sup>b</sup>	8,8 <sup>b</sup>	5,8 <sup>b</sup>
45–64 år	5,2 <sup>a</sup>	6,0 <sup>b</sup>	4,3 <sup>a</sup>
65–84 år	2,3 <sup>a</sup>	2,7 <sup>a</sup>	1,9 <sup>a</sup>
85+ år*	3,9 <sup>b</sup>	4,7 <sup>b</sup>	2,6 <sup>b</sup>

Källa: Folkhälsomyndigheten, Hälsa på lika villkor.

\*Åldersgruppen 85+ år ingår inte i totalandelen.

a Skillnaden jämfört med den totala andelen för åldrarna 16–84 år (6,9 procent) är statistiskt säkerställd.

b Skillnaden jämfört med den totala andelen för åldrarna 16–84 år (6,9 procent) är inte statistiskt säkerställd.

Sett till både kön och ålder är det framför allt unga kvinnor som uppger att de utsatts för diskriminering jämfört med samtliga i befolkningen. I SOM-undersökningen framgår att 30,1 procent av kvinnorna i åldern 16–29 år upplevt sig utsatta för diskriminering, se tabell 3. Samma mönster syns i Hälsa på lika villkor där kvinnor i åldern 16–29 år i särskilt hög grad anger att de har blivit behandlade på ett kränkande sätt (21,3 procent). Jämfört med samtliga i befolkningen uppger även män i den yngsta åldersgruppen i större utsträckning än andra att de är utsatta för diskriminering. I SOM-undersökningen uppger både kvinnor och män i den äldsta åldersgruppen (65–90 år) i lägre utsträckning att de är utsatta för diskriminering, jämfört med samtliga i befolkningen. Motsvarande mönster syns i Hälsa på lika villkor för kvinnor och män i åldersgruppen 65–84 år, se tabell 4.

## Tydliga skillnader mellan olika kön och åldrar när det gäller diskriminering som har samband med kön eller ålder

Skillnaderna mellan kvinnor och män, och mellan olika åldersgrupper, är särskilt tydliga när det gäller diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön respektive ålder.

I SOM-undersökningen är det en högre andel kvinnor (7,3 procent) än män (2,7 procent) som uppger att de under de senaste tolv månaderna har utsatts för diskriminering som har samband med kön. SOM-undersökningen tyder på att kvinnor i åldern 16–29 år (16,8 procent) i större utsträckning än andra är utsatta för diskriminering som har samband med kön, men skillnaderna är inte helt statistiskt säkerställda.<sup>40</sup> Även när det gäller diskriminering som har samband med ålder är det i SOM-undersökningen en högre andel kvinnor (7,8 procent) än män (4,7 procent) som uppger att de utsatts, men skillnaden är inte statistiskt säkerställd<sup>41</sup>. Om vi ser till de olika åldersgrupperna är det särskilt personer 16–29 år som uppger att de utsatts för diskriminering som har samband med ålder (12,7 procent). Skillnaden är dock inte statistiskt säkerställd jämfört med personer 50–64 år. Kvinnor i åldern 16–29 år uppger i allra högsta grad att de har blivit diskriminerade och att det har samband med ålder (15,9 procent). Skillnaderna jämfört med kvinnor i åldern 50–64 år och män 16–29 år är dock inte statistiskt säkerställda.

Resultaten i Hälsa på lika villkor följer samma mönster som SOM-undersökningen. En större andel kvinnor (5,3 procent) än män (0,7 procent) uppger i undersökningen att de under de tre senaste månaderna har utsatts för kränkningar som har samband med kön. Särskilt stor är andelen bland kvinnor i åldern 16–29 år (15 procent). Även när det gäller kränkningar som har samband med ålder är det i Hälsa på lika villkor en högre andel kvinnor (2,8 procent) än män (1,1 procent) som anger att de har utsatts. Yngre personer anger i högre utsträckning än andra att de har utsatts för kränkningar som har samband med ålder. Av personer i åldern 16–29 år anger 4,3 procent att de har utsatts. Om vi tar hänsyn till både kön och ålder uppger kvinnor i åldern 16–29 år (6,9 procent) i högre grad än andra att de har blivit behandlade på ett kränkande sätt och att det har samband med ålder.

---

40 Skillnaderna är inte statistiskt säkerställda jämfört med kvinnor 30–49 år, kvinnor 50–64 år och män 16–29 år.

41 Att skillnaden inte är statistiskt säkerställd innebär att det är osäkert om skillnaden olika grupper (i det här fallet kvinnor och män) beror på faktiska skillnader i befolkningen eller på slumpmässiga faktorer i urvalet av svarande på enkäten.

## **Personer som är födda utanför Europa uppger i högre grad än andra att de utsatts för kränkningar som har samband med en diskrimineringsgrund**

I Hälsa på lika villkor finns också data uppdelat efter födelse-land. I undersökningen är det en högre andel av de som är födda utanför Europa som uppger att de under de tre senaste månaderna utsatts för kränkningar som har samband med minst en diskrimineringsgrund (12 procent), jämfört med personer födda i länder i Europa. För de som är födda i Sverige, övriga Norden och övriga Europa varierar andelarna mellan 3,6 och 7,5 procent.

När det gäller kränkningar som har samband med etnisk tillhörighet uppger 9,5 procent av de som är födda utanför Europa att de utsatts för detta. För de som är födda i Sverige, övriga Norden och övriga Europa är andelarna mellan 1,1 och 3,6 procent.

Det är värt att tänka på att födelse-land är ett trubbigt mått när det gäller att kartlägga skillnader i utsatthet för diskriminering mellan olika etniska tillhörigheter. Det beror bland annat på att födelse-landet inte behöver säga något om individers etniska tillhörighet eller vilken etnisk tillhörighet som omgivningen tillskriver dem. Begreppet etnisk tillhörighet rymmer också betydligt fler aspekter än födelse-land. Födelse-land fångar till exempel inte skillnader som relaterar till diskriminering som har samband med hudfärg eller diskriminering av nationella minoriteter. En person kan dessutom ha flera etniska tillhörigheter.

Undersökningen Samisk hälsa på lika villkor är ett exempel på enkätundersökning som ger kunskap om utsatthet för diskriminering inom en etnisk minoritet som inte synliggörs i statistik uppdelat på födelse-land. I undersökningen ställdes samma fråga om utsatthet för kränkningar som har samband med etnisk tillhörighet som i Hälsa på lika villkor.<sup>42</sup> Av de samer som svarade på undersökningen uppgav 12,6 procent att de utsatts för kränkningar som har samband med etnisk tillhörighet.<sup>43</sup> Det är en högre andel än motsvarande andelar för samtliga grupper uppdelat efter födelse-land i Hälsa på lika villkor.

---

42 Undersökningen anses ge resultat som går att jämföra med resultaten i Hälsa på lika villkor, se Folkhälsomyndigheten (2023).

43 La Parra-Casado, San Sebastian och Stoor (2023).

## Unga upplever sig oftast orättvist behandlade kopplat till kön

I Nationella ungdomsenkäten från 2021 anger 14,6 procent av unga personer i åldern 16–25 år att de under de senaste sex månaderna blivit orättvist behandlade på ett sätt som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, se tabell 5.

Under perioden 2008–2021 har andelen unga som i Nationella ungdomsenkäten anger att de har blivit orättvist behandlade på ett sätt som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ökat. I 2021 års undersökning är det störst andel (6,9 procent) som anger att de har blivit orättvist behandlade på ett sätt som har samband med kön. Utöver kön anger en relativt stor andel att de har blivit orättvist behandlade och att det har samband med etnisk tillhörighet (4,5 procent) respektive ålder (4,1 procent).

Även i SOM-undersökningen 2023 och Hälsa på lika villkor 2022 är det vanligast att unga (16–29 år) uppger att de utsatts för diskriminering som har samband med kön, ålder eller etnisk tillhörighet.

**Tabell 5. Andel (procent) unga som uppger att de blivit orättvist behandlade och att det har samband med respektive diskrimineringsgrund, 2008–2021.**

Diskrimineringsgrund	2008	2012	2015	2018	2021
Minst en av diskrimineringsgrunderna	8,0	6,7	9,4	11,7	14,6
Kön	3,0	1,9	3,3	5,1	6,9
Könsidentitet eller könsuttryck	**	*	*	*	0,9
Etnisk tillhörighet	1,9	2,0	2,1	3,3	4,5
Religion eller annan trosuppfattning	0,7	*	1,1	1,0	1,7
Funktionsnedsättning	0,8	1,2	1,4	1,2	1,7
Sexuell läggning	*	*	*	0,9	1,5
Ålder	4,1	2,5	3,1	3,9	4,1

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Nationella ungdomsenkäten.

\*Antalet svarspersoner är färre än 20.

\*\*Svarsalternativet fanns inte med i undersökningen.

**Nationella ungdomsenkäten** är en representativ enkätundersökning som riktar sig till unga i åldern 16–25 år, och som genomförs av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Undersökningen innehåller frågan ”Har du de senaste 6 månaderna upplevt att du blivit orättvist behandlad på ett sätt så att du känt dig kränkt?”. De som svarar ja på frågan får besvara en följdfråga om vem eller vilka de har känt sig orättvist behandlade av, och en följdfråga om av vilken orsak de tror att de blev orättvist behandlade. På den senare frågan finns de sju diskrimineringsgrunderna bland svarsalternativen.

## En stor del av diskrimineringen sker inom arbetslivet

Av de anmälningar som inkommer till DO handlar den största andelen om diskriminering inom samhällsområdena arbetsliv, utbildning samt varor och tjänster (figur 3).<sup>44</sup> Figuren avser 2023 men även tidigare år har den största andelen anmälningar handlat om dessa tre samhällsområden. En anledning till att flest anmälningar rör diskriminering inom de samhällsområdena kan vara att många personer kommer i kontakt med verksamheter inom dem på daglig basis, till skillnad från många andra samhällsområden.

Vårt att notera är att 8 procent av anmälningarna till DO år 2023 rör samhällsområden eller situationer som ligger utanför diskrimineringslagens skydd, se kategorin Övriga samhällsområden i figur 3. Anmälningarna visar att diskriminering förekommer inom fler samhällsområden än de områden som omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering. Det kan till exempel handla om att en person blir trakasserad av en privatperson eller att myndigheter inom rättsväsendet fattar beslut som missgynnar personer på ett sätt som har samband med en diskrimineringsgrund. Även händelser som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering kan i hög grad påverka livsvillkoren för de individer som utsätts.

---

<sup>44</sup> Samhällsområdet varor och tjänster omfattar till exempel diskriminering i butiker, restauranger och i kontakt med banker eller försäkringsbolag. För mer information om förbuden mot diskriminering inom olika samhällsområden, se DO:s webbplats, [Diskrimineringsförbud i olika delar av samhället \(DO.se\)](#).

**Figur 3. Andel (procent) anmälningar om diskriminering till DO 2023, uppdelat på samhällsområden\***



\*En och samma anmälan kan handla om händelser inom flera områden, vilket gör att totalsumman i figuren överstiger 100 procent.

\*\*Denna kategori består främst av anmälningar som rör diskriminering inom ett annat samhällsområde än de tolv som omfattas av diskrimineringslagen samt anmälningar för vilka DO inte registrerat något samhällsområde överhuvudtaget. I kategorin ingår dock även ett mindre antal anmälningar inom de samhällsområden som omfattas av diskrimineringslagen men där den situation som beskrivs inte täcks av diskrimineringslagens skydd.

I SOM-undersökningen 2023 ställde DO frågor om förekomsten av diskriminering i olika situationer. Flest personer uppgav att de diskriminerats i arbetslivet (9,2 procent), se tabell 6. Därefter följde diskriminering inom hälso- och sjukvård (4,4 procent) följt av diskriminering i kontakt med affär, restaurang, bank eller liknande (4,0 procent) samt diskriminering inom skolan, högskolan eller annan utbildning (3,3 procent). Skillnaden i andel mellan de tre sistnämnda samhällsområdena är inte statistiskt säkerställd, vilket framgår av konfidensintervallet i tabell 6. Med tanke på att 22 procent av anmälningarna till DO rör diskriminering inom utbildningsområdet är det en låg andel som i SOM-undersökningen svarar att de upplevt sig utsatta för diskriminering i skolan, högskolan eller annan utbildning. En anledning till skillnaden är troligen att personer under 16 år inte ingår i SOM-undersökningen.

I tabell 6 redovisas diskriminering i kontakt med affär, restaurang, bank eller liknande och diskriminering i kollektivtrafiken var för sig. Båda de två svarsalternativen omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering inom området varor och tjänster. Om svarsalternativen slås ihop till en kategori blir resultatet att 4,6 procent<sup>45</sup> uppger att de utsatts för diskriminering. Det kan jämföras med att 17 procent av anmälningarna till DO rör diskriminering inom området varor och tjänster.

I undersökningen frågade vi också om diskriminering i kontakt med polis eller tull. Det var 1,7 procent som svarade att de hade utsatts i ett sådant sammanhang. Sedan undersökningen genomfördes har polisen fått möjlighet att besluta om säkerhetszoner där de kan visitera personer utan misstanke om brott. DO och flera andra instanser har framfört att de nu införda möjligheterna för polisen ökar risken för diskriminerande etnisk profilering.<sup>46</sup> Diskriminering med koppling till säkerhetszoner synliggörs alltså inte i SOM-undersökningens resultat.

**Tabell 6. Andel (procent) personer 16–90 år som under de senaste tolv månaderna upplevt sig utsatta för diskriminering som har samband med minst en diskrimineringsgrund, uppdelat på olika situationer, 2023.**

Situation	Andel	Konfidensintervall
Inom arbetslivet	9,2	7,9–10,7
Inom hälso- och sjukvården	4,4	3,5–5,5
I kontakt med affär, restaurang, bank eller liknande	4,0	3,1–5,1
Inom skolan, högskolan eller annan utbildning	3,3	2,5–4,3
I kontakt med hyresvärd, mäklare eller bostadsrättsförening	2,5	1,8–3,4
I kollektivtrafiken	2,3	1,6–3,1
I kontakt med socialtjänsten	1,8	1,2–2,5
I kontakt med polis eller tull	1,7	1,1–2,4
I annat sammanhang	2,9	2,2–3,8

Källa: SOM-institutet, SOM-undersökningen 2023 i samverkan med DO.

\*Konfidensintervallet är beräknat på 95 procents konfidensgrad. Det innebär att om samma undersökning genomförts ett stort antal gånger hade den verkliga andelen i befolkningen legat inom konfidensintervallet 95 procent av gångerna.

45 Konfidensintervall 3,7–5,7 procent.

46 Se även avsnittet Aktuella diskrimineringsfrågor på sidorna 26–31.

# Många människor upplever diskriminering i arbetslivet

Enligt SOM-undersökningen och anmälningar till DO är arbetslivet det samhällsområde som diskriminering oftast sker inom. Några av våra viktigaste resultat om utbredningen av diskriminering inom arbetslivet är följande:

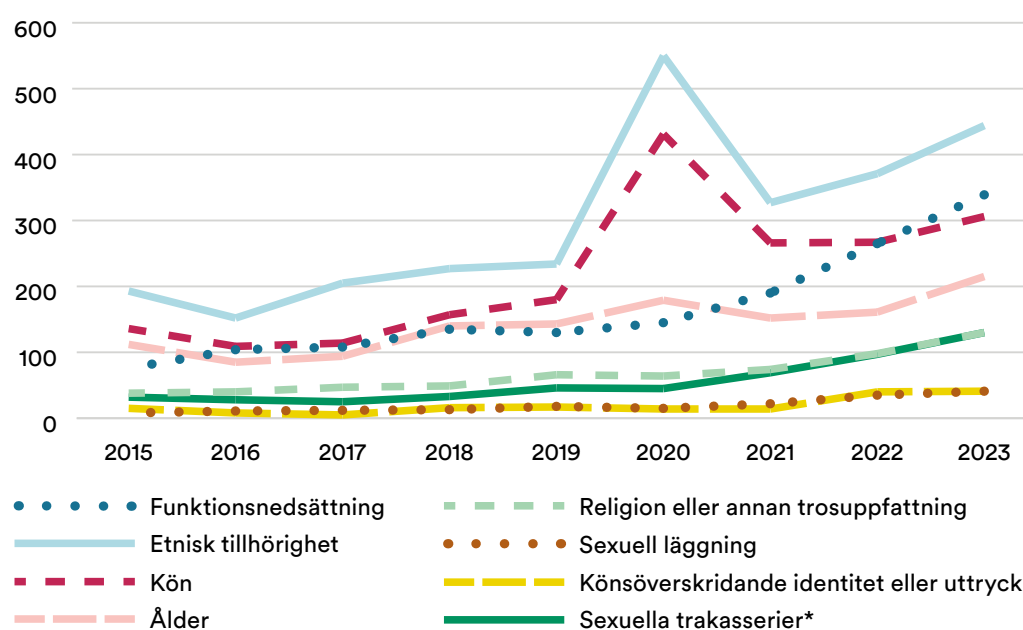
- Av de anmälningar om diskriminering i arbetslivet som kommer in till DO handlar störst andel om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller med funktionsnedsättning.
- Enkätundersökningar tyder i stället på att diskriminering i arbetslivet oftast har samband med ålder eller kön.
- Personer diskrimineras både på arbetsplatser och vid rekrytering.
- Arbetsmiljöundersökningen visar att uppskattningsvis över 500 000 personer upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats.
- Personer under 30 år och kvinnor uppger i högre grad än andra att de är utsatta för diskriminering på arbetsplatser.
- Av personer med funktionsnedsättning i åldrarna 16–64 år anger 32 procent att de någon gång har utsatts för diskriminering i arbetslivet.



## Anmälningar till DO och SOM-undersökningen ger olika bild av vilka diskrimineringsgrunder som diskriminering i arbetslivet oftast har samband med

Av anmälningarna om diskriminering inom arbetslivet 2023 handlade den största andelen om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, följt av diskriminering som har samband med funktionsnedsättning respektive kön (figur 4). År 2020 utmärker sig genom att många anmälningar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet respektive kön inkom då. Det beror framför allt på att många personer anmälde en och samma arbetsgivare för diskriminering med anledning av en och samma händelse.

**Figur 4. Antal anmälningar om diskriminering inom arbetslivet till DO, uppdelat på diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier, 2015–2023.**



\*Skälet till att sexuella trakasserier redovisas enskilt är att de inte kräver samband med någon diskrimineringsgrund.

I SOM-undersökningen var det störst andel som svarade att de upplevt sig diskriminerade i arbetslivet och att det hade samband med ålder, kön eller etnisk tillhörighet (tabell 7). Jämfört med anmälningarna till DO är den största skillnaden att det i SOM-undersökningen är flest svarande som uppger att de utsatts för diskriminering som har samband med ålder. Skillnaderna jämfört med kön och etnisk tillhörighet är dock inte statistiskt säkerställda<sup>47</sup>, vilket framgår av konfidensintervallen i tabell 7.

**Tabell 7. Andel (procent) personer 16–90 år som under de senaste tolv månaderna upplevt sig utsatta för diskriminering inom arbetslivet, uppdelat på olika diskrimineringsgrunder, 2023.**

Diskrimineringsgrund	Inom arbetslivet	Konfidensintervall*
Minst en diskrimineringsgrund	9,2	7,9–10,7
Kön	3,5	2,7–4,5
Könsöverskridande identitet eller uttryck	0,6	0,3–1,1
Etnisk tillhörighet	2,7	2,0–3,6
Religion eller annan trosuppfattning	1,3	0,9–2,0
Funktionsnedsättning	0,9	0,5–1,5
Sexuell läggning	0,6	0,3–1,1
Ålder	4,0	3,1–5,1

Källa: SOM-institutet, SOM-undersökningen 2023 i samverkan med DO.

\*Konfidensintervallet är beräknat på 95 procents konfidensgrad. Det innebär att om samma undersökning genomförts ett stort antal gånger hade den verkliga andelen i befolkningen legat inom konfidensintervallet 95 procent av gångerna

## Diskriminering sker både vid rekrytering och på arbetsplatser

I SOM-undersökningen svarar 9,2 procent att de diskriminerats i arbetslivet. 7,5 procent uppgav att de under de senaste tolv månaderna diskriminerats på sin arbetsplats och 6,1 procent att de diskriminerats vid rekrytering. Skillnaden mellan dessa två kategorier är dock inte statistiskt säkerställd. Av de svarande uppgav 4,4 procent att de diskriminerats både på en arbetsplats och vid rekrytering.

Av de anmälningar som kom in till DO 2023 handlar 22 procent om diskriminering vid rekrytering (figur 5). Resterande anmälningar rör diskriminering på arbetsplatser och när en person redan är anställd. Det handlar till exempel om att arbetsgivare diskriminerar när de leder och fördelar arbete, eller om att arbetsgivare brister i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet när det förekommer trakasserier på arbetsplatsen. Stora andelar av anmälningarna handlar också om diskriminering vid uppsägning eller avsked, eller om diskriminerande anställningsvillkor.

47 Att skillnaden inte är statistiskt säkerställd innebär att det är osäkert om skillnaden mellan kategorierna beror på faktiska skillnader i befolkningen eller på slumpmässiga faktorer i urvalet av svarande på enkäten.

**Figur 5. Vanliga situationer eller sammanhang i anmälningar till DO om diskriminering inom arbetslivet. Andel (procent) av alla anmälningar om diskriminering inom arbetslivsområdet 2023.**



\*Kategorin Övrigt avser anmälningar om diskriminering inom arbetslivet som inte rör någon av de situationer eller sammanhang som ingår i figuren.

Data från Arbetsmiljöundersökningen ger en kompletterande bild av förekomsten av diskriminering inom arbetslivet. I Arbetsmiljöundersökningen från 2021 anger 10 procent av svarspersonerna att de på sin arbetsplats är utsatta för diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, se tabell 8. Den största andelen (5 procent) anger att de utsätts för diskriminering som har samband med ålder. Näst vanligast är att svarspersonerna upplever sig utsatta för diskriminering som har samband med kön (4 procent).

Resultaten från Arbetsmiljöundersökningen skiljer sig därmed från anmälningarna till DO. Av anmälningarna till DO 2023 handlar flest om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller kön. Det fjärde vanligaste är anmälningar om diskriminering som har samband med ålder. Vad skillnaderna beror på är svårt att säga. Möjligen kan de bero på att anmälningsbenägenheten skiljer sig åt bland de personer som utsätts för diskriminering som har samband med respektive diskrimineringsgrund. Resultaten från SOM-undersökningen ligger mer i linje med Arbetsmiljöundersökningen, där kön och ålder är de vanligast förekommande diskrimineringsgrunderna (tabell 7 respektive tabell 8).

**Tabell 8. Andel (procent) av befolkningen 16–74 år som uppger att de upplever att de på arbetsplatsen är utsatta för diskriminering som har samband med respektive diskrimineringsgrund, 2015–2021.**

Diskrimineringsgrund	2015	2017	2019	2021	Uppskattat antal utsatta (2021)*
Minst en av diskrimineringsgrunderna	10	12	12	10	508 000
Kön	4	5	5	4	203 000
Könsidentitet eller könsuttryck	1	1	1	1	51 000
Etnisk tillhörighet	3	3	3	2	102 000
Religion eller annan trosuppfattning	2	2	2	2	102 000
Funktionsnedsättning	1	1	1	1	51 000
Sexuell läggning	..	1	1	..	..
Ålder	5	6	7	5	254 000

Källa: Arbetsmiljöundersökningen. Svarspersonerna är folkbokförda personer 16–74 år som är sysselsatta (yrkesarbetar).

\*Uträkningen baseras på uppgifter från Arbetskraftsundersökningen (AKU) att antalet folkbokförda sysselsatta i åldern 15–74 år var 5 083 000 personer i december 2021. Skattat antal utsatta personer avrundas till närmsta tusental.

## Kvinnor och yngre uppger i högre grad att de diskrimineras på arbetsplatsen

När vi bryter ner resultaten från Arbetsmiljöundersökningen utifrån kön och ålder<sup>48</sup> visar det sig att kvinnor och personer i den yngre åldersgruppen (16–29 år) i högre grad än andra uppger att de upplever sig utsatta för diskriminering på arbetsplatsen. Motsvarande mönster syns även i SOM-undersökningen men skillnaden mellan kvinnor och män, respektive åldersgrupperna 16–29 år och 30–49 år, är inte statistiskt säkerställda.

I den senaste Arbetsmiljöundersökningen från 2021 uppger 16 procent av de svarande i åldern 16–29 år att de blir diskriminerade på arbetsplatsen på ett sätt som har samband med minst en diskrimineringsgrund. Det kan jämföras med 8 respektive 10 procent för åldersgrupperna 30–49 år och 50–64 år. Av kvinnorna upplever sig 13 procent bli diskriminerade på arbetsplatsen, vilket kan jämföras med 8 procent av

**Arbetsmiljöundersökningen** genomförs av Arbetsmiljöverket i samarbete med Statistiska centralbyrån (SCB). Undersökningen är representativ för Sveriges sysselsatta (yrkesarbetande) befolkning i åldrarna 16–74 år. I undersökningen ställs frågor om huruvida svarspersonerna upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats samt om de utsatts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats.

48 I den statistik från Arbetsmiljöundersökningen som finns tillgänglig i Statistiska centralbyråns (SCB) statistikdatabas finns bakgrundsdata om svarspersonerna kön och ålder men inte födelseland.

männen. Ännu större skillnader blir det sett till både ålder och kön, där 22 procent av kvinnorna i den yngsta åldersgruppen (16–29 år) uppger att de blir diskriminerade på arbetsplatsen, mot 11 procent av männen i samma ålder.

Det är också stora skillnader mellan kvinnor och män och olika åldersgrupper sett till vilken diskrimineringsgrund som är vanligast. I den yngre åldersgruppen (16–29 år) uppger 11 procent att de på sin arbetsplats är utsatta för diskriminering som har samband med ålder. I åldersgruppen 30–49 år var andelen 3 procent, och i åldersgruppen 30–49 år var den 7 procent. Bland kvinnor i den yngre åldersgruppen uppger 16 procent att de är utsatta för diskriminering som har samband med ålder, jämfört med 7 procent av männen i samma åldersgrupp.

Vidare uppger 7 procent av kvinnorna att de på sin arbetsplats är utsatta för diskriminering som har samband med kön. Av kvinnorna i åldersgruppen 16–29 år är andelen 11 procent. Motsvarande andel för män är 2 procent oavsett åldersgrupp.

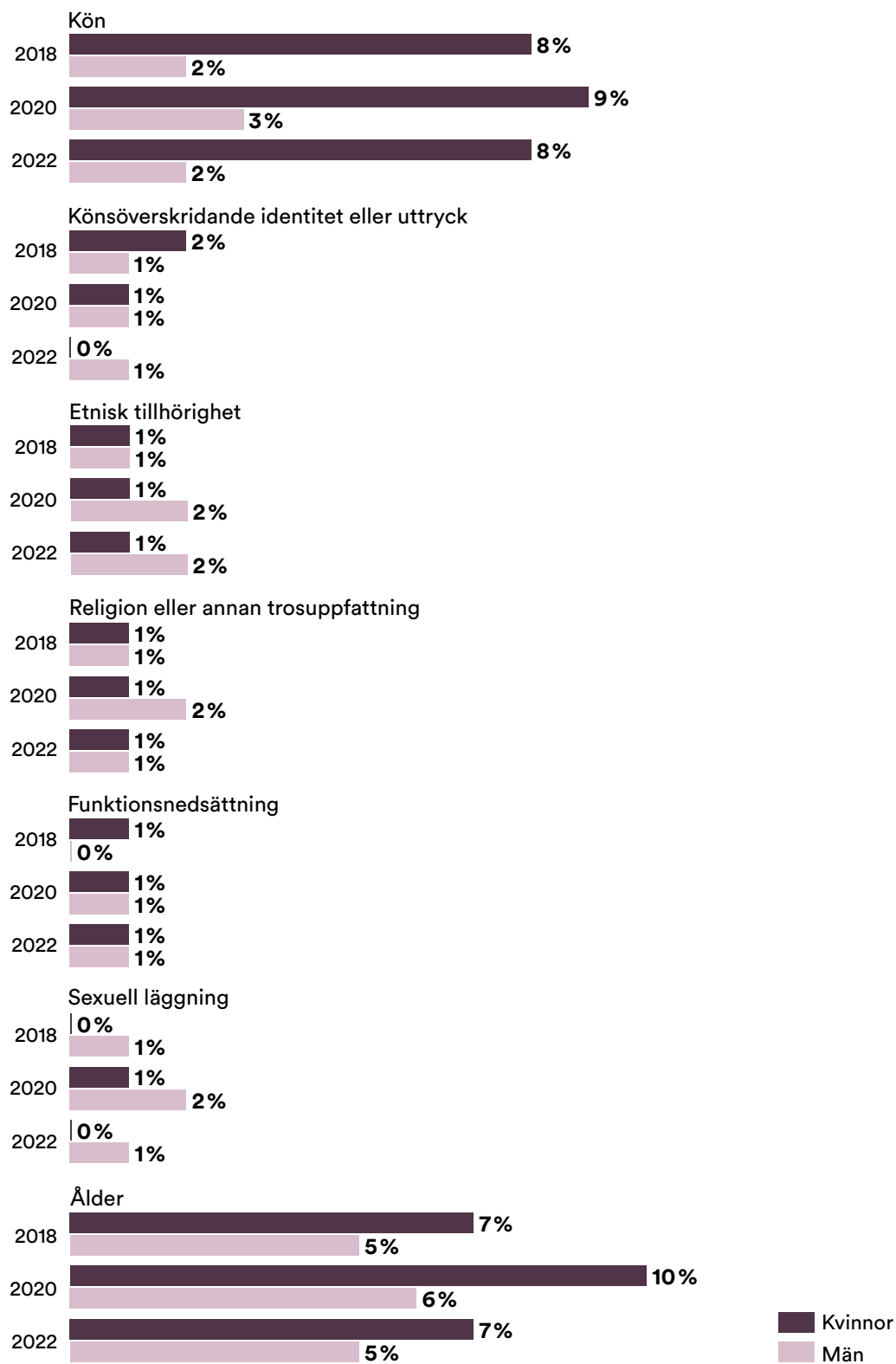
## Trakasserier på arbetsplatsen har oftast samband med kön eller ålder

Även Verians (tidigare Kantar Public) enkätundersökning Trakasseribarometern pekar mot att diskriminering på arbetsplatsen oftast har samband med kön eller ålder (se figur 6). Undersökningen omfattar dock inte alla former av diskriminering, utan fokuserar enbart på förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier.

Trakasseribarometern visar på tydliga skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor uppger i betydligt högre grad än män att de utsatts för trakasserier som har samband med kön. Även när det gäller trakasserier som har samband med ålder uppger en högre andel av kvinnorna att de varit utsatta.

**Trakasseribarometern** genomförs av Verian (tidigare Kantar Public) i samverkan med fackförbund, branschorganisationer och andra parter på arbetsmarknaden. Undersökningen görs genom en riksrepresentativ och slumpmässigt rekryterad onlinepanel. De svarande är 18–64 år och har haft sysselsättning de senaste tolv månaderna. I undersökningen ställs frågor om upplevelser av sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med de olika diskrimineringsgrunderna.

**Figur 6.** Andel (procent) av befolkningen 18–64 år som uppger att de har blivit utsatta för trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna i en arbetssituation under de senaste tolv månaderna, uppdelat på kvinnor och män, 2018–2022.



Källa: Kantar Public, Trakasseribarometern.

Över lag är andelen som i Trakasseribarometern svarar att de har utsatts för trakasserier som har samband med respektive diskrimineringsgrund högre eller lika hög som andelen svarspersoner som i Arbetsmiljöundersökningen svarar att de utsätts för diskriminering på arbetsplatsen. Detta trots att Arbetsmiljöundersökningen omfattar alla former av diskriminering medan Trakasseribarometern fokuserar endast på trakasserier. En anledning till resultaten kan vara att Trakasseribarometerns fråga inkluderar händelser tolv månader bakåt i tiden, medan frågan i Arbetsmiljöundersökningen avser pågående utsatthet för diskriminering.

I jämförelse med data från Trakasseribarometern är antalet anmälningar om trakasserier i arbetslivet relativt lågt. År 2023 inkom 266 sådana anmälningar till DO, vilket är cirka 4,5 gånger högre än antalet anmälningar 2015. Det är vanligast att anmälningar om trakasserier inom arbetslivet rör trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet (61 procent).<sup>49</sup>

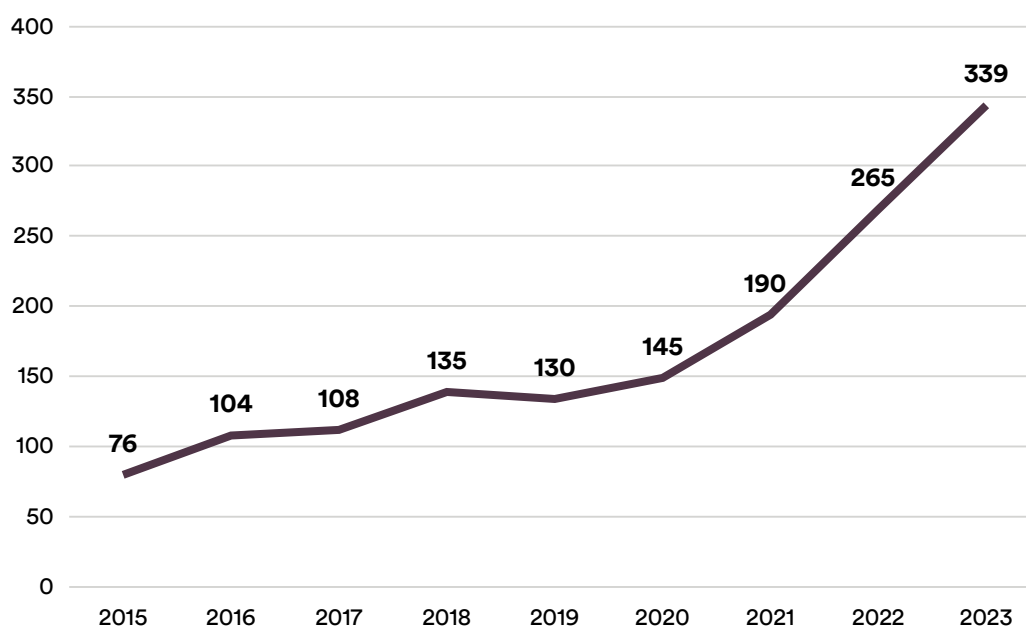
---

49 Se även Diskrimineringsombudsmannen (2024!).

## Diskriminering av personer med funktionsnedsättning inom arbetslivet

I både Arbetsmiljöundersökningen och Trakasseribarometern anger cirka 1 procent av svarspersonerna att de utsatts för diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i arbetslivet. I undersökningarna är det därmed en mindre andel som anger att de har utsatts för diskriminering som har samband med funktionsnedsättning, jämfört med diskriminering som har samband med ålder, kön, etnisk tillhörighet respektive religion (se tabell 8 och figur 6). Bland anmälningarna till DO 2023 var funktionsnedsättning däremot den diskrimineringsgrund som näst flest anmälningar om diskriminering inom arbetslivet handlade om, efter etnisk tillhörighet (se figur 4). År 2023 fick DO in 339 anmälningar om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning och som rör arbetslivet. Antalet har ökat kraftigt sedan 2015 då DO tog emot 76 anmälningar (figur 7). Ökningen av antalet anmälningar har varit särskilt stor under 2021–2023. Orsaken till ökningen är okänd.

**Figur 7. Antal anmälningar till DO om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning och som rör arbetslivet, 2015–2023.**



Med hjälp av data från undersökningen ”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning” kan vi få en bättre bild av hur utbredd diskriminering som har samband med funktionsnedsättning är inom arbetslivet. Undersökningen genomförs sedan 2021 av Statistiska centralbyrån (SCB) och riktar sig till personer med funktionsnedsättning i åldern 16–64 år. Den genomförs i anslutning till Arbetskraftsundersökningen och innehåller vartannat år frågor om självupplevd diskriminering.



Sammantaget har 32 procent av de som svarat på enkäten upplevt diskriminering som har samband med funktionsnedsättning någon gång i arbetslivet, och på något av de sätt som undersökningen frågar om. Det vanligaste är att inte ha fått ett jobb som man sökt och haft tillräckliga meriter för (15 procent), se figur 8. Näst vanligast är att ha utsatts för mobbning, kränkningar eller trakasserier från chefer eller arbetskamrater (12 procent).

Av kvinnorna är det 35 procent och av männen 29 procent som anger att de har varit utsatta för diskriminering i något av sammanhangen. Skillnaden är inte statistiskt säkerställd, men följer samma mönster som i undersökningarna Hälsa på lika villkor, Arbetsmiljöundersökningen och Trakasseribarometern.

**Figur 8. Andel (procent) personer med funktionsnedsättning i åldern 16–64 år efter i vilket sammanhang de har upplevt diskriminering, år 2022.**



Källa: Statistiska centralbyrån, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2022.

\*Andel personer med funktionsnedsättning som har blivit utsatta för minst en av de fyra typerna av diskriminering eller kränkande särbehandling.

Den kraftiga ökningen av antalet anmälningar till DO om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning inom arbetslivet kan inte kompletteras av att undersöka hur resultaten i "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning" utvecklats över tid. På grund av att Statistiska centralbyrån har genomfört ett utvecklingsarbete med undersökningen är resultaten från 2022 inte jämförbara med tidigare års undersökningar.

# Sexuella trakasserier är vanligt förekommande i arbetslivet

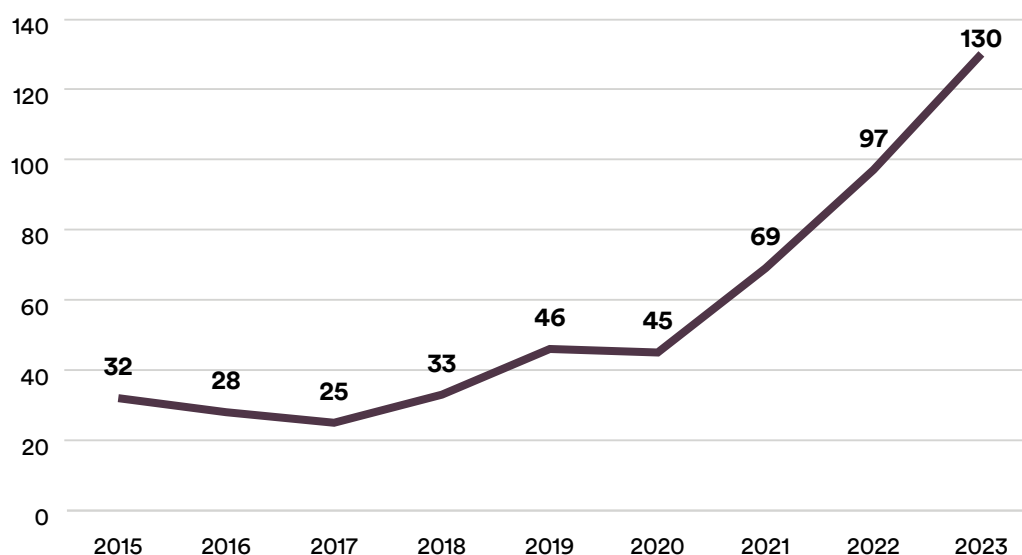
Diskriminering i arbetslivet förekommer också i form av sexuella trakasserier. I det här avsnittet beskriver vi särskilt detta. I avsnittet framkommer bland annat följande:

- Enkätundersökningar tyder på att över 300 000 personer per år utsätts för sexuella trakasserier i arbetslivet.
- Kvinnor och personer under 30 år är mer utsatta än andra för sexuella trakasserier på arbetsplatser.
- Kvinnor under 30 år är allra mest utsatta. I den senaste Arbetsmiljöundersökningen svarade 24 procent av dem att de utsatts för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna.
- Arbetstagare kan bli sexuellt trakasserade av chefer, kollegor eller en person som inte jobbar på samma arbetsplats (så kallad tredje part). Enkätundersökningar visar att alla tre typer av förövare är relativt vanliga.

## Många människor utsätts för sexuella trakasserier i arbetslivet

År 2023 kom 130 anmälningar om sexuella trakasserier inom arbetslivet in till DO. Det är ett lågt antal men procentuellt sett en kraftig ökning jämfört med 2015 (figur 9).

**Figur 9.** Antal anmälningar till DO om sexuella trakasserier inom arbetslivet, 2015–2023.



Även om få personer anmäler till DO att de blivit utsatta för sexuella trakasserier finns flera enkätundersökningar som visar att sexuella trakasserier är ett omfattande problem inom arbetslivet.

I den senaste Arbetsmiljöundersökningen uppgav 6 procent att de blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna (tabell 9), vilket motsvarar cirka 305 000 utsatta personer. Särskilt vanligt är det att unga kvinnor och unga i åldersgruppen 16–29 år uppger att de utsatts för sexuella trakasserier.

**Tabell 9. Andel (procent) av den yrkesarbetande befolkningen 16–74 år som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna, 2015–2021.**

Population	2015	2017	2019	2021
Samtliga yrkesarbetande	7	8	6	6
Kvinnor	11	13	10	10
Män	3	2	2	2
16–29 år	16	17	12	13
30–49 år	5	7	6	5
50–64 år	3	3	3	3

Källa: Arbetsmiljöundersökningen.

Resultaten från Trakasseribarometern tyder på att sexuella trakasserier förekommer i ännu högre utsträckning. I undersökningen 2022 anger 10 procent av de sysselsatta att de har utsatts för sexuella trakasserier i en arbetssituation (tabell 10).

Resultatet, att 10 procent av de sysselsatta utsatts för sexuella trakasserier, baseras på den andel som antingen svarat att de utsatts för sexuella trakasserier, eller svarat att de utsatts för minst ett av tio olika oönskade beteenden som skulle kunna utgöra sexuella trakasserier. Andelen som svarar att de har utsatts för sexuella trakasserier har minskat 2022 jämfört med 2018 och 2020. En orsak till detta kan vara att undersökningen genomförts under covid-19-pandemin och att fler personer då arbetat på distans, vilket kan ha minskat risken för att utsättas.<sup>50</sup>

Om vi jämför resultaten från de olika frågorna med varandra är det betydligt fler som svarar att de utsatts för något av de tio oönskade beteendena än som på den direkta frågan om utsatthet för sexuella trakasserier svarar att de har utsatts för detta.<sup>51</sup> Resultatet talar för att det hos allmänheten kan finnas en bristande medvetenhet om vad som menas med sexuella trakasserier. Det skulle i så fall innebära att de enkäter som enbart ställer frågor där begreppet sexuella trakasserier används kan missa en del av de personer som sannolikt har blivit utsatta för sexuella trakasserier i juridisk mening.

50 Kantar Public (2022), sida 6.

51 Kantar Public (2022), sida 32.

**Tabell 10.** Andel (procent) av den yrkesarbetande befolkningen 18–64 år som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier och/eller något av de tio beteenden som kan betraktas som sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna, 2018–2022.

Population	2018	2020	2022
Samtliga yrkesarbetande	14	14	10
Kvinnor	18	17	11
Män	11	12	10
18–29 år	19	21	14
30–49 år	14	14	10
50–64 år	12	10	8

Källa: Kantar Public, Trakasseribarometern.

## Kvinnor och yngre är mer utsatta för sexuella trakasserier

Både i Arbetsmiljöundersökningen och i Trakasseribarometern uppger kvinnor i högre grad än män att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet (tabell 9 och tabell 10). Resultatet från Arbetsmiljöundersökningen visar att kvinnor utsätts för sexuella trakasserier i mycket högre grad än män. Enligt den senaste undersökningen har 10 procent av kvinnorna utsatts för sexuella trakasserier det senaste året. Motsvarande andel för männen är 2 procent. I resultaten från Trakasseribarometern är skillnaderna mellan kvinnor och män mindre. I den senaste undersökningen uppger 11 procent av kvinnorna och 10 procent av männen att de utsatts för sexuella trakasserier det senaste året.

Undersökningarna visar också att yngre utsätts för sexuella trakasserier i högre grad än äldre. I både Arbetsmiljöundersökningen och Trakasseribarometern svarar personer under 30 år i högst grad att de utsatts för sexuella trakasserier, följt av personer i åldern 30–49 år. Minst utsatta för sexuella trakasserier är enligt undersökningarna personer i åldern 50–64 år.

Kvinnor under 30 år är enligt undersökningarna särskilt utsatta för sexuella trakasserier. I senaste Arbetsmiljöundersökningen svarar 24 procent av kvinnorna under 30 år att de utsatts för sexuella trakasserier under det senaste året. I Trakasseribarometern var andelen för åldersgruppen 16 procent.<sup>52</sup>

Enligt Trakasseribarometern är kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser utsatta för sexuella trakasserier i högre grad än kvinnor som arbetar på kvinno- dominerade arbetsplatser eller arbetsplatser med en jämn könsfördelning.<sup>53</sup> Forskning visar att risken för att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen ökar om arbetsplatsen har en organisationskultur eller ett arbetsplatsklimat som ger utrymme för sexuella trakasserier, och där det inte råder ömsesidig respekt mellan kollegor.<sup>54</sup>

52 Data från Arbetsmiljöundersökningen; Kantar Public (2022).

53 Kantar Public (2022), sida 35.

54 Diskrimineringsombudsmannen (2021b).

## Relationen till den som utför de sexuella trakasserierna varierar

Enligt Arbetsmiljöundersökningen är det vanligare att personer utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen av andra personer än chefer och arbetskamrater (tabell 11). Andelen som anger att de utsatts av chefer och arbetskamrater under de senaste tolv månaderna är 2 procent. Andelen som anger att de utsatts av andra personer (så kallad tredje part) är 5 procent.

Resultat från Trakasseribarometern pekar i stället på att det är vanligast att bli utsatt för sexuella trakasserier av kollegor (figur 10). Av dem som svarat att de utsatts för sexuella trakasserier var det i 2022 års Trakasseribarometer 52 procent av kvinnorna och 55 procent av männen som utsatts av en kollega. Näst vanligast var det att bli utsatt av kunder, följt av chefer.

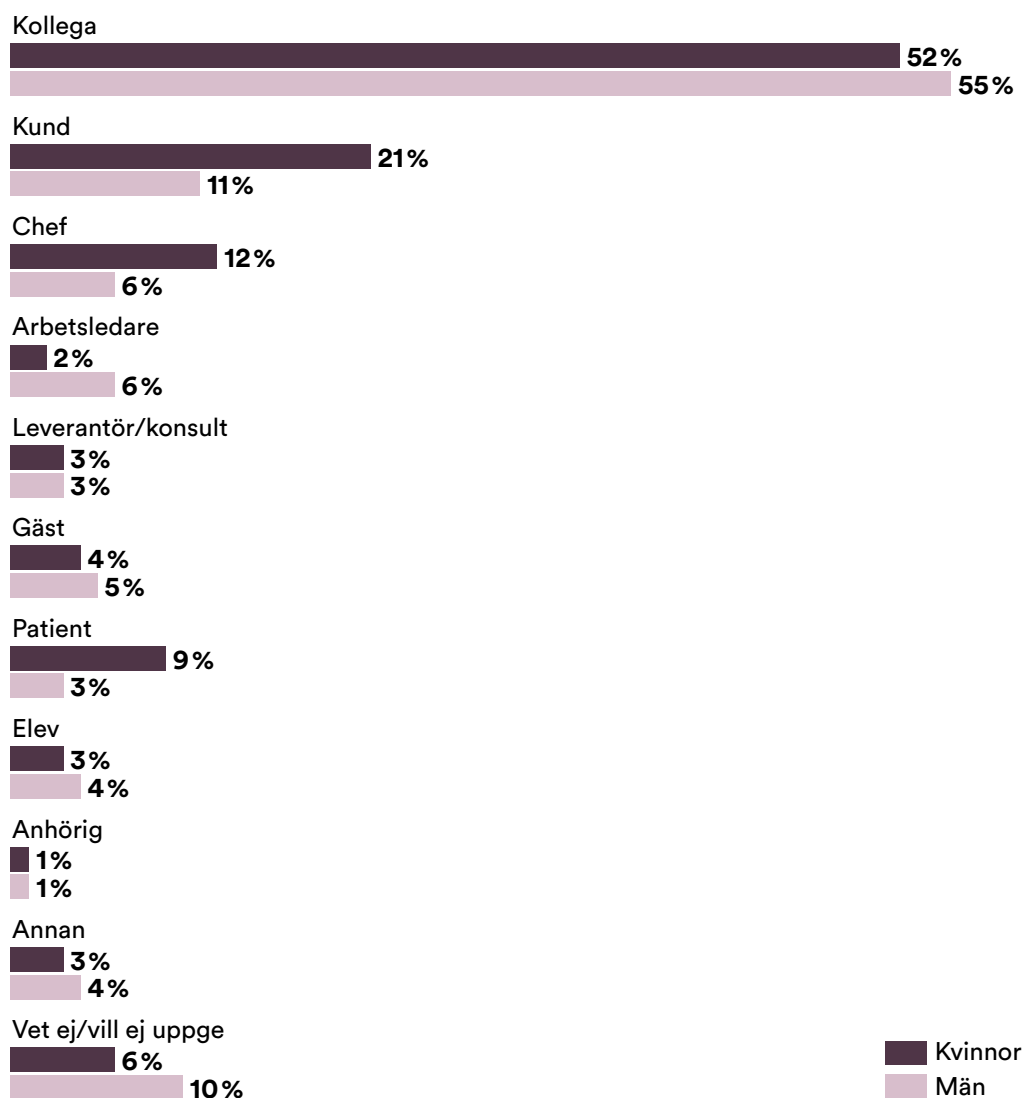
**Tabell 11. Andel (procent) av den yrkesarbetande befolkningen 16–74 år som uppger att de under de senaste tolv månaderna har blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen av chefer eller arbetskamrater respektive andra personer, 2015–2021.**

Utsatt av	2015	2017	2019	2021
Chefer eller arbetskamrater	2	2	2	2
Andra än chefer och arbetskamrater	5	6	5	5
Totalt	7	8	6	6

Källa: Statistiska centralbyrån, Arbetsmiljöundersökningen.

I Trakasseribarometern ställs mer detaljerade frågor om vem som utsatt svarspersonen för sexuella trakasserier. I svarsalternativen skiljs chefer, kollegor, arbetsledare och olika typer av tredje parter från varandra. Den typ av tredje part som flest svarande anger att de utsatts för sexuella trakasserier av är kunder (figur 10). Av kvinnorna uppger 21 procent att de utsatts för sexuella trakasserier av kunder. Motsvarande andel för män är 11 procent. Utöver kunder anger svarspersonerna i Trakasseribarometern att de utsatts för sexuella trakasserier från flera andra typer av tredje parter, till exempel gäster och patienter. Eftersom ”kund” bara är en av flera kategorier som ingår i begreppet tredje part kan resultaten från Trakasseribarometern tolkas som att minst 21 procent av kvinnorna och 11 procent av männen utsatts för sexuella trakasserier från en tredje part.

**Figur 10.** Andel (procent) av dem som svarat att de utsatts för sexuella trakasserier eller något av tio oönskade beteenden i undersökningen 2022, uppdelat på kategorier av dem som utsatt personen.



Källa: Kantar Public, Trakasseribarometern.

**Diskrimineringslagens skydd mot sexuella trakasserier** skiljer sig åt beroende på vem som ligger bakom de sexuella trakasserier. Om en chef eller person i arbetsledande ställning utsätter en anställd för sexuella trakasserier är det en överträdelse av diskrimineringslagens förbud och arbetsgivaren kan hållas ansvarig för agerandet.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en kollega i samband med arbetet har en skyldighet att utreda vad som har hänt. Om det visar sig att någon har blivit sexuellt trakasserad måste arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder som skäligen kan krävas och som syftar till att de sexuella trakasserier ska upphöra. Att brista i denna utrednings- och åtgärdsskyldighet utgör en överträdelse av diskrimineringslagen. När det gäller sexuella trakasserier mellan kollegor kan dock varken arbetsgivaren eller en enskild arbetstagare hållas direkt ansvarig för den sexuellt trakasserande handlingen enligt diskrimineringslagen.

Sexuella trakasserier från en person som inte arbetar på arbetsplatsen (en så kallad tredje part), omfattas inte av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet och inte heller av arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet.

## Elever och studenter upplever diskriminering i skolor och högskolor

När det gäller diskriminering inom utbildningsområdet finns betydligt mindre tillgänglig statistik jämfört med diskriminering inom arbetslivet. Det här avsnittet är därför betydligt kortare än tidigare avsnitt i det här kapitlet. I avsnittet framkommer bland annat följande:

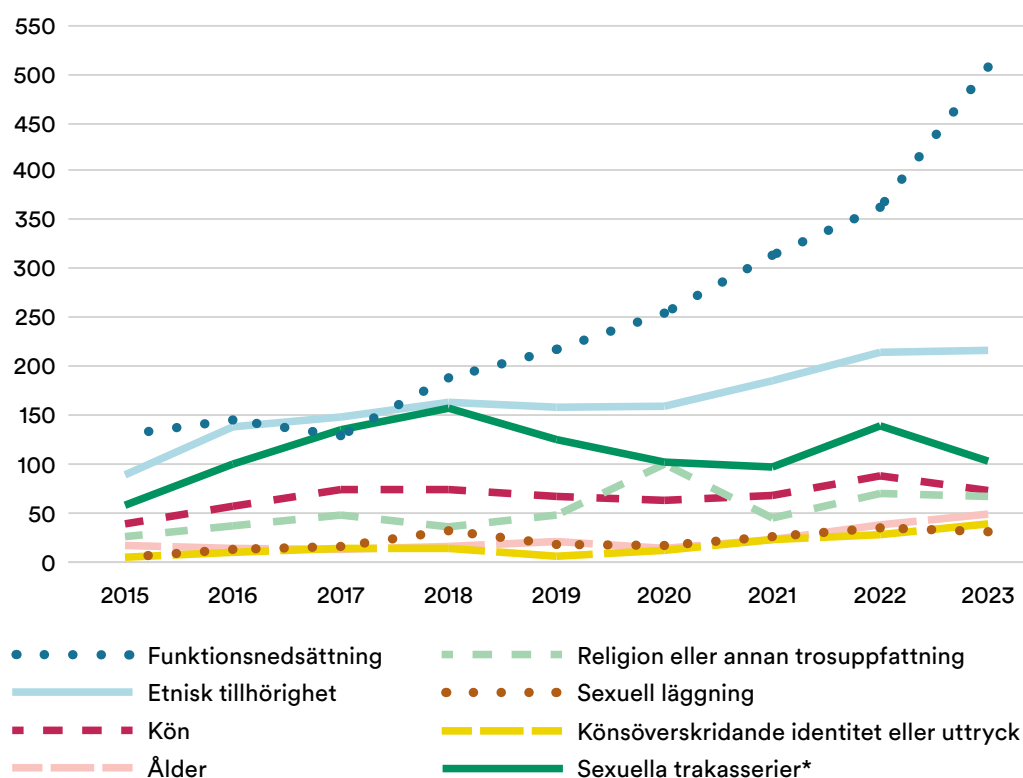
- Under 2023 tog DO emot 856 anmälningar om diskriminering inom utbildningsområdet. Av dem var de flesta anmälningar om diskriminering i grundskolan.
- Av anmälningarna inom utbildningsområdet 2023 rör hälften diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Näst respektive tredje vanligast är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och sexuella trakasserier.
- En representativ enkätundersökning visar att en stor andel av skolelever i åldern 9–18 år anger att de utsatts för sexuella trakasserier och för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion.
- En representativ enkätundersökning visar att 19 procent av studenterna i Sverige har känt sig diskriminerade i samband med sina studier. 12 procent har upplevt oönskade sexuella närmanden.

## Över hälften av anmälningarna till DO rör diskriminering som har samband med funktionsnedsättning

I SOM-undersökningen 2023 uppger 3,3 procent av de svarande att de har blivit diskriminerade inom skolan, högskolan eller annan utbildning.

Under 2023 kom 856 anmälningar om diskriminering inom utbildningsområdet in till DO. De flesta av dessa anmälningar rör diskriminering i grundskolan. Över hälften av anmälningarna inom utbildningsområdet (505 anmälningar) rör diskriminering som har samband med funktionsnedsättning (figur 11). Näst flest anmälningar handlar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet (216). Tredje vanligast är anmälningar om sexuella trakasserier (103). Över 60 procent av anmälningarna om sexuella trakasserier rör diskriminering i grundskolan.

**Figur 11. Antal anmälningar till DO om diskriminering inom utbildningsområdet uppdelat på diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier, 2015–2023.**



\*Skälet till att sexuella trakasserier redovisas enskilt är att de inte kräver samband med någon diskrimineringsgrund.



## Enkätundersökningar visar att många skolelever utsätts för sexuella trakasserier och diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion

Det finns få representativa och aktuella enkätundersökningar som undersöker barns och ungdomars utsatthet för diskriminering. En av de få som finns är Mobbningens förekomst, som genomfördes av Stiftelsen Friends och publicerades i en rapport 2022.

Rapporten visar att 9 procent av de svarande skoleleverna blivit tafsade på eller fått sexuella kommentarer i skolan och att 6 procent hade fått oönskade sexuella eller avklädda bilder eller filmklipp skickade till sig. Båda dessa beteenden kan utgöra sexuella trakasserier. 7 procent av eleverna svarade att de utsatts för verbala trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion (tabell 12).<sup>55</sup>

Enligt Friends rapport är det vanligare att flickor utsätts för sexuella trakasserier än att pojkar gör det. 12 procent av flickorna och 5 procent av pojkarna uppgav att de utsatts för tafsande eller sexuella kommentarer. Andelen som har fått oönskade bilder eller filmklipp av sexuell karaktär skickade till sig är också högre bland flickor än pojkar. Högstadiel elever och gymnasieelever uppgav i större utsträckning än mellanstadiel elever att de blivit utsatta för sexuella trakasserier.<sup>56</sup>

När det gäller verbala trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion uppgav flickor och pojkar i ungefär lika hög grad att de blivit kallade elaka saker som har samband med etnisk tillhörighet eller religion. Det fanns heller inga större skillnader beroende på elevernas ålder.<sup>57</sup>

**Tabell 12. Andel (procent) elever som blivit trakasserade av andra elever under de senaste två månaderna, 2022.**

Hur har trakasserier skett?	Totalt	Pojkar	Flickor
Blivit tafsad på, tagen på, fått sexuella kommentarer i skolan	9	5	12
Fått oönskade sexuella eller avklädda bilder/filmklipp skickade till sig	6	3	9
Blivit kallad elaka saker som har samband med etnisk bakgrund eller religion	7	8	7

Källa: Friends, Mobbningens förekomst.

55 Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. I undersökningen användes endast ordet religion i frågeformuleringen.

56 Friends (2022), sida 13.

57 Friends (2022), sida 13.

**Mobbningens förekomst** bygger på en representativ enkätundersökning där 1 657 skolelever i åldern 9–18 år deltog. I undersökningen ställdes frågor om huruvida eleverna har utsatts för beteenden som kan utgöra sexuella trakasserier eller verbala trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion under de två senaste månaderna. Frågorna handlar endast om beteenden som andra elever har utsatt dem för.

Även resultat från Folkhälsomyndighetens undersökning Skolbarns hälsovanor 2017/2018 tyder på att många elever i skolan utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion.<sup>58</sup> Därutöver visar resultat från Nationella ungdomsenkäten 2021 att 4 procent av personer i åldern 16–25 år har blivit orättvist behandlade av lärare eller andra vuxna på skolan under de senaste sex månaderna, och att detta hade samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Enkätundersökningar som funktionshindersorganisationer gjort bland sina medlemmar tyder också på att många elever i skolan diskrimineras på ett sätt som har samband med funktionsnedsättning.<sup>59</sup> Dessa undersökningar är dock inte representativa för Sveriges befolkning.

## En femtedel av Sveriges studenter har upplevt diskriminering under sina studier

Under 2022 genomförde Universitets- och högskolerådet undersökningen Eurostudent 8 där studenter fick frågor om erfarenheter av diskriminering i samband med sina studier. Av de studenter som svarade på enkäten uppgav 19 procent att de någon gång under sina studier känt sig diskriminerade utifrån en eller flera av diskrimineringsgrunderna. Av de fall av diskriminering som angetts i undersökningen handlade 52 procent om diskriminering från andra studenter, medan 48 procent handlade om diskriminering från lärare eller annan personal på ett lärosäte. Kvinnor (22 procent) hade upplevt diskriminering i större utsträckning än männen (14 procent).<sup>60</sup>

I Eurostudent 2022 uppgav störst andel (9 procent) att de känt sig diskriminerade på ett sätt som har samband med kön (se figur 12).<sup>61</sup> Näst störst andel uppgav att de känt sig diskriminerade på ett sätt som har samband med ålder (7 procent), följt av etnisk tillhörighet (5 procent).

58 Se tabell 7 i Diskrimineringsombudsmannen (2023h).

59 Astma- och allergiförbundet (2023); Autism Sverige (2022); Svenska diabetesförbundet (2023); Unga allergiker (2023).

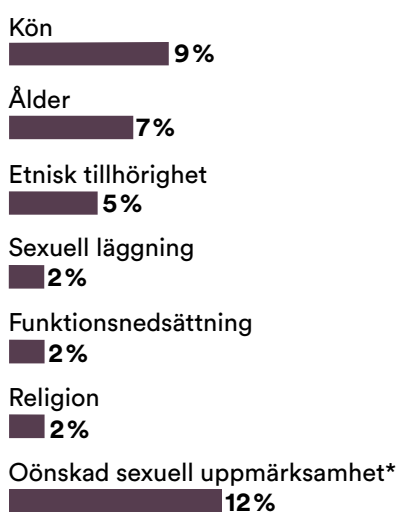
60 Universitets- och högskolerådet (2024).

61 Resultatet baseras sig på data från Universitets- och högskolerådet och ligger något lägre än resultatet i Universitets- och högskolerådets rapport. Det resultat som redovisas här är andelar baserat på om en student uppgett att den blivit diskriminerad eller inte, oberoende av om studenten känt sig diskriminerad av en eller flera persongrupper.

I undersökningen angav också 12 procent av studenterna att de varit utsatta för oönskad sexuell uppmärksamhet under sin studietid, vilket kan utgöra sexuella trakasserier. Andelen av kvinnorna som utsatts för oönskad sexuell uppmärksamhet var högre än andelen av männen, 15 respektive 6 procent.<sup>62</sup>

Det var vanligare att ha upplevt diskriminering som har samband med kön och ålder för kvinnor, än det var för män. Det var också betydligt vanligare att ha upplevt diskriminering för studenter med utländsk bakgrund, än det var för studenter med svensk bakgrund. Det vanligaste för studenterna med utländsk bakgrund var att ha upplevt diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. De studenter som hade erfarenhet av diskriminering som har samband med religion var ofta muslimer.<sup>63</sup>

**Figur 12. Andel (procent) studenter som under sin studietid upplevt sig diskriminerade i samband med studierna, uppdelat per diskrimineringsgrund och oönskad sexuell uppmärksamhet, 2022.**



Källa: Universitets- och högskolerådet, Eurostudent 8.

\*Oönskad sexuell uppmärksamhet kan utgöra sexuella trakasserier.

**Eurostudent** är en återkommande europeisk enkätundersökning om den sociala och ekonomiska dimensionen av högskolestudier. Universitets- och högskolerådet ansvarar för det svenska deltagandet och undersökningen genomförs i samarbete med Statistiska centralbyrån. Resultaten viktas och är representativa för studenter i Sverige. I Eurostudent 8 som genomfördes 2022 ingick frågor om diskriminering i samband med högskolestudier. I undersökningen fanns ingen fråga om diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck.

62 Universitets- och högskolerådet (2024), sida 11.

63 Universitets- och högskolerådet (2024), sida 6–8.

# Sammanfattande slutsatser

Baserat på de resultat som framkommer i kapitlet drar DO följande tre slutsatser:

- Ett stort antal människor utsätts för diskriminering.
- Diskriminering förekommer i hela samhället men är särskilt utbredd inom arbetslivet.
- Diskrimineringslagens förbud omfattar inte alla situationer där människor upplever sig diskriminerade.

## Ett stort antal människor utsätts för diskriminering

År 2023 tog DO emot 3 930 anmälningar om diskriminering. Med utgångspunkt i enkätundersökningar som ställer frågor om personers utsatthet för diskriminering kan vi konstatera att långt fler personer än så upplever sig diskriminerade varje år.

Enkätundersökningarna Hälsa på lika villkor 2022 och Arbetsmiljöundersökningen 2021 tyder båda på att minst 500 000 personer upplever sig diskriminerade varje år. Resultaten från de frågor som DO ställde i SOM-undersökningen 2023 tyder på att det kan handla om ett betydligt högre antal. Eftersom frågorna i SOM-undersökningen endast ställts vid ett tillfälle och med relativt få svarande är resultatet från den mindre tillförlitligt jämfört med de två andra undersökningarna. För att kunna dra säkrare slutsatser om hur många personer som upplever sig diskriminerade under ett år behöver frågor som liknar dem i SOM-undersökningen ställas i enkäter med fler svarande, och gärna vid flera tillfällen.

Ett gemensamt mönster i alla enkätundersökningarna är att kvinnor och personer i åldern cirka 16–29 år<sup>64</sup> i högre grad än andra uppger att de utsätts för diskriminering. Kvinnor i åldern cirka 16–29 år uppger i allra högst grad att de utsätts för diskriminering.

En anledning till att vi kan identifiera skillnader i befolkningen baserat på kön och ålder är att det i stort sett för alla enkätundersökningar finns data uppdelat på dessa diskrimineringsgrunder. När det gäller skillnader i befolkningen baserat på andra grunder såsom etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och sexuell läggning är det svårare att se skillnader eftersom det i hög grad saknas tillförlitliga och jämförbara data. Det är dock värt att nämna att det i undersökningen Hälsa på lika villkor är en högre andel av de som är födda utanför Europa som anger att de blivit behandlade eller bemötta på ett sätt som lett till att de känt sig kränkta. När det gäller personer med funktionsnedsättning uppger 32 procent att de någon gång har utsätts för diskriminering i arbetslivet.<sup>65</sup>

---

64 I en del undersökningar redovisas åldersspannet 16–29 år och i andra 18–29 år.

65 Se undersökningen Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

## **Diskriminering förekommer i hela samhället men är särskilt utbredd inom arbetslivet**

Anmälningar till DO och SOM-undersökningen visar på att diskriminering förekommer i hela samhället. Sedan många år tillbaka är dock arbetslivet det samhällsområde som flest anmälningar om diskriminering till DO handlar om, följt av utbildningsområdet och varor och tjänster.<sup>66</sup> Av de anmälningar som kom in till DO 2023 var 29 procent anmälningar om diskriminering i arbetslivet, vilket omfattar både diskriminering vid rekrytering och diskriminering på arbetsplatser.

Även SOM-undersökningen 2023 visar att arbetslivet är det enskilda samhällsområde där flest människor upplever sig diskriminerade. Av de som svarade på enkätundersökningen uppgav klart störst andel att de utsatts för diskriminering i arbetslivet. Utanför arbetslivet svarade störst andel att de utsatts för diskriminering inom hälso- och sjukvård eller i kontakt med affär, restaurang, bank eller liknande.

Både anmälningar och SOM-undersökningen visar alltså att diskriminering är vanligt inom arbetslivet. Detta kan delvis ha att göra med att många personer spenderar mycket tid på arbetsplatsen eller med att söka arbete. Bilden av att diskriminering är vanligt förekommande inom arbetslivet stärks också av Arbetsmiljöundersökningen, där påfallande stora andelar uppger att de är utsatta för diskriminering eller har utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

## **Diskrimineringslagens förbud omfattar inte alla situationer där människor upplever sig diskriminerade**

Diskrimineringslagen förbjuder inte diskriminering i hela samhället utan endast inom ett antal utpekade samhällsområden. I 8 procent av de anmälningar som kom in till DO 2023 beskriver anmälare diskriminering i situationer som inte omfattas av förbuden mot diskriminering inom dessa utpekade samhällsområden, och därmed inte heller av diskrimineringslagens skydd. Det innebär att diskrimineringslagens förbud mot diskriminering inte omfattar alla de situationer där personer upplever sig diskriminerade.

I SOM-undersökningen 2023 svarade 1,7 procent att de blivit diskriminerade i kontakt med polis eller tull. Polisens och Tullverkets verksamhet omfattas inte fullt ut av diskrimineringslagets förbud. Myndigheternas bemötande omfattas i vissa situationer, men inte deras beslut. Resultatet belyser behovet av ett heltäckande förbud mot diskriminering för alla offentliga verksamheter.

En annan situation där personer upplever diskriminering men som inte omfattas av diskrimineringslagen är sexuella trakasserier på arbetsplatsen från en person som inte arbetar på samma arbetsplats, en så kallad tredje part. Arbetsmiljöundersökningen och Trakasseribarometern tyder på att detta är vanligt förekommande.

---

<sup>66</sup> Samhällsområdet varor och tjänster omfattar verksamheter som säljer varor och tjänster till allmänheten, till exempel butiker, restauranger, banker, försäkringsbolag och evenemangsarrangörer.



# Fördjupningar om diskriminering

För att kunna motverka och förebygga diskriminering är det viktigt att ha kunskap om till exempel vilka som blir diskriminerade och vilka aktörer som utsätter personer för diskriminering. Men också kunskap om i vilka situationer, under vilka omständigheter och på vilka sätt som människor blir diskriminerade. I det här kapitlet presenterar vi kunskap om detta och synliggör konsekvenser som diskrimineringen kan medföra för de som utsätts.

Den diskriminering som människor utsätts för varierar kraftigt beroende på kontext och omständigheter, till exempel i vilken situation som någon diskrimineras och vilken diskrimineringsgrund som det har samband med. Det är därför svårt att ge en heltäckande redovisning av detta i en enda rapport. I den här rapporten presenterar vi kunskap i form av tematiska fördjupningar om

- rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan
- diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan
- åldersdiskriminering.

Fördjupningarna baseras på olika källor såsom kunskapssammanställningar och rapporter som DO tidigare har tagit fram, analys av anmälningar om diskriminering, sammanställningar av forskning, myndighetens dialog med företrädare för organisationer i civila samhället samt DO:s arbete med tillsyn och rättsliga processer. Delvis bygger fördjupningarna på kunskapssammanställningar och rapporter som DO tidigare har tagit fram. Till viss del baseras fördjupningarna också på rapporter från andra myndigheter och organisationer.

Fördjupningarna baseras till största delen på erfarenheter och upplevelser av diskriminering som inte har prövats juridiskt. Men det finns också beskrivningar av fall som har prövats juridiskt.

I förra årets rapport ”Förekomst av diskriminering 2023” presenterade vi kunskap i tre andra fördjupningar.<sup>67</sup> Den som vill ha en bredare och djupare bild av förekomsten av diskriminering kan även läsa fördjupningarna i den rapporten, eller andra rapporter och kunskapssammanställningar som finns på DO:s webbplats.

---

67 De tre fördjupningarna i Förekomst av diskriminering 2023 handlar om (1) Diskriminering i skolan – situationen för elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, (2) Diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning i arbetslivet och (3) Diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder.

# Rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan

Alla barn har rätt till en skola fri från diskriminering. Skyddet mot diskriminering i skolan regleras i såväl internationella konventioner som i den svenska diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen slår fast att diskriminering är förbjuden i skolan och att utbildningsanordnare är skyldiga att arbeta med att förebygga och motverka diskriminering. Utbildningsanordnaren (skolans huvudman) är ytterst ansvarig för att skolor inte diskriminerar. En av de diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering är etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet avses i lagen etniskt eller nationellt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Många afrosvenska elever upplever att de blir utsatta för etnisk diskriminering och trakasserier i skolan, vilket framgår i det här avsnittet. Vidare framgår att skolpersonal antingen inte ser trakasserierna, eller att de väljer att inte se dem alternativt inte gör något för att stoppa dem. Att många afrosvenska elever upplever sig diskriminerade i skolan står i skarp kontrast till förbudet mot diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet i skolan.

Dagens situation innebär en mycket svår utsatthet för de elever som diskrimineras och kan innebära att de inte får tillgång till sina rättigheter vad gäller utbildning och en skola fri från diskriminering. Att utsättas för diskriminering är i sig en allvarlig kränkning. För de elever som utsätts kan diskriminering i skolan också få andra negativa följder. Utsatthet för diskriminering kan få direkta konsekvenser för elevernas lärande och betyg men också bidra till en minskad lust att studera eller möjlighet att överhuvudtaget komma till skolan. Detta påverkar i sin tur de utsatta eleverna på lång sikt, eftersom skolgången är mycket viktig för deras framtid. I många anmälningar till DO beskrivs också att elevernas psykiska hälsa påverkats negativt av diskrimineringen, vilket också beskrivs i myndighetens dialog med civila samhället.

FN har återkommande riktat kritik mot hur Sverige lever upp till FN:s rasdiskrimineringskonvention. I 2018 års granskning av Sverige framförde FN-kommittén bland annat att den är oroad över rapporter om diskriminering av afrosvenskar och svårigheten för afrosvenskar att få tillgång till utbildning. Kommittén rekommenderade Sverige att omedelbart vidta nödvändiga åtgärder för att skydda afrosvenskar från rasistiska hatbrott och säkerställa att alla får lika tillgång till utbildning.<sup>68</sup> Även företrädare för organisationer i civila samhället har under lång tid påtalat att afrosvenska elever är utsatta för diskriminering i skolan.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering gav 2007 ut en rapport som synliggör diskriminering och rasism mot unga afrosvenskar, bland annat i skolan.<sup>69</sup> Det finns också forskning och ett antal rapporter som visar en fortsatt mycket allvarlig situation när det kommer till diskriminering, hatbrott och afrofofi i skolan.<sup>70</sup>

68 Förenta nationerna, Kommittén för avskaffande av rasdiskriminering (2018).

69 Kalonaityté; Viktorija; Kawesa, Victoria och Tedros, Adiam (2007).

70 Se bland annat Mångkulturellt centrum (2014); Hübinette, Tobias och Lundström, Carin (2022); Afrosvenskarnas riksorganisation (2023); Barnombudsmannen (2021); Rädda barnen (2021); Brottsförebyggande rådet (2022); Göteborgs Stad (2022) och European Union Agency for Fundamental Rights (2023).



## En stor del av anmälningarna om etnisk diskriminering i skolan rör diskriminering av afrosvenska elever

Under tidsperioden 2020–2023 inkom 514 anmälningar till DO om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och som rör skolan. Av anmälningarna framgår det inte alltid uttryckligen vilken eller vilka etniska tillhörigheter den som anmält diskrimineringen har. I majoriteten av anmälningarna beskrivs dock att den upplevda diskrimineringen har samband med att eleven till exempel har ”utländsk bakgrund”, ”invandrarbakgrund” eller ”inte är vit”. I en del anmälningar beskrivs också att elever ”utsätts för rasism”.

Av de anmälningar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet i skolan som kom in till DO 2020–2023 handlar över 20 procent om diskriminering av afrosvenska elever.<sup>71</sup>

I det här avsnittet visar vi att många afrosvenska elever utsätts för trakasserier och andra former av diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet i skolan, vilket också understödjs av andra undersökningar och skriftliga underlag.<sup>72</sup>

Avsnittet baseras på en kvalitativ analys av anmälningar som rör afrosvenska elevers utsatthet för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och som inkom till DO under åren 2020–2023. Till grund för avsnittet ligger också information som framkommit i dialogmöten som DO har genomfört med företrädare för organisationer i civila samhället under 2024.<sup>73</sup> DO vill dock understryka att myndigheten under många års tid tagit del av liknande information från organisationer i civila samhället. Avsnittet baseras också på DO:s tillsyn och rättsliga processer och till viss del även på tidigare genomförda studier och undersökningar.

---

71 Här ingår både anmälningar där anmälarna har angett att den utsatta eleven identifierar sig som afrosvensk eller som svart, och anmälningar där DO har bedömt att det kan handla om diskriminering som har samband med att den utsatta personen är afrosvensk eller svart. Bedömningen är gjord utifrån de händelser som beskrivs i anmälan. En mer detaljerad beskrivning finns i bilaga 1.

72 Barnombudsmannen (2021); Rädsla barnen (2021); Brottsförebyggande rådet (2022); Forum för föräldrar till afrosvenska barn (2020); Afrosvenskarnas riksorganisation (2023).

73 I dialogerna 2024 deltog Afrosvenskarnas Forum för Rättvisa, Afrosvenskarnas Riksorganisation, Black Lives Matter Sweden och Forum för föräldrar till afrosvenska barn.

## Trakasserier mot afrosvenska elever

I anmälningar till DO och i DO:s dialog med företrädare för organisationer i civila samhället beskrivs att afrosvenska elever på olika sätt utsätts för omfattande trakasserier, framför allt från andra elever, men även från skolpersonal.

### Trakasserier från elever

Trakasserier från andra elever sker bland annat i form av verbala kränkningar. I anmälningar och i dialog med organisationer i civila samhället beskrivs att elever utsätts för förolämpningar eller rasistiska och nedsättande kommentarer, till exempel "n-ordet". Det beskrivs också att elever hånas för sitt hår eller utesluts i sociala sammanhang. Trakasserier har gemensamt att det finns ett samband med elevens eller föräldrarnas etniska tillhörighet och hudfärg.

I anmälningarna beskrivs även att det förekommer rasistiskt klotter såsom ord och symboler på väggar, toaletter och elevskåp, och att skolan inte ser till att det tas bort. Det finns exempel där klottret är riktat mot enskilda elever men där skolan trots det inte tar bort klottret. I anmälningar och i DO:s dialog med organisationer i civila samhället beskrivs att det tar lång tid innan skolpersonal ingriper i konflikter mellan elever.

I anmälningar liksom i DO:s dialog med organisationer i civila samhället beskrivs också att eleverna själva måste hitta sätt att undvika trakasserier eller lära sig att stå ut. I en del anmälningar beskrivs att afrosvenska elever som utsätts för trakasserier blir uppmanade att undvika de som utsätter dem för trakasserier. Detta i stället för att skolan fokuserar på att få de som trakasserar att upphöra med det.

**Trakasserier** är en form av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Trakasserier innebär att en person kränker en annan persons värdighet på ett sätt som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning. Om skolpersonal trakasserar en elev kan skolan hållas ansvarig för personalens handlingar. Om en elev trakasserar en annan elev kan skolan inte hållas ansvarig för den trakasserande elevens handlingar. Vid trakasserier mellan elever är skolan dock skyldig att utreda vad som hänt och att vidta åtgärder för att förhindra ytterligare trakasserier.

**Mobbning och kränkande behandling** är två begrepp som ofta används för att beskriva kränkningar i skolan, men som inte regleras i diskrimineringslagen. Det som till vardags beskrivs som mobbning eller kränkande behandling kan också utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening, om det finns samband med en diskrimineringsgrund.

I anmälningar finns också beskrivningar av att trakasserier från andra elever fortsätter efter skoltid, till exempel i sociala medier. Det gör situationen för de utsatta eleverna än svårare. I vissa fall beskrivs att skolans inställning är att de inte agerat mot trakasserier för att dessa har skett utanför skoltid. I sammanhanget är det värt att understryka att skolor enligt diskrimineringslagens förarbeten har utrednings- och åtgärdsskyldighet även när trakasserier inträffar på annan plats, om händelserna har ett naturligt samband med skolans verksamhet.<sup>74</sup>

## **Trakasserier och fysiskt våld**

I anmälningar och DO:s dialog med organisationer i civila samhället beskrivs fall där trakasserier har övergått till fysiskt våld i form av knuffar och slag, att eleven blir spottad i ansiktet eller att saker slängs efter eleven. I en anmälan beskrivs till exempel att elever kastat stenar på en afrosvensk elev. I en annan anmälan uppges en afrosvensk elev ha blivit skuren i halsen med en sax av en annan elev. Förövaren uppges samtidigt ha skrikit ”jävla [n-ordet]”. I de flesta fall är det elever som begår de fysiska övergreppen, men det finns också exempel där det beskrivs att skolpersonal utsätter elever för våld i form av att till exempel trycka upp en elev mot en vägg.

Både anmälare och företrädare för organisationer i civila samhället beskriver också att trakasserier från andra elever många gånger blivit värre efter att vårdnadshavarna anmält till skolan att deras barn utsatts för trakasserier och fysiskt våld i skolan. Företrädare för organisationer i civila samhället uppger att det är en av anledningarna till att elever eller vårdnadshavare inte vågar göra en anmälan om diskriminering till skolan.

## **Skolpersonals trakasserier mot elever**

I flera anmälningar till DO beskrivs att lärare använder ”n-ordet”. I ett exempel beskrivs att en elev ber läraren att sluta säga ”n-ordet” men att läraren fortsätter använda ordet med motiveringen att det ”alltid har hetat så i Sverige”. I en annan anmälan uppges läraren ha insisterat på att använda ”n-ordet” under lektionen trots protester från klassens enda afrosvenska elev. I anmälan beskrivs att ingen stöttade den elev som protesterade och att eleven efter lektionen satt och grät i korridoren.

I anmälningar finns också exempel på att lärare försvarar sitt agerande och att elever som reagerar mot trakasserier känner sig skuldbelagda. I en anmälan uppger anmälaren att en lärare flera gånger har använt ”n-ordet” och att de elever som mått dåligt av händelserna inte har fått något stöd från skolan. Enligt anmälan fick eleverna höra att de överdrev, och skolan uppmanade dem att inte prata om det som inträffat. Andra lärare uppges i stället ha uttalat stöd för läraren och anklagat eleverna för att få läraren att må dåligt.

I anmälningar och i DO:s dialog med organisationer i civila samhället framkommer beskrivningar av att lärare som anklagas för rasism försvarar sig genom att hävda att de inte kan vara rasister, till exempel på grund av att de arbetat i områden med en hög andel invånare med ”utländsk bakgrund” eller på grund av att de haft en afrosvensk partner.

---

74 Proposition 2007/08:95, sida 509–510.

Vidare beskrivs i anmälningar att skolpersonal förminskar elever som utsatts för verbala trakasserier, vilket i sig upplevs som ytterligare trakasserier. Det finns exempel på att elever får höra att de är överkänsliga, att om de inte orkar höra ”n-ordet” så kan de sätta sig i ett annat rum. I en anmälan beskrivs att en elev fick höra från skolpersonal att om den inte stod ut med trakasserier så ”åk tillbaka till Afrika”.

I ett fall där en skolanställd utsatte en afrosvensk elev för trakasserier ingick DO 2015 en förlikning med en utbildningsanordnare. Eleven hörde skolpersonalen uttrycka sig rasistiskt och afrofobiskt i korridoren. När eleven strax efter det spottade i en soptunna vände sig skolpersonalen till eleven och frågade: ”Ska du komma hit och smitta oss med ebola?”. DO bedömde att den nedsättande kommentaren utgjorde trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet. Skolan medgav diskriminering och betalade diskrimineringsersättning till eleven.<sup>75</sup>

Flera anmälningar om att afrosvenska elever upplever sig trakasserade av skolpersonal handlar om att skolpersonalen dömer ut elevens framtidsutsikter med hänvisning till elevens hudfärg. I en anmälan beskrivs att en afrosvensk elev berättat för sin lärare att han vill bli pilot. Läraren sa då att han inte litar på svarta piloter och att eleven i stället borde satsa på att städa flygplan.

I ett fall där DO har genomfört tillsyn bad en lärare sina elever att ställa sig i ”hudfärgsordning”. Den elev som hade mörkast hudfärg skulle stå längst bak. Eleven med mörkast hudfärg hade också upprepade gånger fått höra av läraren att den aldrig kommer bli något. Läraren hade sagt att arbetsgivare aldrig kommer anställa eleven eftersom den är för mörk och att arbetsgivarna kommer välja ljushyade i stället. DO konstaterade att läraren utsatt eleven för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet.<sup>76</sup>

## **Elever misstänkliggörs och misstros**

I många anmälningar beskrivs att afrosvenska elever bedöms och bestraffas hårdare än andra elever, både i skolarbetet och i konflikter mellan elever. Ett antal anmälningar rör afrosvenska elever som stängts av från skolan efter incidenter där flera elever varit inblandade, men där det uppges att endast afrosvenska elever har stängts av.

I anmälningar beskrivs också att afrosvenska elever ofta blir misstänkliggjorda när det händer något i skolan. Företrädare för organisationer i civila samhället uppger att det är vanligt att personal i skolan anklagar afrosvenska elever för saker de inte har gjort. Organisationerna uppger att det faktum att eleverna anklagas har med deras etniska tillhörighet och hudfärg att göra.

I anmälningar och i dialog med organisationer i civila samhället beskrivs också att afrosvenska elever utmålas som kriminella eller gängkriminella. En organisation beskriver ett fall där skolan misstänkte att en grupp yngre elevers samtal med äldre ungdomar utanför skolan rörde något slags gängrekrytering. Skolan beskrivs dock enbart ha agerat mot den enda afrosvenska eleven i gruppen, och kontaktade dennes

---

75 Diskrimineringsombudsmannen (2015a).

76 Diskrimineringsombudsmannen (2023i).

föräldrar. Elevens föräldrar ifrågasatte skolans agerande och undrade varför de inte hade samma misstanke mot de andra eleverna, som inte var afrosvenskar. Samtalet mellan eleverna visade sig sedan ha handlat om fotboll.

I en anmälan till DO beskrivs att rektor, lärare och elever använt namnet på ett kriminellt nätverk om en grupp afrosvenska flickor på skolan. I de anmälningar som handlar om att elever utmålas som kriminella uttrycker eleverna att detta medför en hopplöshetskänsla. I en anmälan uttrycker en elev att han inte ser någon anledning att anstränga sig med studierna eftersom skolan redan tycks ha bestämt sig för att han inte har någon framtid.

## **Skolor brister i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet**

Vår analys visar att det förekommer att skolor brister i sin skyldighet att utreda och åtgärda trakasserier. Detta framkommer både i anmälningar till DO och i dialoger med organisationer i civila samhället. Det finns också tillsynsärenden där DO har konstaterat att skolor inte levt upp till diskrimineringslagens krav på att utreda och åtgärda trakasserier.

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten innebär att när skolpersonal har fått kännedom om att en elev kan ha utsatts för trakasserier är utbildningsanordnaren skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring trakasserierna. Utbildningsanordnaren ska också i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Vid trakasserier mellan elever kan den enskilda eleven inte ställas till svars enligt diskrimineringslagen, men skolan är skyldig att utreda och åtgärda trakasserierna. Händelser som utgör trakasserier enligt diskrimineringslagen kan också utgöra brott enligt brottsbalken. I vissa fall finns därför skäl för skolor att anmäla brott till polisen.

Vilka utredningsåtgärder utbildningsanordnaren är skyldig att vidta enligt diskrimineringslagen får bedömas från fall till fall. Det är beroende av vad som hänt i det enskilda fallet, men också av vilka rättsliga och faktiska möjligheter utbildningsanordnaren har att gå till botten med saken. Detsamma bör gälla för de åtgärder en utbildningsanordnare kan bli skyldig att vidta och som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Vad som kan anses skäligt måste bedömas i det enskilda fallet mot bakgrund av bland annat trakasseriernas art och omfattning.<sup>77</sup> Det går inte att på förhand avgöra vilka åtgärder som en utbildningsanordnare ska vidta i en specifik situation, utan det är den enskilda verksamheten som ska avgöra vad som är möjligt och lämpligt. Ibland får utbildningsanordnaren testa sig fram. Om det visar sig att de valda åtgärderna inte leder till att trakasserierna upphör måste utbildningsanordnaren gå vidare med nya åtgärder till dess att trakasserierna upphör.

---

77 Proposition 2007/08:95, sida 300 ff.

Vid tidigare tillsyn över hur utbildningsanordnare följer diskrimineringslagen har DO i vissa fall kunnat konstatera att utbildningsanordnare brister i arbetet med att utreda och åtgärda trakasserier. DO har också kunnat konstatera att utbildningsanordnare dröjt för länge med att utreda de upplevda trakasserierna.<sup>78</sup>

I ett ärende som DO drivit kunde det konstateras att utbildningsanordnaren brustit i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet. Eleven hade under flera år utsatts för trakasserier i form av bland annat rasistiska tillmälen såsom ”n-ordet” och fysiskt våld från andra elever. DO bedömde att skolan brustit i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet genom att den inte genomfört någon egentlig utredning. Skolan hade enbart haft samtal med den utsatta eleven och dennas vårdnadshavare. Kommunen ansåg själva att de brustit och ärendet ledde till en förlikning där diskrimineringsersättning betalades till eleven.<sup>79</sup>

Det förekommer också anmälningar som visar på att skolor inte betraktar händelser som trakasserier, trots att det i vissa fall framstår som uppenbart att de är det. I flera anmälningar beskrivs att elever har utsatts för trakasserier kopplat till sitt hår. Det handlar till exempel om att andra elever stoppat in pennor i håret eller hånat och skrattat åt afrosvenska elevers hår inför skolpersonal, som inte reagerat. I ett sådant ärende har DO genomfört en tillsyn och konstaterat att skolan inte utrett och åtgärdat alla händelserna som eleven varit utsatt för.<sup>80</sup>

I en del anmälningar beskrivs att skolor har utrett händelser som kan utgöra trakasserier, men att de vidtagna åtgärderna varit bristfälliga. I ett fall beskrivs att skolans åtgärd mot trakasserierna av en afrosvensk elev var att den elev som blivit utsatt fick studera hemifrån, i stället för att skolan åtgärdade trakasserierna.

Företrädare för organisationer i civila samhället uppger att det är vanligt att skolor inte agerar i tid för att få stopp på trakasserierna. När åtgärder sedan väl sätts in är de inte heller alltid ändamålsenliga. Ett exempel som framkommit i DO:s dialog med organisationer i civila samhället är att en hel klass hade utsatt en afrosvensk elev för trakasserier och mikroaggressioner under lång tid. Först när den utsatta eleven reagerade mot de andra eleverna agerade skolan, men då genom att utmåla den utsatta eleven som ett ”aggressivt” barn, i stället för att utreda och åtgärda trakasserierna. Ett annat exempel som beskrivs av organisationer i civila samhället rör en elev som utsattes för trakasserier i skolan och hamnade i slagsmål. Skolans åtgärd efter händelsen utmynnade endast i att skolan utredde om den utsatta eleven hade en funktionsnedsättning, i stället för att utreda och åtgärda de inträffade trakasserierna.

---

78 Detta är brister som gäller för trakasserier av afrosvenskar men också för diskriminering av andra grupper, och för diskriminering som har samband med andra grunder än etnisk tillhörighet, se till exempel Diskrimineringsombudsmannen (2022c); Diskrimineringsombudsmannen (2019a).

79 Diskrimineringsombudsmannen (2015b).

80 Diskrimineringsombudsmannen (2024m).

När skolans åtgärder uteblir eller är bristfälliga får vårdnadshavarna många gånger träda in för att få ett slut på trakasserier. I flera anmälningar uppger vårdnadshavare att de har varit tvungna att byta skola för att få stopp på trakasserier. I anmälningar beskrivs också att vårdnadshavare trots skolplikten känt sig tvingade att hålla eleven hemma på grund av risken för fortsatta trakasserier. Företrädare för organisationer i civila samhället har beskrivit att det förekommer att skolor i sådana fall gör en orosanmälan till socialtjänsten med anledning av barnets frånvaro. Detta trots att frånvaron har att göra med skolan inte har vidtagit åtgärder mot trakasserier som eleven utsätts för, och att eleven därför inte har kunnat eller vågat komma till skolan.

### **Brister i skolans rutiner och riktlinjer vid trakasserier**

Utbildningsanordnare ska enligt diskrimineringslagen ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Skolor följer dock inte alltid sina rutiner och riktlinjer. Det framgår av anmälningar till DO, myndighetens tillsyn och av DO:s dialog med civila samhället.

DO har fått in ett antal anmälningar från skolpersonal om att rektor eller huvudman inte tar anmälningar om diskriminering på allvar. I DO:s dialog med företrädare för organisationer i civila samhället uppges även att ”rektorer agerar bromskloss” vid anmälningar om diskriminering så att anmälningarna aldrig når skolans huvudman. Detta står i strid med skolans anmälningsskyldighet enligt skollagen. Enligt lagen är skolpersonal som får kännedom om trakasserier skyldiga att anmäla det till rektorn som i sin tur måste anmäla till huvudmannen.<sup>81</sup>

I anmälningar till DO och DO:s dialog med organisationer i civila samhället har det också beskrivits att skolor inte informerar vårdnadshavare vid allvarliga incidenter, såsom att våld och trakasserier har förekommit i skolan. Vårdnadshavare uppges i stället enbart ha fått information från eleven själv. I en del fall beskrivs att skolan upprättat en incidentrapport eller kränkingsanmälan först efter att vårdnadshavaren ifrågasatt varför den inte informerats om en händelse.

Ytterligare en observation utifrån de anmälningar som kommer in till DO rör situationer där kränkningarna i sig inte är trakasserier, utan kränkande behandling enligt skollagen. I anmälningar finns beskrivningar av att skolan inte utreder eller åtgärdar kränkande behandling, och att anmälare upplever att underlåtenheten beror på föreställningar om barnets eller föräldrarnas etniska tillhörighet eller hudfärg.

I anmälningar till DO beskriver anmälare också att utbildningsanordnare utreder och behandlar händelser som kränkande behandling, trots att det varit tydligt att händelserna haft samband med exempelvis hudfärg och därför ska utredas som trakasserier. Detta tyder på en kunskapsbrist om diskriminering som kan skapa ytterligare negativa konsekvenser för den utsatta eleven.

---

81 Skollagen 6 kap. 10 §.





## **Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och som kan kopplas till språk**

I anmälningar till DO uppges att skolor missgynnar afrosvenska elever i betygsättningen, något som företrädare för organisationer i civila samhället också beskriver. Det finns beskrivningar av att elever får höra att de aldrig kommer att kunna få ett högre betyg oavsett hur väl de presterar, eftersom de har ett annat modersmål än svenska eller är afrosvensk. I en anmälan uppges att en lärare nekat en elev ett högre betyg på grund av att "hon är svart". Läraren ska senare ha uppgett att det var ett skämt. I en annan anmälan beskrivs att en lärare sagt att en elev inte kan få högre betyg än C i svenska med hänvisning till att svenska inte är elevens modersmål. I andra anmälningar finns beskrivningar av att lärare använt samma resonemang vid betygsättning i andra ämnen, såsom historia. Även i dessa fall beskrivs att lärare angett elevens modersmål som skäl till att sätta ett lägre betyg, oavsett elevens kunskap i det aktuella ämnet.

### **Afrosvenska elever undervisas i svenska som andraspråk på felaktiga grunder**

I både anmälningar till DO och i myndighetens dialog med organisationer i civila samhället beskrivs att skolor fattar beslut om att enskilda afrosvenska elever ska undervisas i svenska som andraspråk på felaktiga grunder, och att det har samband med etnisk tillhörighet.

Svenska som andraspråk är ett ämne som elever kan läsa om de till exempel har ett annat modersmål än svenska och därför är i behov av ett annat pedagogiskt upplägg. Undervisningen i svenska som andraspråk ersätter undervisningen i ämnet svenska. Elever ska aldrig automatiskt placeras i svenska som andraspråk, utan endast vid behov, efter en individuell prövning.<sup>82</sup> I anmälningar och i DO:s dialog med organisationer i civila samhället beskrivs att skolor ibland fattar beslut om att enskilda afrosvenska elever ska undervisas i svenska som andraspråk. Detta trots att de berörda eleverna är födda i Sverige och i en del av fallen har svenska som enda modersmål. Besluten uppges ha samband med etnisk tillhörighet och ske utan att elevens behov bedöms individuellt. I en anmälan beskrivs att en gymnasieskola plötsligt börjat ge en elev undervisning i svenska som andraspråk, trots att eleven endast har svenska som modersmål. Eleven upplever att placeringen beror på elevens hudfärg och på moderns ursprung i Etiopien.

Även i en rapport från Rädde barnen beskrivs att elever hänvisas till undervisning i svenska som andraspråk baserat på att de har minst en utlandsfödd förälder, och utan att barnets förmåga bedöms individuellt.<sup>83</sup> DO har tidigare bedömt att det var diskriminering i ett fall där en elev placerats i undervisning i svenska som andraspråk utifrån att eleven hade ett annat modersmål än svenska, och utan att barnets behov prövats individuellt.<sup>84</sup>

---

82 5 kapitlet 14–15 §§ skolförordningen.

83 Rädde barnen (2021).

84 Diskrimineringsombudsmannen (2018a).

## Skolans bemötande av vårdnadshavare

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering omfattar som regel inte skolans bemötande av vårdnadshavare. En god samverkan mellan skola och vårdnadshavare är däremot viktig för barnets lärande, och det är skolan som har ansvar för att samverkan fungerar bra.<sup>85</sup> Ett dåligt bemötande av vårdnadshavare kan på det sättet också påverka elevens lärande negativt.

I ett flertal anmälningar till DO samt i myndighetens dialog med organisationer i civila samhället beskrivs att skolpersonal bemöter afrosvenska vårdnadshavare och närstående vuxna sämre än andra vårdnadshavare. I anmälningar finns exempel på att den ena föräldern (som är afrosvensk) i ett föräldrapar får ett betydligt sämre bemötande än den andra föräldern som inte är afrosvensk. I andra anmälningar beskrivs att afrosvenska vårdnadshavare inte får återkoppling i lika hög grad som andra vårdnadshavare, eller att de blir utskälda eller dåligt bemötta på andra sätt. Vidare framför organisationer i civila samhället att afrosvenska fäder utsätts för ett nedlåtande bemötande i ännu högre grad än afrosvenska mödrar.

Ett antal anmälningar rör upplevelser av diskriminering där skolpersonal drar slutsatser utifrån elevens eller familjens etniska tillhörighet, och utifrån fördomar om kulturella seder och godtyckliga föreställningar om exempelvis könsstympning baserat på etnisk tillhörighet.

### Orosanmälningar till socialtjänsten

I anmälningar och i DO:s dialog med organisationer i civila samhället beskrivs att skolor använder orosanmälningar om att ett barn misstänks fara illa som en form av bestraffning eller repressalier. Det kan röra vårdnadshavare som, efter upprepade försök att få skolan att utreda och åtgärda trakasserier, upplyser skolan om att de har anmält eller kommer att anmäla till DO eller Skolinspektionen. I flera anmälningar uppges då skolan ha hotat med att göra en orosanmälan till socialtjänsten.

Enligt diskrimineringslagen får inte utbildningsanordnare utsätta en enskild person för repressalier på grund av att den har anmält eller påtalat diskriminering. Under hösten 2023 framställde DO krav på att en utbildningsanordnare skulle betala diskrimineringsersättning för att ha utsatt en vårdnadshavare för repressalier när denna påtalat brister i ett fritidshems hantering av trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet. Ärendet gällde vårdnadshavaren till en elev som bland annat utsatts för trakasserier i form av att bli kallad för ”n-ordet” av andra elever. När fritidshemmet inte utredde händelsen och inte heller vidtog åtgärder i enlighet med de skyldigheter som de har enligt lagen, meddelade vårdnadshavaren att den avsåg att göra en anmälan. Rektorn svarade då med att den i sin tur avsåg att anmäla vårdnadshavaren. Därefter lämnade rektorn in en orosanmälan till socialtjänsten. DO bedömde att rektorns agerande var en repressalie, och skolan betalade diskrimineringsersättning till vårdnadshavaren.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Skolverket (2024a).

<sup>86</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023j).

I sammanhanget är det viktigt att betona att en anmälan till socialtjänsten om att ett barn misstänks fara illa inte är riktad mot någon. Det handlar i stället om att anmäla en oro kring ett barns situation. Det kan handla om till exempel en oro för situationen i skolan, i hemmet eller för vilka sociala sammanhang som barnet rör sig i. Efter en anmälan bedömer socialtjänsten om det finns skäl att göra en utredning, och efter utredningen om det finns behov av insatser.<sup>87</sup> Hos närstående till det barn som orosanmälan rör kan anmälan samtidigt väcka starka känslor av oro och av att vara anklagad. Det är ett skäl till att orosanmälningar kan användas som hot eller repressalie.

I DO:s dialog med organisationer i civila samhället beskrivs vidare upplevelser av att skolor orosanmäler afrosvenska familjer till socialtjänsten i betydligt högre grad än andra familjer, vilket skapar en känsla av utsatthet och stigmatisering för hela familjen.

## **Flera diskrimineringsgrunder samverkar – ökad utsatthet**

I anmälningar till DO och i DO:s dialog med civila samhället beskrivs att diskriminering som har samband med olika diskrimineringsgrunder samverkar och förstärker den utsatthet som afrosvenska elever upplever i skolan.

Företrädare för organisationer i civila samhället uppger att afrosvenska elever som är i behov av särskilt stöd i skolan har svårare än andra barn att få det stöd och den anpassning som de behöver. Det kan till exempel handla om afrosvenska barn som har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Organisationerna beskriver att föräldrar till afrosvenska barn upplever att de måste kämpa hårdare än andra föräldrar för att få en utredning, boka möten med skolan eller för att deras barns behov av anpassningar och särskilt stöd ska tillgodoses. Föräldrarna upplever att detta har samband med skolans syn på elevens eller föräldrarnas etniska tillhörighet eller hudfärg. Liknande beskrivningar finns också i anmälningar till DO.

I DO:s dialog med organisationer i civila samhället och anmälningar om diskriminering finns även beskrivningar av att muslimska afrosvenska flickor som bär slöja kan uppleva en särskild utsatthet för diskriminering. Beskrivningarna handlar bland annat om trakasserier från både elever och lärare, som i en och samma händelse utsätter flickor för diskriminering som har samband med kön, religion och etnisk tillhörighet. I anmälningar ges också exempel på att elever med religiös klädsel hånas eller attackerar, och att skolpersonal utmålar afrosvenska flickor som ”förtryckta tjejer från Somalia” för att de valt att bära hijab. Av anmälningar till DO och i myndighetens dialog med organisationer i civila samhället beskrivs det även att afrosvenska pojkar utmålas som särskilt problematiska, bråkiga eller som kriminella.

I flera av anmälningarna till DO som rör trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet och där flickor utsätts finns också beskrivningar av sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, sexuell läggning och könsöverskridande identitet.

---

87 Socialstyrelsen (2022).

# Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan

Utifrån den kunskap som vi presenterar i det här avsnittet är det tydligt att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan är ett allvarligt problem som påverkar barn och unga på både kort och lång sikt. År 2023 tog DO emot 407 anmälningar om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i förskola, förskoleklass, grundskola eller gymnasium. Antalet har ökat kraftigt sedan 2015, då DO tog emot 89 anmälningar.<sup>88</sup> I anmälningar till DO framgår att diskrimineringen sker på många olika sätt och i många fall pågår under flera års tid – i värsta fall under barnets hela skoltid.

Att utsättas för diskriminering är i sig en allvarlig kränkning av individens mänskliga rättigheter. Men diskrimineringen kan också få flera negativa konsekvenser för de elever som utsätts. De kan få sämre möjligheter att lära sig och att nå kunskapsmålen. De riskerar också att hamna utanför i sociala sammanhang, få hög frånvaro och drabbas av psykisk ohälsa. Eftersom skolgången är av stor betydelse för individers förutsättningar i arbetslivet och andra delar av vuxenlivet kan diskriminering i skolan påverka personernas möjligheter i livet, på både kort och lång sikt. När det rör elever med diabetes eller allergier kan skolans diskriminering i form av bristande tillgänglighet till och med leda till akuta hälsorisker och livshotande situationer.

Enligt diskrimineringslagen innebär funktionsnedsättning en varaktig begränsning av en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning har en vidare tolkning av begreppet personer med funktionsnedsättning. Enligt konventionen innefattar begreppet bland annat personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka personernas fulla verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.<sup>89</sup> I det här avsnittet beskriver vi till exempel diskriminering som har samband med nedsatt rörelseförmåga, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, allergier och intellektuell funktionsnedsättning.

---

88 Antalen inkluderar även andra utbildningsformer på grundskole- och gymnasienivå, till exempel anpassad grundskola, specialskola och anpassad gymnasieskola.

89 Förenta nationerna (2006), artikel 1.

I rapporten Förekomst av diskriminering 2023 beskriver DO att det finns stora risker för diskriminering i skolan för elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.<sup>90</sup> I denna rapport bygger vi vidare på kunskapen från den rapporten, och beskriver diskriminering som barn och unga med olika funktionsnedsättningar utsätts för i skolan. Avsnittet baseras på en kvalitativ innehållsanalys av 200 slumpvis utvalda anmälningar som kom in till DO under åren 2018–2022<sup>91</sup>, intervjuer med medlemmar i och företrädare för funktionsrättsorganisationer, rapporter som tidigare publicerats av DO, andra organisationer rapporter samt DO:s tillsynsärenden och processer.

Utifrån materialet kan vi identifiera att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning sker i skolan genom att

- elever inte får det stöd som de har rätt till i skolan
- elever utsätts för trakasserier
- elever nekas tillgång till skola och undervisning
- elever missgynnas av brister i skolans fysiska miljö
- elever med intellektuell funktionsnedsättning inte ges samma möjlighet till lärande och utveckling som andra elever.

I många av anmälningarna till DO beskrivs att en och samma elev diskrimineras i flera olika situationer, och av flera olika personer.<sup>92</sup>

## **Elever får inte det stöd som de har rätt till i skolan**

Av de anmälningar som ingår i DO:s analys handlar 70 procent om att skolan inte ger elever det stöd och den anpassning som eleverna har rätt till enligt skollagen. Detta kan utgöra diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Även företrädare för organisationer i civila samhället beskriver att det är vanligt att elever inte får det stöd som de har rätt till i skolan.<sup>93</sup> Det kan handla om att elever inte får det stöd och den anpassning som de behöver för att kunna ta till sig undervisningen eller visa sina kunskaper. Men det kan också handla om att elever som är i behov av stöd i det sociala samspelet med andra elever eller på raster inte får sådant stöd.

För närvarande (hösten 2024) har DO fyra pågående rättsliga processer där myndigheten bedömer att skolor har brustit i sitt ansvar att tillgodose elevers rätt till stöd och anpassning i undervisningssituationer eller i den sociala miljön. Dessa brister medför att skolorna har utsatt eleverna för diskriminering i form av bristande tillgänglighet. I alla dessa fall bedömer DO att skolornas åtgärder har visat på omfattande brister och att diskrimineringen har pågått under flera år. Bristerna i att tillgodose stöd och

---

90 Diskrimineringsombudsmannen (2023h).

91 Analysen av anmälningar har DO tidigare publicerat i en egen rapport, se Diskrimineringsombudsmannen (2023k).

92 Diskrimineringsombudsmannen (2023k).

93 Intervjuer med Riksförbundet Attention 2023-12-11, Svenska diabetesförbundet 2023-12-12 och Riksföreningen JAG 2024-01-22.

anpassningar har utöver själva diskrimineringen också lett till allvarliga konsekvenser för de utsatta eleverna, exempelvis i form av psykisk ohälsa, underkända betyg och utebliven gymnasiebehörighet.<sup>94</sup>

I anmälningar till DO och i intervjuer med företrädare för organisationer i civila samhället beskrivs att skolor inte utreder elevens behov tillräckligt. I anmälningar beskrivs också att skolor inte vidtar de anpassningsåtgärder som behövs för att elever med funktionsnedsättning ska ha goda förutsättningar att ta till sig utbildningen eller visa vilka kunskaper de har. Ett vanligt exempel är att undervisningen inte anpassas så att elever med funktionsnedsättningar inom autismspektrumet ges tillräckliga förutsättningar för att kunna nå kunskapsmålen. Ett annat exempel är att elever med dyslexi nekas att använda hjälpmedel i skolan. Diabetesförbundet beskriver också att många elever med diabetes inte får de anpassningar som de skulle behöva för att kunna ta till sig undervisningen och visa sina kunskaper på ett rättvisande sätt. Det gäller exempelvis att prov kan ske när eleverna har för högt eller för lågt blodsocker för att kunna koncentrera sig, och att det då inte finns möjlighet till individuella lösningar för eleven.<sup>95</sup>

Riksföreningen JAG beskriver att många barn med både intellektuell funktionsnedsättning och omfattande fysiska funktionsnedsättningar inte får det stöd som de behöver för att kunna kommunicera med lärare i skolan. Det bristande stödet utgör ett hinder för elevernas tillgång till undervisningen och framför allt för att eleverna kunna visa vad de har lärt sig. Enligt Riksföreningen JAG är det vanligt att elever börjar i skolan utan att de får tillgång till ett välfungerande och personligt anpassat kommunikationshjälpmedel. Organisationen beskriver också att en försvärande faktor kan vara att skolans elevassistenter inte känner eleverna tillräckligt väl för att förstå barnens kommunikation i form av subtila signaler.<sup>96</sup>

**Bristande tillgänglighet** är en av de former av diskriminering som är förbjudna enligt diskrimineringslagen. Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Bedömningen av vad som är skäligt utgår bland annat från bestämmelser i andra lagar, ekonomiska förutsättningar och praktiska förutsättningar.

94 Diskrimineringsombudsmannen (2023l); Diskrimineringsombudsmannen (2023m); Diskrimineringsombudsmannen (2023n); Diskrimineringsombudsmannen (2023o).

95 Intervju med Svenska diabetesförbundet 2023-12-12.

96 Intervju med Riksföreningen JAG 2024-01-22.

## Stöd och anpassningar sätts in sent och följs inte upp

I anmälningar till DO beskrivs att skolans stöd- och anpassningsåtgärder sätts in sent, inte sällan flera år efter det att eleven har börjat uppvisa svårigheter i skolan. Att en elev som är i behov av stöd och anpassning inte får det under lång tid kan innebära att eleven inte försätts i en jämförbar situation som elever utan samma funktionsnedsättning. Det kan därmed handla om att eleven diskrimineras i form av bristande tillgänglighet.

Att skolan ofta sätter in stöd och anpassning sent bekräftas av företrädare för Riksförbundet Attention. De beskriver att vårdnadshavare ofta tidigt ser att barnet behöver stöd och anpassningar i skolan, men att skolans personal vill avvakta och se hur barnet utvecklas innan åtgärder sätts in. Attention beskriver även att övergångar mellan skolans olika stadier och brister i informationsöverföring mellan tidigare och nya lärare bidrar till att det tar lång tid innan stöd och anpassningar sätts in.<sup>97</sup>

Både i anmälningar till DO och i vår intervju med Attention framgår att elever nekas stöd- och anpassningsåtgärder med hänvisning till att eleven saknar diagnos. Detta trots att en diagnos aldrig får vara ett villkor för att en elev ska få stöd i skolan.<sup>98</sup> Att behöva invänta en diagnos innan åtgärder sätts in bidrar till att åtgärderna sätts in för sent. I en dom från 2024 slår Högsta domstolen fast att skolor har ansvar för att sätta in stöd- och anpassningsåtgärder även för elever som inte har en fastställd diagnos. Domen handlar om att en skola inte satte in tillräckliga stöd- och anpassningsåtgärder för en elev, trots att det var tydligt att eleven hade svårigheter i skolan och riskerade att inte nå upp till kunskapsmålen. Som en följd av detta fick eleven hög skolfrånvaro och sämre möjligheter än andra elever att nå upp till skolans kunskapsmål. Domstolen slår fast att skolor har en långtgående utredningsskyldighet avseende vilken typ av stöd elever med denna typ av svårigheter behöver för att kunna tillgodogöra sig undervisningen.<sup>99</sup>

I anmälningar till DO beskrivs också att skolor inte genomför de åtgärder som de själva har beslutat om för att ge eleven stöd och anpassning. I anmälningarna beskrivs att dessa insatser finns på papper, men att de inte genomförs i praktiken. Riksförbundet Attention beskriver att skolor ofta brister i att följa upp de insatser som de har beslutat om. Det innebär att skolor inte tar reda på om deras stöd och anpassningar fungerar eller inte. Avsaknaden av uppföljning kan bidra till att elever inte får det stöd som de har rätt till.<sup>100</sup>

---

97 Intervju med Riksförbundet Attention 2023-12-11.

98 Enligt 3 kapitlet 2 och 5–12 §§ skollagen har en elev rätt till extra anpassningar eller särskilt stöd om eleven riskerar att inte nå de betygskriterier eller kriterier för bedömning av kunskaper som minst ska uppfyllas.

99 Högsta domstolen (2024).

100 Intervju med Riksförbundet Attention 2023-12-11.

## Skolor brister i att stödja elever utanför lärsituationer

I anmälningar till DO beskrivs att elever som har behov av stöd i det sociala samspelet med andra elever lätt hamnar i konflikter med andra om de inte får rätt stöd. Eleven kan bli utsatt för kränkningar och trakasserier, men också utsätta andra. För elever med utåtagerande beteende, där eleven kan reagera på stress till exempel med kraftig ilska, beskrivs ofta bristen på stöd och anpassningar i skolan leda till att det utåtagerande beteendet förstärks. Anmälarna menar att dessa situationer inte skulle behöva uppstå om skol- och lärmiljön anpassades bättre efter elevers förutsättningar och behov.

Riksförbundet Attention beskriver att rasterna i hög grad påverkar förutsättningarna i skolan för elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Attention ger exempel på att en brist som missgynnar, och som därmed kan diskriminera, en del elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning är att för få vuxna är tillgängliga på rasterna. Det leder till att eleverna inte kan få stöd i situationer som uppstår på rasterna och att de känner sig otrygga. En annan sådan brist är att det inte finns möjlighet för de elever som behöver det att kunna gå undan och återhämta sig mellan lektionerna.<sup>101</sup>

En del funktionsnedsättningar ställer särskilda krav när det gäller medicinering och omvårdnad för att eleverna ska kunna få sina basala behov tillgodosedda. Att eleverna inte får det stöd som de behöver för att tillgodose dessa behov kan göra att eleverna inte är i en jämförbar situation med elever utan samma funktionsnedsättning, vilket kan utgöra diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Ett exempel är diabetes som kräver att den som har sjukdomen har mycket god kontroll på sin blodsockernivå, som kontrolleras och påverkas av bland annat kost och insulinmängd. Många barn och unga behöver stöd av en vuxen med att hantera egenvården av diabetes. I en enkätundersökning riktad till vårdnadshavare till barn med diabetes svarar 29 procent att deras barn inte alls eller i liten uträkning får det stöd som de behöver för att hantera sin diabetes i skolan.<sup>102</sup> Även i anmälningar till DO framgår att skolor brister i stödet till elever med diabetes.<sup>103</sup> Om skolan inte ger rätt stöd till eleven kan det uppstå direkt livshotande situationer, men också göra att den berörda eleven får svårare att ta till sig undervisningen och att visa sina kunskaper. Enligt Diabetesförbundet har en hög andel av eleverna med diabetes varit med om allvarliga hälsofarliga incidenter i skolan.<sup>104</sup>

## Missriktade eller för långtgående insatser

Både i anmälningar till DO och i vår intervju med Riksförbundet Attention framgår att det förekommer att skolor vidtar åtgärder som är långtgående och som inte gynnar den elev som är i behov av stöd och anpassningar. Även om skolorna i de här fallen vidtar åtgärder gör åtgärder inte att eleven med funktionsnedsättning kommer i en jämförbar situationen med andra elever. De långtgående insatserna upplevs som diskriminerande eftersom de missgynnar eleven i fråga.

---

101 Intervju med Riksförbundet Attention 2023-12-11.

102 Intervju med Svenska diabetesförbundet 2023-12-12; Svenska diabetesförbundet (2023).

103 Diskrimineringsombudsmannen (2023k).

104 Intervju med Svenska diabetesförbundet 2023-12-12; Svenska diabetesförbundet (2024).



De fall där skolan vidtar missgynnande eller för långtgående insatser handlar ofta om elever som har behov av att få arbeta enskilt och som har svårigheter i det sociala samspelet med andra. Ett återkommande exempel i anmälningar till DO är att elever isoleras från andra elever. De får undervisning enskilt, och i vissa fall äter de även lunch och har rast enskilt. De som håller i den enskilda undervisningen är dessutom ofta personal som inte är behöriga lärare. Det innebär att eleverna inte får tillgång till undervisning från personal med rätt pedagogisk utbildning, och i många anmälningar ifrågasätter vårdnadshavare kvaliteten i undervisningen. I anmälningarna beskrivs att eleverna upplever isoleringen som psykiskt jobbig och betungande. Isoleringen förstärker elevernas känsla av utanförskap och av att inte vara en del av gemenskapen i klassen.

I ett par av de anmälningar som ingår i DO:s analys beskrivs hur elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning antingen har blivit eller föreslås bli placerade i anpassad grund- eller gymnasieskola på felaktiga grunder. Vårdnadshavarna upplever att skolorna inte är beredda att avsätta de resurser som krävs för att ge eleven lämpliga stöd- och anpassningsinsatser, utan i stället ser anpassad skola som ett sätt att lösa situationen.

### **Skolmåltider anpassas inte**

Skolmåltiden är en del av utbildningen och viktig för att elever ska trivas i skolan och kunna ta till sig undervisningen. Elever som inte får tillräckligt med energi och näring under skoldagen har svårare att ta till sig undervisningen.<sup>105</sup>

Enligt anmälningar till DO, rapporter från organisationer i civila samhället och våra intervjuer förekommer det att skolor inte anpassar måltiden eller situationen kring måltiden på ett sätt så att elever med till exempel neuropsykiatrisk funktionsnedsättning<sup>106</sup>, matallergi eller diabetes har samma möjlighet som andra elever att få sina behov tillgodosedda. Det kan innebära att de berörda eleverna diskrimineras eftersom de då inte har jämförbara förutsättningar att ta till sig undervisningen och prestera i skolan. I stor utsträckning handlar det om möjligheten för eleverna att få i sig en näringsriktig och fullvärdig måltid, men även till exempel om att elever med diabetes kan ha behov av kostanpassning för att insulinbehandlingen ska fungera.

I anmälningar till DO och i andra organisationers rapporter framgår att det förekommer att elever nekas anpassad kost eller att elever som har anpassad kost får i sig ämnen som de är allergiska mot. Det kan leda till farliga situationer.<sup>107</sup> I en anmälan till DO beskrivs att en elev fick fel anpassad kost vid flera tillfällen och att ambulans behövde tillkallas.

---

105 Livsmedelsverket och Skolverket (2013).

106 Elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan vara i behov av anpassningar av både kost och situationen i matsalen. För mer information se Specialpedagogiska skolmyndigheten (2022).

107 Astma- och allergiförbundet (2023); Diskrimineringsombudsmannen (2023k); Unga allergiker (2023).

Skolmåltider är också en del av den sociala samvaron i skolan. I vår intervju med Svenska diabetesförbundet och i rapporter återges berättelser om elever som gång på gång glöms bort eller utesluts från den gemensamma upplevelsen i samband med firanden eller i matsituationer vid utflykter.<sup>108</sup>

## Elever utsätts för trakasserier

Av de anmälningar som ingår i vår analys handlar ungefär 40 procent om att elever utsätts för trakasserier som har samband med funktionsnedsättning i skolan. I anmälningarna beskrivs både att eleverna trakasseras av lärare och av andra elever. I en del fall blir samma elev trakasserad av både lärare och elever. I de anmälningar som kommer in till DO är det vanligare att den berörda eleven blir utsatt av andra elever än av lärare.

När skolpersonal trakasserar en elev kan skolan hållas ansvarig för den diskriminering som personalen utsatt eleven för. Om en elev trakasserar en annan elev kan skolan inte hållas ansvarig för den trakasserande elevens handlingar. Både vid trakasserier från en lärare och vid trakasserier från en annan elev har dock skolan utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att skolan är skyldig att utreda vad som hänt, och om utredningen visar att trakasserier har skett måste skolan vidta åtgärder för att förhindra ytterligare trakasserier i framtiden. Att brista i utrednings- och åtgärdsskyldigheten är en överträdelse av diskrimineringslagen som skolan kan ställas till svars för.

**Trakasserier** är en form av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Trakasserier innebär att en person kränker en annan persons värdighet på ett sätt som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning. Om skolpersonal trakasserar en elev kan skolan hållas ansvarig för personalens handlingar. Om en elev trakasserar en annan elev kan skolan inte hållas ansvarig för den trakasserande elevens handlingar. Vid trakasserier mellan elever är skolan dock skyldig att utreda vad som hänt och att vidta åtgärder för att förhindra ytterligare trakasserier.

**Mobbning** och **kränkande behandling** är två begrepp som ofta används för att beskriva kränkningar i skolan, men som inte regleras i diskrimineringslagen. Det som till vardags beskrivs som mobbning eller kränkande behandling kan också utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening, om det finns samband med en diskrimineringsgrund. Vi har därför inkluderat berättelser och enkätresultat som handlar om mobbning och kränkande behandling som har samband med funktionsnedsättning.

108 Astma- och allergiförbundet (2023); Unga allergiker (2023); Intervju med Svenska diabetesförbundet 2023-12-12.

I de intervjuer som vi har genomfört med företrädare för organisationer i civila samhället framträder skilda uppfattningar om hur vanligt det är med trakasserier som har samband med funktionsnedsättning i skolan. Den övergripande bilden är att trakasserier förekommer men att utbredningen varierar mellan olika skolformer och mellan olika funktionsnedsättningar. Medlemmar i Ung i FUB har berättat om att personer med intellektuell funktionsnedsättning utsatts för trakasserier, främst från andra elever. Även företrädare för Stoppa funkofobin har berättat om trakasserier som har samband med funktionsnedsättning, där trakasserierna kommit både från lärare och elever.<sup>109</sup> I flera enkätundersökningar och rapporter framkommer också att trakasserier som har samband med funktionsnedsättning förekommer i skolor.<sup>110</sup>

### **Elever utsätts för trakasserier av andra elever**

I anmälningar till DO framgår att elever med funktionsnedsättning blir trakasserade av andra elever genom att de till exempel blir utsatta för elaka kommentarer, nedsättande skämt eller utfrysning. I ett antal anmälningar beskrivs också allvarliga fysiska kränkningar. Trakasserier i anmälningarna beskrivs ofta ha pågått under längre tid, ibland i flera år. I flera av intervjuerna med företrädare för organisationer i civila samhället beskrivs också att elever med funktionsnedsättningar utsätts för trakasserier. I rapporter och våra intervjuer framkommer dessutom berättelser om att elever med funktionsnedsättning försöker dölja sin funktionsnedsättning för att inte bli utsatta för trakasserier eller mobbning.<sup>111</sup> I fall som dessa kan skolan alltså inte ställas till svars för den trakasserande elevens handlingar, men skolan är skyldig att utreda om trakasserier har skett och vidta åtgärder för att det inte ska ske ytterligare trakasserier.

### **Skolor uppfyller inte skyldigheten att utreda och åtgärda trakasserier**

I anmälningar till DO beskrivs ofta att skolor brister i denna utrednings- och åtgärdsskyldighet. Våra intervjuer tyder på att skolors agerande när de får kännedom om trakasserier varierar. I våra intervjuer ges exempel på att skolor har vidtagit åtgärder när trakasserier har skett.<sup>112</sup> Även i en intervjustudie från Barnombudsmannen berättar barn själva både om exempel där skolan vidtagit åtgärder som minskat trakasserier, och om exempel där skolans personal inte tar barnets upplevelser av trakasserier på allvar.<sup>113</sup>

---

109 Intervju med Ung i FUB 2023-12-06 och 2024-01-31; Intervju med Stoppa funkofobin 2023-12-14.

110 Se till exempel: Astma- och allergiförbundet (2023); Autism Sverige (2022); Barnombudsmannen (2016); Riksförbundet Attention (2023) och Thorén, Josefine (2022).

111 Diskrimineringsombudsmannen (2023p); Thorén, Josefine (2022); Intervju med Svenska diabetesförbundet 2023-12-12.

112 Intervjuer med Ung i FUB 2023-12-06 och 2024-01-31.

113 Barnombudsmannen (2016); se även Diskrimineringsombudsmannen (2023p).

## Elever utsätts för trakasserier av skolpersonal

I anmälningar till DO och rapporter från andra organisationer framgår att det förekommer att skolpersonal trakasserar elever och att det har samband med funktionsnedsättning.<sup>114</sup> När personal trakasserar en elev innebär det att skolan diskriminerar eleven och kan ställas till svars för detta enligt diskrimineringslagen. I anmälningar till DO finns flera exempel där skolpersonal kränker eleven inför andra, exempelvis genom att kommentera elevens funktionsnedsättning på ett nedlåtande sätt inför klasskamraterna.

En situation som återkommer i anmälningar är också att elever som uppvisar utåtagerande beteende blir bemötta på ett kränkande sätt av skolpersonalen. Det beskrivs att personal håller fast en elev, tar eleven hårt i armarna eller lyfter eleven i kläderna – ett agerande som upplevs eskalera situationen i stället för att lugna den. I många anmälningar beskrivs också att skolpersonal brister i sitt bemötande av elever med olika former av funktionsnedsättningar, vilket anmälare uppfattar har ett samband med negativa attityder och avsaknad av rätt kompetens. Denna typ av brister i bemötandet kan utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening.

I anmälningar är det vanligt med beskrivningar av att personal klandrar elever för beteenden eller avsaknad av förmågor som har samband med funktionsnedsättning. Anmälarna beskriver att skolpersonal inte verkar förstå vad en viss diagnos innebär utan ställer krav som eleven inte har möjlighet att leva upp till. Beskrivningar av detta finns även i en rapport från projektet Stoppa funkofobin.<sup>115</sup>

## Elever nekas plats på skolor eller tillgång till undervisning

Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning förekommer i form av att elever nekas plats på en skola som de önskar gå i eller tillgång till delar av undervisningen i den skola de går i.

### Elever nekas plats på skolor

I ett par av de anmälningar som ingår i DO:s analys framgår att elever nekas plats på skolor efter att skolan har fått reda på att eleven har en neuropsykiatrisk diagnos. I ett exempel fick vårdnadshavaren information från rektor om att det fanns plats på skolan för elever i aktuell årskurs. När skolan senare fick höra att eleven hade flera neuropsykiatriska diagnoser och behov av särskilt stöd fanns det inga lediga platser längre. DO har i två fall begärt diskrimineringsersättning när skolor nekat plats till elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. I båda fallen medgav skolorna att de brutit mot diskrimineringslagen och tvisterna löstes med förlikning.<sup>116</sup>

---

114 Se till exempel: Barnombudsmannen (2016) och Thorén, Josefine (2022).

115 Thorén, Josefine (2022).

116 Diskrimineringsombudsmannen (2012a); Diskrimineringsombudsmannen (2013).

Enligt våra intervjuer med representanter för civilsamhällesorganisationer är det ovanligt att elever formellt blir nekade en plats på en skola av skäl som har samband med funktionsnedsättning. Däremot beskriver våra intervjupersoner att det förekommer att skolföreträdare i kontakt med elever och vårdnadshavare för fram skäl till att en elev med funktionsnedsättning inte bör börja på deras skola.<sup>117</sup> Exempel på detta finns också i den rapport som tagits fram inom projektet Stoppa funkofobin.<sup>118</sup> Sådana negativa uttalanden från skolans företrädare kan ha en avskräckande effekt för en elev som funderar på att söka plats på skolan.

Företrädare för projektet Stoppa funkofobin och Riksföreningen JAG menar att brister i skollokaler fysiska tillgänglighet kan vara en aspekt som påverkar i vilken mån elever med fysiska funktionsnedsättningar har möjlighet att göra ett fritt skolval<sup>119</sup>.

Kommuner kan neka elever plats på en specifik skola om ”den önskade placeringen skulle medföra betydande organisatoriska eller ekonomiska svårigheter för kommunen”.<sup>120</sup> Samtidigt beskriver företrädare för Stoppa funkofobin och Riksföreningen JAG att befintliga skolbyggnader i många fall inte är tillgänglighetsanpassade och att det även gäller nystartade skolor.<sup>121</sup> Kombinationen av dessa två faktorer kan leda till att barn med funktionsnedsättning nekas plats i den skola som de önskar, av skäl som har samband med funktionsnedsättning.

## **Elever nekas att delta i skolaktiviteter eller idrottsundervisning**

I anmälningar till DO framgår att elever nekas att delta i delar av undervisningen såsom skolutflykter, idrottsdagar, idrottslektioner, klassresor eller högtidsfiranden av olika slag, och att det misstänks ha samband med funktionsnedsättning. Det kan exempelvis handla om skolavslutningar, besök i simhall och luciafiranden. Enligt anmälningarna är det ofta elever som redan tillbringar en stor del av skoltiden isolerade från andra elever som nekas att delta i dessa sammanhang. I en anmälan beskrivs att elever från en skolas särskilda undervisningsgrupp för elever inom autismspektrumet inte får delta i skolans gemensamma aktiviteter och firanden, exempelvis luciafirande och skolavslutning.

Våra intervjuer med representanter för organisationer i civila samhället, och undersökningar som organisationerna har genomfört, visar också att det händer att elever inte får följa med på skolaktiviteter.<sup>122</sup> Ett exempel som beskrivs är att elever med diabetes nekades att följa med på skolans utflykt till en djurpark.<sup>123</sup>

---

117 Intervju med Riksförbundet Attention 2023-12-11; Intervju med Riksföreningen JAG 2024-01-22.

118 Thorén, Josefine (2022).

119 Intervjuer med Riksföreningen JAG 2024-01-22 och Stoppa funkofobin 2023-12-14.

120 10 kap. 30 § skollagen.

121 Intervjuer med Stoppa funkofobin 2023-12-14 och Riksföreningen JAG 2024-01-22.

122 Intervjuer med Riksförbundet Attention 2023-12-11, Stoppa funkofobin 2023-12-14 och Svenska diabetesförbundet 2023-12-12.

123 Svenska diabetesförbundet (2023).

Det förekommer också att förutsättningarna för aktiviteterna kan vara sådana att en elev med funktionsnedsättning inte har jämförbara möjligheter att följa med på samma villkor som andra elever. Företrädare för organisationer i civila samhället ger exempel på detta. I praktiken innebär det ofta att eleven inte följer med på aktiviteten. Det kan till exempel handla om att skolan ställer krav på att föräldrar ska följa med som stöd till eleven under aktiviteten, eller om att en del av aktiviteterna under en längre skolutflykt inte är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.<sup>124</sup>

Företrädare för projektet Stoppa funkofobin beskriver att det förekommer att elever med nedsatt rörelseförmåga inte ges möjlighet att delta i idrottsundervisningen eller att elever med nedsatt rörelseförmåga får göra något helt annat än övriga elever under idrottslektionerna.<sup>125</sup> Tidigare har DO också sett att det förekommer att elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning nekas att delta i enskilda moment i idrottsundervisningen.<sup>126</sup> En av DO:s pågående processer handlar om en elev som på grund av skolans bristande stödinsatser har haft svårt att delta i simundervisningen.<sup>127</sup>

## **Elever missgynnas av att skolor inte åtgärdar brister i den fysiska miljön**

Företrädare för projektet Stoppa Funkofobin beskriver att många skolor fortfarande brister i tillgängligheten för personer med nedsatt rörlighet.<sup>128</sup> Även i anmälningar till DO finns beskrivningar av att skolor inte är fysiskt tillgängliga för personer med nedsatt rörelseförmåga. Om en skola inte är fysiskt tillgänglig och skolan inte vidtar åtgärder för att komma till rätta med detta kan det vara fråga om diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Företrädare för Riksföreningen JAG beskriver att de anpassade skolor där många barn med både fysisk och intellektuell funktionsnedsättning går inte alltid har de hjälpmedel som behövs för att ge eleverna goda förutsättningar i skolan. Till exempel kan brist på lämpliga personlyftar och förflyttningshjälpmedel begränsa undervisningen och göra att barnen måste vänta med att gå på toaletten. Enligt Riksföreningen JAG är avsaknaden av ramper, lyftar och andra förflyttningshjälpmedel också en anledning till att barn med omfattande fysiska funktionsnedsättningar inte går i skolan tillsammans med barn utan fysiska funktionsnedsättningar.<sup>129</sup>

Två fall som DO drivit handlar om bristande tillgänglighet i utbildningslokalerna för barn och elever som använder rullstol. I det ena fallet ledde kommunens försummelse till att den aktuella förskolans lokaler, inklusive trösklar och toaletter, inte anpassades förrän två respektive fyra år efter barnets inskolning. Barnet kunde därmed inte förflytta sig eller sköta sin hygien på samma villkor som andra förskolebarn. Ärendet avslutades med att kommunen betalade diskrimineringsersättning till barnet.<sup>130</sup>

---

124 Intervjuer med Stoppa funkofobin 2023-12-14 och Svenska diabetesförbundet 2023-12-12.

125 Intervju med Stoppa funkofobin 2023-12-14.

126 Diskrimineringsombudsmannen (2023h).

127 Diskrimineringsombudsmannen (2023m).

128 Intervju med Stoppa funkofobin 2023-12-14.

129 Intervju med Riksföreningen JAG 2024-01-22.

130 Diskrimineringsombudsmannen (2022d).

I det andra fallet företrädde DO en elev som använder rullstol och vars skola under flera år haft bristfälliga rullstolsramper. Skaraborgs tingsrätt ansåg att skolans agerande innebar att eleven utsatts för diskriminering i form av bristande tillgänglighet, och dömde skolhuvudmannen att betala 30 000 kronor i diskrimineringsersättning till eleven. DO överklagade domen till Göta hovrätt. Hovrätten ändrade tingsrättens domslut gällande diskrimineringsersättningens storlek och dömde skolhuvudmannen att betala 75 000 kronor i diskrimineringsersättning.<sup>131</sup>

Även elever som har andra typer av funktionsnedsättningar än nedsatt rörelseförmåga kan missgynnas av skolans fysiska miljö. Riksförbundet Attention beskriver att den fysiska miljön i skolan ofta är dåligt anpassad för elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det kan till exempel handla om att lokalernas utformning medför många ljud- och ljusintryck som gör det svårt för elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar att koncentrera sig.<sup>132</sup>

Anmälningar till DO och en undersökning av Astma- och allergiförbundet visar att elever med astma eller allergi kan missgynnas på grund av brister i den fysiska miljön.<sup>133</sup> I ett tillsynsbeslut från 2021 bedömer DO att en kommun överträtt förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet när en grundskola vid två tillfällen anordnat en blomstertävling som ledde till att en elev fick allergiska reaktioner, var frånvarande från skolan i sammanlagt 7 skoldagar och inte kunde delta i undervisningen. Skolan hade fått kännedom om elevens allergi i samband med att eleven började i skolan.<sup>134</sup>

## **Barn med intellektuell funktionsnedsättning ges inte samma möjlighet till lärande och utveckling som andra elever**

Enligt skollagen ska alla elever i samtliga skolformer ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och i sin personliga utveckling. Detta för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål.<sup>135</sup> Utifrån våra källmaterial finns anledning att ifrågasätta om elever med intellektuell funktionsnedsättning får ledning och stimulans för att utveckla sina förmågor i samma utsträckning som andra elever. Det gäller oavsett om eleverna går i anpassad grundskola eller enligt grundskolans läroplan (se informationsruta). Eftersom bristerna i skolors undervisning specifikt missgynnar elever med intellektuell funktionsnedsättning eller gör att de inte är i en jämförbar situation med andra elever skulle bristerna kunna utgöra diskriminering. Det har dock ännu inte prövats juridiskt.

---

131 Göta hovrätt (2018).

132 Intervju med Riksförbundet Attention 2023-12-11.

133 Astma- och allergiförbundet (2023).

134 Diskrimineringsombudsmannen (2022e).

135 3 kap. 2 § skollagen.

Riksförbundet FUB har i en enkät frågat föräldrar till barn med intellektuell funktionsnedsättning om barnens skolgång. Av de tillfrågade föräldrarna bedömer 22 procent att undervisningen ger deras barn dåliga möjligheter att få nya kunskaper och gå framåt i sitt lärande. Det gäller både elever som går i anpassad grundskola och elever med intellektuell funktionsnedsättning som studerar enligt grundskolans läroplan.<sup>136</sup> Riksföreningen JAG beskriver situationer där barn med omfattande funktionsnedsättningar inte blir utmanade eller får möjlighet att lära sig nya saker i skolan. Intervjupersonerna beskriver att skolpersonalen inte har tilltro till elevernas förmåga att lära sig, och att eleverna ofta fått arbeta med samma sak läsår efter läsår.<sup>137</sup> Skolinspektionen har granskat undervisningen i 30 anpassade grundskolor och bedömer att över en tredjedel av de skolor som granskats behöver utvecklas för att undervisningen fullt ut ska ge eleverna förutsättningar att nå så långt som möjligt i sin kunskapsutveckling.<sup>138</sup>

Samma bild vad gäller tilltro till elevernas förmåga framkommer i den rapport som baseras på FUB:s enkätundersökning. I rapporten framkommer också att fokuset i anpassade grundskolor ibland ligger på omsorg snarare än undervisning. Tidigare forskningsstudier och undersökningar har också pekat på motsvarande problem inom de skolformer som tidigare motsvarade dagens anpassade grundskola (obligatorisk särskola och särskola). I sin granskning av 30 grundsärskolor ser Skolinspektionen visserligen tecken på en positiv utveckling men konstaterar också att det fortfarande finns brister. För en femtedel av de granskade skolorna bedömer Skolinspektionen att undervisningens utformning har svagheter när det handlar om att utmana och stimulera elever, eller i undervisningens variation.<sup>139</sup>

**Anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola** är två skolformer som riktar sig till elever med intellektuell funktionsnedsättning och som inte bedöms ha förutsättningar att kunna uppfylla betygskriterier eller kriterier för bedömning av kunskaper som gäller för grundskolan respektive gymnasieskolan.

Många barn med intellektuell funktionsnedsättning går i anpassad skola eller anpassad gymnasieskola, men det förekommer också att de går i skolan enligt grundskolans eller gymnasieskolans läroplan och att de går i skolan elevintegrerat. Det senare innebär att de går i samma klass som elever som går i grundskolan men själva läser enligt den anpassade skolans läroplan. På gymnasienivå är det ovanligt att elever läser elevintegrerat.<sup>140</sup>

136 Riksförbundet FUB (2023).

137 Intervju med Riksföreningen JAG 2024-01-22.

138 Skolinspektionen (2020).

139 Skolinspektionen (2020).

140 Skolverket (2023); Skolverket (2024b); Skolverket (2024c); Riksförbundet FUB (2023).



# Åldersdiskriminering

År 2013 utvidgades förbudet mot åldersdiskriminering i diskrimineringslagen till att gälla inom de flesta av de samhällsområden som omfattas av diskrimineringslagen. Innan dess förbjöd diskrimineringslagen endast diskriminering inom arbetslivet och utbildningsområdet.

Frågor om åldersdiskriminering har under en längre tid varit föremål för offentlig debatt. Diskussionen har i hög grad fokuserat på diskriminering av äldre personer. Det har till exempel beskrivits att äldre i stor utsträckning utestängs från arbetsmarknaden och att de äldres kunskap och erfarenheter inte värderas. I dialoger med DO har representanter för organisationer i civila samhället fört fram att äldre är en mångfacetterad grupp som bidrar till samhället, och att det är viktigt att motverka negativa attityder gentemot äldre.<sup>141</sup>

I diskrimineringslagen definieras ålder som uppnådd levnadslängd. Det innebär att vi alla omfattas av diskrimineringslagens skydd mot diskriminering som har samband med ålder. Kunskap från anmälningar, forskning, enkätundersökningar och DO:s dialog med civila samhället visar på att äldre åldersdiskrimineras, men även att personer i andra åldersgrupper utsätts.

Enkätundersökningar visar att många personer i Sverige upplever sig diskriminerade på ett sätt som har samband med ålder, vilket också framgår i kapitlet Diskrimineringens utbredning. I undersökningen Hälsa på lika villkor från 2022 anger 1,9 procent att de under de senaste tre månaderna utsatts för kränkande behandling på grund av ålder. Både i Hälsa på lika villkor och i andra enkätundersökningar är ålder en av de diskrimineringsgrunder som flest personer anger att de diskriminerats utifrån.<sup>142</sup>

I det här avsnittet ger vi en fördjupad bild av åldersdiskriminering. Avsnittets huvudfokus är diskriminering inom de tre områden där DO flest anmälningar om åldersdiskriminering kommer in till DO, det vill säga arbetsliv, varor och tjänster samt hälso- och sjukvård.

Avsnittet baseras på

- en kvalitativ analys av 240 anmälningar om åldersdiskriminering
- resultat från forskning
- resultat från enkätundersökningar
- DO:s dialog med företrädare för organisationer i civila samhället
- domar, DO:s processer och tillsynsbeslut.

---

<sup>141</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023q) och Diskrimineringsombudsmannen (2023r).

<sup>142</sup> Data från Hälsa på lika villkor, Arbetsmiljöundersökningen, Trakasseribarometern, SOM-undersökningen och Nationella ungdomsenkäten. Mer detaljerade resultat från undersökningarna finns i kapitlet Diskrimineringens utbredning.



## Yngre och äldre är mest utsatta för åldersdiskriminering

De anmälningar som ingår i vår analys handlar i de allra flesta fall om diskriminering av personer som är över eller under en viss ålder. Det vill säga att personer diskrimineras för att de uppfattas som för unga eller för gamla. Ett typexempel är att en verksamhet tillämpar en nedre eller övre åldersgräns. I en del anmälningar finns beskrivningar av diskriminering som drivs av fördomar mot personer i en viss ålder. Även i dessa fall beskrivs i anmälningar att det är yngre eller äldre personer som utsätts. Anmälningar om diskriminering som påverkar personer som är födda ett specifikt år eller personer i ett åldersspann med både nedre och övre gräns, till exempel personer mellan 40 och 50 år, är ovanliga. Under 2023 fick DO dock in ett större antal anmälningar om missgynnande skatteregler för pension för personer födda år 1957.

Vad som menas med äldre respektive yngre kan skilja sig åt mellan olika sammanhang och situationer. I de anmälningar som rör varor och tjänster eller hälso- och sjukvården tenderar äldre att avse personer som är äldre än 65 år. När det gäller diskriminering inom arbetslivet avser äldre ofta personer som har en lägre ålder än så. Vi vet också från forskning att sannolikheten att kallas till en anställningsintervju börjar minska redan i 40-årsåldern.<sup>143</sup> De anmälningar om åldersdiskriminering som kommer in till DO handlar oftast om diskriminering av personer i åldersgrupperna 60–74 år och 75 år eller äldre. Anmälningar om åldersdiskriminering av barn och unga (0–17 år) och unga vuxna (cirka 18–29 år) är vanligare än anmälningar om diskriminering av personer i medelåldern (cirka 30–60 år).

Till skillnad från det som framkommer i anmälningar till DO antyder enkätundersökningar att åldersdiskriminering procentuellt sett är allra vanligast bland personer under 30 år, vilket också framgår i kapitlet Diskrimineringens utbredning.

**Diskrimineringslagen innehåller många undantag från förbuden mot åldersdiskriminering.** Det handlar både om specifika undantag, till exempel att vissa typer av åldersgränser är tillåtna, och om generella undantag. Inom många samhällsområden finns ett generellt undantag som innebär att särbehandling som har samband med ålder är tillåten om ”den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”. Det innebär att även om en person missgynnas och det har samband med ålder behöver händelsen inte utgöra diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Undantagen innebär att osäkerheten kring vad som kan betraktas som diskriminering enligt diskrimineringslagen är större för ålder än för andra diskrimineringsgrunder. De beskrivningar i det här avsnittet som utgår från domar, tvister och tillsynsbeslut är sådana där DO har bedömt att diskriminering har skett i diskrimineringslagens mening. De beskrivningar som utgår från DO:s analys av anmälningar kan däremot handla om situationer som inte skulle anses utgöra diskriminering enligt diskrimineringslagen.

<sup>143</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023e).

I undersökningen Hälsa på lika villkor 2022 svarar 4,6 procent av personerna i åldern 16–29 år att de under de senaste tre månaderna blivit behandlade på ett kränkande sätt och att det har samband med ålder. Det kan jämföras med 1,5 procent av personerna i åldern 65–84 år och 1,3 procent av de som är 30–64 år. Av de som är 85 år eller äldre är det 2,6 procent som svarar att de blivit behandlade på ett kränkande sätt och att det har samband med ålder, men skillnaderna jämfört med andra åldersgrupper är inte statistiskt säkerställda.

Även resultaten från de frågor som DO ställde i SOM-undersökningen 2023 indikerar att en högre andel unga personer utsätts för diskriminering som har samband med ålder. I undersökningen svarar 13 procent av personerna i åldern 16–29 år att de utsätts för diskriminering som har samband med ålder under de senaste tolv månaderna. Det är en betydligt högre andel än för personerna i åldrarna 30–49 år (4 procent), 50–64 år (8 procent) och 65–90 år (5 procent).<sup>144</sup>

Även en forskningsstudie visar att en hög andel unga upplever åldersdiskriminering. Studien genomfördes genom en enkät till studerande i åldersgruppen 15 till 29 år. Av de som svarade på enkäten angav 41 procent att de upplevt åldersdiskriminering. Studien visar att många ungdomar och unga vuxna upplever att de behandlas sämre och inte tas på allvar, eftersom de utvecklingsmässigt befinner sig mitt emellan barndom och vuxenliv.<sup>145</sup>

DO har också ställt frågor om utsattheten för åldersdiskriminering i en enkätundersökning som riktade sig till personer som är 85 år eller äldre.<sup>146</sup> I undersökningen svarade 12 procent av målgruppen att de utsätts för åldersdiskriminering under de senaste tolv månaderna. Resultatet i undersökningen visar på att den äldsta delen av befolkningen i hög grad upplever sig utsatta för diskriminering. Den fråga som ställdes i undersökningen utgick från samma begrepp och tidsperiod som frågeställningen i SOM-undersökningen. Resultatet från de två undersökningarna bör därför i stor utsträckning vara jämförbara med varandra. Undersökningen av utsatthet för diskriminering bland befolkningen över 85 år kompletterar Hälsa på lika villkor och SOM-undersökningen genom att den har ett större antal svarande i åldern 85 år eller äldre och ingen övre åldersgräns.

---

144 Skillnaden mellan personer 16–29 år och 50–64 år är dock inte statistiskt säkerställda.

145 Gyberg, Svensson, Wängqvist och Syed (2021).

146 Undersökningen genomfördes av opinionsinstitutet Verian inom ramen för deras undersökning Äldrebusen, som riktar sig till ett representativt urval av befolkningen som är 85 år eller äldre.

## Det är vanligast att människor upplever åldersdiskriminering i arbetslivet

Av de anmälningar om åldersdiskriminering som inkom under perioden 2019–2023 handlade störst andel om diskriminering inom arbetslivet (34 procent) och diskriminering vid köp av varor och tjänster<sup>147</sup> (22 procent), se figur 13. En hög andel rör också diskriminering inom hälso- och sjukvården (14 procent).

Av anmälningarna handlar 13 procent om övriga samhällsområden. I den kategorin finns anmälningar som rör diskriminering inom ett annat samhällsområde än de tolv som omfattas av diskrimineringslagen. Det handlar till exempel om anmälningar om inslag i media eller diskriminering inom föreningslivet.

**Figur 13. Andel (procent) anmälningar om diskriminering som har samband med ålder uppdelat på samhällsområden, total andel 2019–2023.**

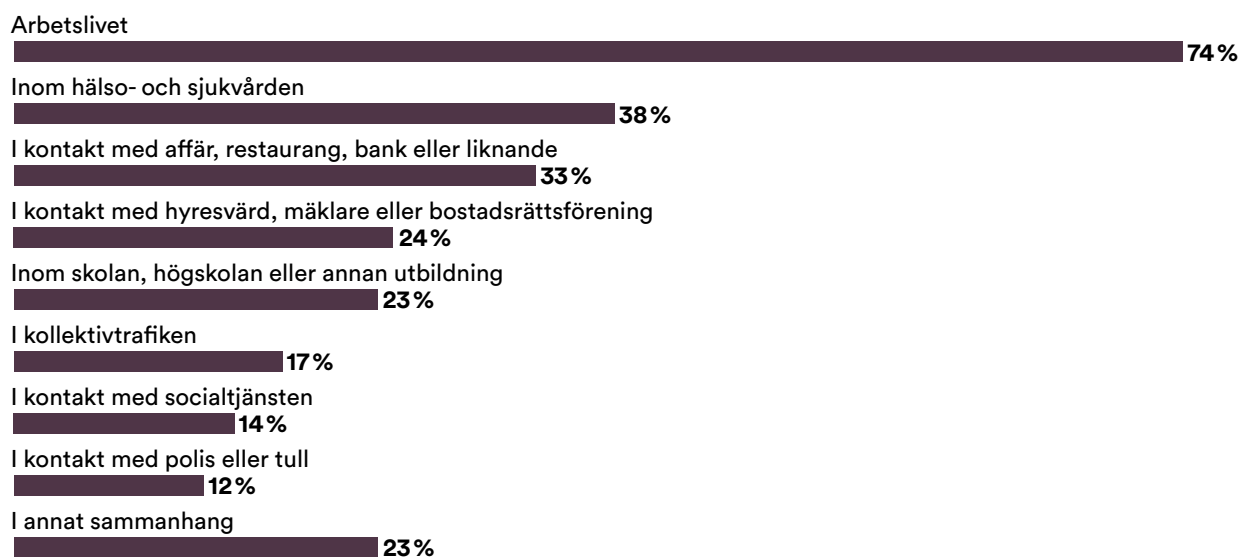


I SOM-undersökningen frågade DO om i vilka situationer personer upplever sig utsatta för diskriminering. I likhet med anmälningarna till DO visar undersökningen att det är vanligast med åldersdiskriminering inom arbetslivet.

<sup>147</sup> Området varor och tjänster avser företag som säljer varor och tjänster till privatpersoner, till exempel butiker, restauranger, banker, internet- och telefonoperatörer eller kollektivtrafikföretag.

I SOM-undersökningen svarade 6,3 procent att de upplevt sig åldersdiskriminerade under de senaste tolv månaderna. Av dessa uppgav 74 procent att de diskriminerats i arbetslivet (se figur 14). Näst störst andel uppgav att de utsatts för åldersdiskriminering inom hälso- och sjukvården (38 procent), följt av i kontakt med affär, restaurang, bank eller liknande (33 procent). Dessa andelar avser alltså andelen av de som utsatts för diskriminering, inte andelen av befolkningen i sin helhet.

**Figur 14. Andel (procent) av de som uppger att de utsatts för åldersdiskriminering, fördelat på olika situationer, 2023.**



Källa: SOM-institutet, SOM-undersökningen 2023 i samverkan med DO.

Figuren visar andel av de svarspersoner som i SOM-undersökningen uppgett att de utsatts för åldersdiskriminering, ej uppskattad andel av befolkningen. Antal personer som svarat på frågan är 1 713, varav 108 personer har uppgett att de utsatts för åldersdiskriminering.

Den totala andelen överstiger 100 procent eftersom samma person kan ha diskriminerats i flera olika situationer.

Resultatet från de enkätfrågor som DO ställt till personer över 85 år visar att den äldsta delen av befolkningen upplever sig åldersdiskriminerade i andra sammanhang än befolkningen över lag. Av de 12 procent som uppgett att de utsatts för åldersdiskriminering under de senaste tolv månaderna svarade störst andel (26 procent) att de diskriminerats inom hälso- och sjukvården, följt av i kontakt med företag som säljer varor och tjänster (15 procent). En stor andel av de som utsatts för åldersdiskriminering uppgav av de utsattes i situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud, till exempel att de diskriminerats av en privatperson (13 procent) eller att de utsatts för bedrägeri eller stöld (12 procent).<sup>148</sup>

148 Undersökningen genomfördes av opinionsinstitutet Verian inom ramen för deras undersökning, som riktar sig till ett representativt urval av befolkningen som är 85 år eller äldre.

## Diskriminering inom arbetslivet

Våra källor pekar på att åldersdiskriminering förekommer i flera olika situationer i arbetslivet, både i samband med rekrytering och på arbetsplatser.

### Diskriminering vid rekrytering

Såväl anmälningar till DO som forskning visar att åldersdiskriminering förekommer i samband med rekrytering. Forskning på den nordiska arbetsmarknaden visar att sannolikheten att kallas till en anställningsintervju börjar minska redan i 40-årsåldern, och att den är mycket låg för arbetssökande nära de åldrar som gäller för ålderspension.<sup>149</sup> Bland de anmälningar som kommer in till DO om åldersdiskriminering i arbetslivet är det allra vanligaste att de rör diskriminering vid rekrytering. I många av anmälningarna till DO beskrivs att arbetssökande som är i senare delen av arbetslivet väljs bort till förmån för yngre personer.

Att ålder är en faktor som påverkar arbetsgivarens val att inte kalla en person till anställningsintervju kan vara mer eller mindre uttalat. Ett fall som DO har drivit handlar om en 57-årig kvinna som sökte arbete hos ett städföretag. Efter en tid fick kvinnan beskedet av företaget att hon inte var aktuell för en intervju, eftersom bolaget ville ha yngre kvinnor. DO bedömde att kvinnan utsatts för åldersdiskriminering. Fallet avslutades med att företaget betalade den diskrimineringsersättning som DO begärt för kvinnans räkning.<sup>150</sup>

I de flesta av de anmälningar om diskriminering vid rekrytering som ingår i vår analys hänvisar arbetsgivaren inte direkt till ålder som en faktor som ligger bakom att en arbetssökande inte kallas till intervju. I stället beskriver anmälare att de misstänker att urvalet vid rekryteringen har samband med ålder, till exempel mot bakgrund av att de själva bedömer sig vara lika eller mer kvalificerade än den som får tjänsten.

DO har tidigare drivit ett ärende där en 52-årig jurist sökte flera utlysta tjänster som handläggare vid en myndighet. Trots att 52-åringen uppfyllde kvalifikationerna blev varken han eller någon annan sökande äldre än 36 år kallad till intervju. Av de 18 personer som sedan anställdes var nästan hälften nyexaminerade jurister som saknade erfarenhet av förvaltningsrättsligt arbete. Detta trots att kvalificerad erfarenhet av förvaltningsrätt var en av kvalifikationerna för tjänsterna. Den rekryterande myndigheten medgav att mannen diskriminerats och betalade diskrimineringsersättning till honom.<sup>151</sup>

Det förekommer också att arbetsgivare uttalat söker efter personer över en viss ålder, det visar både anmälningar och fall där DO har genomfört tillsyn. I en anmälan beskrivs att ett företag inom hotell- och restaurangbranschen i en platsannons söker sommarjobbare över 55 år, vilket bland annat motiveras med att yngre personer inte kan husmorsknepen. I ett fall som DO drev 2012 sökte en ung kvinna sommarjobb som receptionist på ett pensionat, men fick snabbt svaret att de letar efter någon äldre.

---

149 Diskrimineringsombudsmannen (2023e).

150 Diskrimineringsombudsmannen (2022f).

151 Diskrimineringsombudsmannen (2015c).

Pensionatet uppgav att de tillämpade en 22-årsgräns vid rekrytering till receptionen och hänvisade till att personen i fråga behöver ”lite livserfarenhet och skinn på näsan”. Ärendet avslutades med en förlikning där pensionatet erkände att de diskriminerat kvinnan och betalade diskrimineringsersättning.<sup>152</sup>

## Diskriminering på arbetsplatsen

I anmälningarna till DO beskrivs diskriminering i flera olika situationer på arbetsplatsen, till exempel i frågor om anställningsvillkor och i samband med att arbetsgivaren fördelar arbetsuppgifter.

En anmälare i 65-årsåldern beskriver att hon under lång tid begärt högre tjänstgöringsgrad hos arbetsgivaren. Hon nekas detta samtidigt som en yngre anställd som fortfarande är under utbildning får högre tjänstgöringsgrad. Anmälaren upplever detta som diskriminerande.

I en tillsyn från 2019 granskade DO ett universitet som tillämpade en övre åldersgräns vid tilldelning av ett stipendium. Stipendiet kunde enbart sökas av yngre doktorander samt nydisputerade under 35 år. Detta för att den stiftelse som tilldelat universitetet pengar till stipendiet uttryckt att stipendiet ”främst beviljas till yngre forskare”. I tillsynsbeslutet bedömde DO att åldersgränsen var diskriminerande eftersom den uteslöt personer enbart på grund av deras kronologiska ålder, och att universitetet hade kunnat tolka begreppet yngre forskare på ett annat sätt.<sup>153</sup>

I analysen av anmälningar finns ett flertal anmälningar som rör trakasserier på arbetsplatsen. Det handlar i första hand om nedvärdering och trakasserier av yngre anställda, och ofta har anmälarna angett samband även med andra diskrimineringsgrunder som kön och etnisk tillhörighet. Ett exempel är en kurator som får höra av en kollega att hon som är så ung och snygg inte kan ta emot unga manliga patienter.

## Diskriminering i samband med att arbetstagare sägs upp eller nekas fortsatt anställning

I några av de anmälningar som vi har analyserat beskrivs upplevd diskriminering i samband med att en arbetstagare sägs upp eller avskedas. Det finns också anmälningar om diskriminering i samband med att arbetsgivare varslat om eller genomfört ett större antal uppsägningar. Detta synliggörs också i en dom från Arbetsdomstolen 2011. DO stämde ett flygbolag som till följd av arbetsbrist sagt upp 25 kabinanställda, som hade fyllt eller snart skulle fylla 60 år. Enligt flygbolaget var anledningen till att just denna grupp skulle sägas upp att kabinpersonal som fyllt 60 år har rätt att ta ut sin tjänstepension och att de därmed hade sin försörjning tryggad. Arbetsdomstolen slog fast att uppsägningarna utgjort direkt diskriminering som har samband med ålder.<sup>154</sup>

---

152 Diskrimineringsombudsmannen (2012b).

153 Diskrimineringsombudsmannen (2019b).

154 Arbetsdomstolen (2011).



Ett annat fall som DO har drivit handlar om att ett transportföretag nekade tre chaufförer fortsatta tidsbegränsade behovsanställningar med hänvisning till att de hade uppnått åldern 70 år. De tre förarna hade då under flera års tid haft tidsbegränsade behovsanställningar som förnyats varje år. Syftet med åldersgränsen var ökad trafiksäkerhet. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren i och för sig hade ett berättigat syfte – ökad trafiksäkerhet – men att bolaget inte visat att den generella övre åldersgränsen var ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå det. Arbetsdomstolen ansåg därför att chaufförerna utsatts för åldersdiskriminering.<sup>155</sup>

## **Krav på att använda digitala verktyg inom områdena varor och tjänster samt hälso- och sjukvård upplevs missgynna äldre**

Inom områdena varor och tjänster samt inom hälso- och sjukvård tar DO emot många anmälningar om att verksamheter ställer krav på att kunder eller andra användare har tillgång till olika digitala verktyg. Det kan till exempel handla om att kunder måste använda specifika digitala tjänster för att kunna boka tid för vaccinering eller köpa bussbiljett. I en del fall beskrivs att det inte finns något alternativ till den digitala tjänsten. I andra fall finns alternativ men att använda dem medför betydande praktiska missgynnanden eller extra kostnad. En särskild problematik som beskrivs i anmälningar är att företag ställer krav på att kunderna har elektronisk legitimation eller mobilt bank-id för att kunna göra inköp, hantera bankkonton eller hantera abonnemangstjänster.

I anmälningarna beskrivs att krav på att använda digitala tjänster diskriminerar eller missgynnar äldre personer eftersom de ofta har lägre digital kompetens och inte tillgång till de digitala verktyg som företag ställer krav på. Exakt vad som avses med äldre personer är i många fall oklart, men i de flesta fall tycks anmälningarna avse personer som är 65 år eller äldre. Även i DO:s dialog med företrädare för organisationer i civila samhället har det framkommit att digitaliseringen innebär ett hinder för många personer som är 65 år eller äldre.<sup>156</sup>

En undersökning genomförd av Internetstiftelsen visar också att personer över 65 använder internet i lägre grad än andra, även om de flesta över 65 år är digitalt uppkopplade. Av invånarna i Sverige som är 65 år eller äldre använder 85 procent internet, jämfört med 99 procent av övriga befolkningen. Det finns också stora skillnader inom åldersgruppen 65 år eller äldre. Personer över 75 år använder internet i betydligt lägre utsträckning än personer 65–75 år. Detsamma gäller mobilt bank-id. Av dem över 75 år är det 4 av 10 som inte använder mobilt bank-id.<sup>157</sup>

I juridiskt hänseende har det ännu inte prövats om krav på att använda digitala verktyg kan utgöra diskriminering av grupper som i lägre grad än andra använder de digitala verktygen, till exempel personer över 65 år. Oavsett den juridiska bedömningen vittnar

---

155 Arbetsdomstolen (2015).

156 Diskrimineringsombudsmannen (2023q) och Diskrimineringsombudsmannen (2023r).

157 Internetstiftelsen (2023).

anmälningarna om att de som inte använder internet och digitala tjänster har svårare än andra att nyttja många tjänster och samhällslig service, och att det kan vara ett hinder i vardagen.

## **Missgynnande eller kränkande bemötande förekommer inom områdena varor och tjänster samt hälso- och sjukvård**

I anmälningar inom områdena varor och tjänster samt hälso- och sjukvård finns beskrivningar av att människor blir bemötta på ett kränkande eller missgynnande sätt, och att det har samband med ålder. Det kan till exempel handla om att personer tilltalas med förminskande uttryck, ifrågasätts eller misstänkliggörs. Denna typ av bemötande kan utgöra trakasserier eller andra former av diskriminering enligt diskrimineringslagen.

I anmälningar inom hälso- och sjukvården finns beskrivningar av att läkares bemötande och bedömning i mycket hög grad utgår från patientens ålder, vilket upplevs som kränkande. En anmälan handlar om en kvinna i 35-årsåldern som är förtidspensionerad med väldokumenterad smärtproblematik. När kvinnan träffar en ny läkare blir hon ifrågasatt eftersom "hon är för ung för att lida av sådana smärtor".

Flera anmälningar beskriver att barn, ungdomar eller unga vuxna blir bemötta på ett kränkande eller missgynnande sätt när de besöker till exempel en matbutik, frisör, banken eller åker tåg. Några anmälningar handlar om att kunder på lösa grunder misstänks för att stjäla och att det har samband med ålder. I en anmälan beskrivs hur en anställd på en bensinmack med livsmedelsförsäljning följer efter en kund i skolåldern och anklagar kunden för att försöka stjäla godis.

## **Diskriminering inom området varor och tjänster**

Samhällsområdet varor och tjänster omfattar företag som säljer varor och tjänster till privatpersoner, till exempel butiker, restauranger, banker, internet- och telefonoperatörer och kollektivtrafikföretag. Den diskriminering som sker inom det här området kan variera kraftigt mellan olika typer av varor och tjänster. Utöver det som framgår under den här rubriken beskriver vi ovan upplevelser av diskriminering i form av krav på digitala verktyg och kränkande bemötande.

### **Banker tillämpar åldersrelaterade villkor som missgynnar äldre**

I flera anmälningar beskrivs att personer som är äldre missgynnas av banker och låneinstitut när de ansöker om lån eller krediter, till exempel bostadslån. Hur det går till varierar. Flera anmälningar handlar om att de villkor som bankerna tillämpar när de gör kreditprovning missgynnar, och därmed diskriminerar, äldre. Enligt anmälningarna gör det att äldre har svårare än andra att beviljas lån. Exempelvis kan det handla om att bankerna i för hög grad fokuserar på månadsvis inkomst, och i för liten grad tar hänsyn till andra ekonomiska tillgångar.

Men det finns också exempel där det i anmälan framstår som att åldern är en faktor som direkt påverkar bankernas beslut om att neka lån. Ett exempel rör ett par som ansöker om ett tillägglån på sin bostad. De är båda över 75 år och nekas lånet med motiveringen att banken inte vill vara den bank som säljer deras bostad om en av dem avlider.

DO har också genomfört tillsyn i ett ärende där en bank avslag en låneansökan med hänvisning till kundens ålder. Anledningen till avslaget var att banken i sin schablonkalkyl räknade med att kunden hade en 30 procent lägre inkomst, eftersom kunden hade fyllt 60 år. DO bedömde i tillsynsbeslutet att detta innebar diskriminering och förordade i stället en individuell bedömning av varje individs ekonomiska förutsättningar. Under tiden som ärendet utreddes upphörde banken med att använda schablonkalkylen.<sup>158</sup>

I ett par anmälningar beskrivs att en bank har spärrat överföringar av större summor från äldre personer. Syftet med spärrningarna har varit att motverka bedrägerier, som ofta riktas mot den äldre delen av befolkningen. Anmälare upplever detta som diskriminerande, men det är värt att beakta att bedrägerier mot äldre är ett stort problem.

I ett tillsynsbeslut från 2018 bedömde DO att en bank diskriminerade en kund när de begränsade kundens tillgängliga betalsett efter att kunden fyllt 100 år. Bankens system var utformat på ett sådant sätt att det inte kunde särskilja om personer var födda på 1900-talet eller 2000-talet, och kunde därmed inte avgöra om en person var 1 eller 101 år. Eftersom banken inte ville riskera att acceptera kreditköp för personer under 18 år begränsade systemet de tillgängliga betalsetten till banköverföring, kredit- eller debetkort för kunden.<sup>159</sup>

I dialog med DO har ungdomsorganisationer i civila samhället beskrivit att det också förekommer att banker inte ser ungdomar som betrodda, vilket gör att unga nekas att sköta bankkonton som företrädare för föreningar.<sup>160</sup>

## **Butiker begränsar barns och ungas möjligheter att handla**

I anmälningar till DO finns exempel på att butiker begränsar barns och ungas möjligheter att köpa varor. I två anmälningar beskrivs hur en butik förbjuder barn och ungdomar under 16 år att handla utan målsman. Som förklaring till åtgärden beskrivs att butiken har haft problem med snatterier. Det finns också anmälningar om att butiker infört åldersgräns på fler varor än de som vanligtvis omfattas av åldersgräns. Ett exempel är en butik som infört åldersgräns för inköp av ägg under halloween eftersom det tidigare hänt att ungdomar i närområdet kastat ägg på andra personer.

---

158 Diskrimineringsombudsmannen (2018b).

159 Diskrimineringsombudsmannen (2018c).

160 Diskrimineringsombudsmannen (2023r).

I DO:s dialog med organisationer i civila samhället har det också beskrivits att det förekommer att unga nekas att hyra lokaler för föreningsarrangemang som följd av att lokalhållare tillämpar nedre åldersgränser.<sup>161</sup>

## **Åldersrelaterade rabatter och erbjudanden**

Ett flertal anmälningar rör olika typer av åldersrelaterade rabatter och erbjudanden. I förarbeten till diskrimineringslagen framgår att sådana rabatter och erbjudanden inte utgör diskriminering ifall de har ett berättigat syfte och rabatten är lämplig och nödvändig för att uppnå det syftet. Vanligast är anmälningar om att pensionärer erbjudanden riktas endast till personer som har fyllt 65 år, oavsett om personerna har gått i pension eller fortfarande arbetar. Det innebär att personer som gått i pension innan 65 år inte kan ta del av pensionärererbjudanden. Samtidigt kan personer som fyllt 65 år men fortfarande arbetar ta del av sådana erbjudanden.

Det finns också anmälningar som rör erbjudanden som riktar sig till yngre delar av befolkningen. Ett exempel är ett försäkringsbolag som erbjuder studentrabatt, men bara för personer under 30 år. En student över 30 år kan därmed inte ta del av rabatten. Tillhandahållande av försäkringstjänster är dock undantaget från diskrimineringsförbudet avseende ålder i diskrimineringslagen.

## **Brister i fysisk tillgänglighet missgynnar äldre**

I några av anmälningarna beskrivs att tåg eller butikslokaler inte är fysiskt tillgängliga för äldre personer som använder rullstol eller rullator, vilket anmälarna beskriver som diskriminering som har samband med ålder. Många personer med hög ålder har också någon form av funktionsnedsättning såsom nedsatt rörelseförmåga, hörselnedsättning eller synnedsättning. Även om anmälarnas upplevelse är att de har utsatts för diskriminering som har samband med ålder ligger det ur juridisk synpunkt närmare att betrakta bristande tillgänglighet i fysiska lokaler som diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Detta eftersom missgynnandet har ett samband med personernas funktionsförmåga. En person som har samma ålder men som inte använder rullstol eller rullator missgynnas inte på samma sätt av brister i den fysiska tillgängligheten.

## **Diskriminering inom hälso- och sjukvården**

Många av de anmälningar inom hälso- och sjukvården som vi har analyserat rör upplevd diskriminering som har att göra med covid-19-pandemin. Särskilt många anmälningar rör upplevd diskriminering i samband med vaccinering mot covid-19. Men det finns också beskrivningar av diskriminering som inte har någon koppling till covid-19.

---

<sup>161</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023r).

Ovan har vi också beskrivit att människor upplever sig diskriminerade inom hälso- och sjukvården när verksamheter ställer krav på att patienter använder digitala verktyg och i form av kränkande bemötande från hälso- och sjukvårdspersonal.

## **Äldre upplevde sig diskriminerade i samband med vaccinering mot covid-19**

Allra flest anmälningar handlar om att personer över 65 år under en period endast erbjöds att vaccinera sig med vaccin från en tillverkare, medan personer under 65 år kunde välja att vaccinera sig med vaccin från olika tillverkare. I många av anmälningarna hänvisar anmälaren till information om att det vaccin som personer över 65 år erbjöds ger ett sämre skydd mot infektion och har fler biverkningar än vaccin från andra tillverkare.

I en del anmälningar beskrivs att antalet tillgängliga vaccinationstider var färre för personer över 65 år eftersom de endast kunde boka tider där vaccinering skedde med en sorts vaccin, medan yngre kunde välja mellan fler tider. I en anmälan framgår att vaccinering med det vaccin som äldre erbjöds inte skedde på anmälarens hemort, och att den som var över 65 år därför behövde resa till en annan del av regionen för att bli vaccinerad. Personer under 65 år kunde däremot boka en tid på anmälarens hemort för vaccinering med vaccin från andra tillverkare.

## **Nekad utredning, vård eller läkemedel**

Inom hälso- och sjukvårdsområdet finns också anmälningar som rör att människor nekas utredning, vård eller läkemedel av skäl som har samband med ålder. När det gäller medicinska bedömningar är det svårt att bedöma vad som utgör diskriminering och inte. I en del medicinska bedömningar är det motiverat att ta hänsyn till ålder, eftersom det kan vara en faktor som påverkar sannolikheten för vissa sjukdomar eller bedömningar av sjukdomsförloppet. En viktig princip är dock att sjukvården ska göra individuella bedömningar för de enskilda patienterna, och inte enbart basera sina bedömningar på patientens ålder.

I de anmälningar som ingår i vår analys beskrivs olika situationer och olika sjukdomar eller hälsotillstånd, till exempel att en viss medicin inte ges till personer över eller under en viss ålder. I en anmälan uppges att en vårdgivare nekar män under 50 år att få potensmedel utskrivet, med hänvisning till att yngre ofta säljer potensmedel vidare.

I andra fall handlar det om att personer nekas utredningsinsatser. Ett exempel på detta är en äldre person som nekas adhd-utredning med hänvisning till personens ålder. Ett annat exempel är att kvinnor över 74 år inte kallas till screening för bröstcancer. Det beskrivs i anmälningar till DO och har också beskrivits i DO:s dialog med organisationer i civila samhället.<sup>162</sup> Frågan om övre åldersgräns för screening för bröstcancer är och har varit omdiskuterad. Våren 2023 beslutade Socialstyrelsen efter

---

162 Diskrimineringsombudsmannen (2023q) och Diskrimineringsombudsmannen (2023r).

utredning att fortsätta med åldersgränsen 74 år med motiveringen att det inte finns några bevisade positiva effekter av screening för kvinnor över 74 år.<sup>163</sup> Det är dock många som ifrågasätter bedömningen.<sup>164</sup>

I anmälningar till DO framkommer också att äldre som är akut sjuka getts vård för att lindra symtom i stället för vård som syftar till att bota eller rädda livet på patienten. Anmälningarna om detta handlar både om händelser under covid-19-pandemin och om händelser som inte har någon koppling till pandemin. Under covid-19-pandemin uppmärksammades schabloniserade bedömningar inom covid-19-vården där äldre inte ska ha fått tillgång till vård som skulle ha kunnat rädda deras liv. DO fick också in anmälningar om detta. Inspektionen för vård och omsorg (IVO) konstaterade senare brister i vården av äldre som bor på särskilt boende.<sup>165</sup>

## Diskriminering inom övriga samhällsområden

När det gäller diskriminering inom andra samhällsområden än arbetslivet, varor och tjänster samt hälso- och sjukvård finns i anmälningarna till DO framför allt beskrivningar av olika regler och villkor som missgynnar människor i en viss ålder. Det handlar bland annat om åldersrelaterade regler som tillämpas av myndigheter. Ett exempel är att personer över 61 år inte kan få statligt studiebidrag av Centrala studiestödsnämnden (CSN). Några anmälningar rör regler för pension, till exempel beskrivs i anmälningar att personer som har gift sig efter 65 års ålder har fått lägre garantipension. En anmälan i vår analys handlar om en förändring av grundskatteavdraget för pension som aviserades med kort varsel 2022 och specifikt missgynnade personer födda 1957 ekonomiskt. Under 2023 har DO fått in relativt många anmälningar som handlar just om förändringen av grundskatteavdraget.<sup>166</sup> Under 2024 har riksdagen fattat beslut om att de personer som missgynnats ska få kompensation i efterhand.<sup>167</sup>

Återkommande är också beskrivningar av att myndigheter inte uppfyller barns rättigheter enligt FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utöver detta finns i anmälningar också beskrivningar av att personer blir bemötta på ett kränkande eller missgynnande sätt, och att det har samband med ålder. Det handlar till exempel om kontakter med skolor, hemtjänst och myndigheter.

## Diskriminerande regler eller villkor på bostadsmarknaden

Några av de anmälningar som ingår i vår analys gäller diskriminerande åldersrelaterade regler eller villkor på bostadsmarknaden. Det här har DO också tidigare belyst i rapporten ”Diskriminering vid tillhandahållande av hyresbostäder”. I rapporten framgår flera risker för åldersdiskriminering som har att göra med vilka kriterier som hyresvärdar tillämpar när de fördelar hyresrätter och vilka krav de ställer

---

163 Socialstyrelsen (2023).

164 Se till exempel Dagens Nyheter (2024); SPF Seniorerna (2022).

165 Diskrimineringsombudsmannen (2021c).

166 Diskrimineringsombudsmannen (2024l).

167 Skatteverket (2024).

på de som söker en hyresrätt. I rapporten framgår att fördelning av hyresrätter efter kötid kan missgynna yngre, men också att krav på höga inkomster i relation till hyran kan missgynna personer över 65 år, som oftare än yngre har låg ekonomisk standard.<sup>168</sup> En annan sak som tas upp i rapporten är att det kan utgöra åldersdiskriminering om en hyresvärd ställer krav på vilka typer av inkomster som bostadssökande ska ha. Ett exempel är om hyresvärderna inte accepterar inkomster från pension.

I ett fall där DO genomfört en tillsynsutredning ställde ett bostadsbolag krav på att en bostadssökande skulle ha en huvudsaklig inkomst från tjänst (lön) eller studiemedel för att få hyra en specifik lägenhet. Den bostadssökandes inkomst kom från pension och levde därför inte upp till bolagets inkomstkraV. Bostadsbolaget uppgav att deras syfte med policyn var att förbättra de sociala förhållandena i områden som av polisen identifierats som särskilt utsatta. Hälften av bostäderna i de utpekade områdena skulle därför hyras ut till personer som förvärvsarbetar eller studerar. DO bedömde i sitt tillsynsbeslut att bostadsbolagets inkomstkraV utgjorde indirekt diskriminering. KraVet i policyn var neutralt utformat men det har särskilt missgynnat personer som är tillräckligt gamla för att ta ut ålderspension. Under utredningens gång meddelade bostadsbolaget att de ändrat sin policy och framöver ska acceptera inkomster från pension.<sup>169</sup>

I ett annat tillsynsbeslut har DO konstaterat att det var diskriminering när ett seniorboende gav sökande i en yngre åldersgrupp företräde vid uthyrning av bostad. Boendets uthyrningsregler innebar att de kombinerade kötid och tre olika åldersgrupper för att fördela sina lägenheter. En sökande som tillhör den yngre åldersgruppen gavs företräde till en utannonserad lägenhet framför sökande som tillhör de äldre åldersgrupperna. Det gällde oberoende av den enskilde sökandens kötid. DO konstaterar i tillsynsbeslutet att stiftelsen har utsatt en person som tillhör den äldsta av de tre åldersgrupperna för åldersdiskriminering i samband med att denne sökt men nekats bostad.<sup>170</sup>

## Sammanfattande slutsatser

I det här kapitlet beskriver vi hur och i vilka situationer som diskriminering förekommer, utifrån tre fördjupningar. Fördjupningarnas fokus är rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan, diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan samt åldersdiskriminering. Baserat på de resultat som framkommer i kapitlet drar DO följande fyra slutsatser:

- Skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering.
- Afrosvenska elever utsätts för allvarliga trakasserier i skolan.
- Elever med funktionsnedsättning diskrimineras på många olika sätt i skolan.
- Såväl yngre som äldre utsätts för åldersdiskriminering.

---

168 Diskrimineringsombudsmannen (2021d).

169 Diskrimineringsombudsmannen (2021e).

170 Diskrimineringsombudsmannen (2022g).

## **Skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering**

Kapitlet visar att diskriminering i skolan sker i många olika situationer och att det varierar vilka personer som utför de diskriminerande handlingarna. I anmälningar till DO beskrivs ofta att diskrimineringen pågått under lång tid, ibland i flera år, utan att skolan fått stopp på den. Att utsättas för diskriminering utgör i sig en allvarlig kränkning och kan innebära hinder för personens tillgång till mänskliga rättigheter. Vi kan också se att den diskriminering som sker i skolan får andra allvarliga konsekvenser för de berörda eleverna. Diskrimineringen i skolan beskrivs i anmälningarna leda till frånvaro från skolan, att elever inte når upp till kunskapskraven och till psykisk ohälsa hos de elever som utsätts.

I kapitlet synliggör vi särskilt att elever utsätts för trakasserier i skolan och att skolor brister i sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att trakasserier inte ska upprepas. Det handlar både om trakasserier från skolpersonal och om trakasserier från andra elever. När trakasserier kommer från skolpersonal är det särskilt allvarligt och en överträdelse av diskrimineringslagen. Utöver förekomsten av trakasserier visar rapporten att skolor brister i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet. Denna skyldighet innebär att när skolpersonal får kännedom om att en elev upplever sig trakasserad av skolpersonal eller av en annan elev är skolan skyldig att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att trakasserier inte ska upprepas. När skolan brister i utrednings- och åtgärdsskyldigheten riskerar det att leda till att elever utsätts för trakasserier under längre tid. Det är också tydligt att skolor brister i att vidta skäliga åtgärder för att en elev med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation som personer utan samma funktionsnedsättning. Sammantaget innebär detta att skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering.

## **Afrosvenska elever utsätts för trakasserier i skolan**

I anmälningar till DO och i DO:s dialog med civila samhället beskrivs att afrosvenska elever trakasseras i skolan. Det handlar i första hand om trakasserier från andra elever, men även om trakasserier från skolpersonal. Trakasserier sker på många olika sätt såsom i form av klotter, glåpord och social uteslutning, men även allvarligt fysiskt våld. Vidare framgår att skolpersonal inte gör tillräckligt för att skydda eleverna eller stoppa trakasserier. Det är problematiskt och kan innebära att skolor inte lever upp till diskrimineringslagens krav på att utreda och vidta åtgärder för att trakasserier ska upphöra. I kapitlet finns bland annat beskrivningar av att elevers upplevelser inte tas på allvar eller förminskas av skolans personal.

Trakasserier är den form av diskriminering som är vanligast, men det finns också beskrivningar av att afrosvenska elever utsätts för andra former av diskriminering. I anmälningar beskrivs att afrosvenska elever har fått sämre betyg eller placerats i undervisning i svenska som andraspråk utan individuell bedömning, och att det har samband med etnisk tillhörighet. Enligt anmälningar och DO:s dialog med organisationer i civila samhället förekommer det också att skolor bemöter vårdnadshavare till afrosvenska elever på ett missgynnande eller kränkande sätt.



## **Elever med funktionsnedsättning diskrimineras på många olika sätt i skolan**

I ett av kapitlets avsnitt framgår att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning förekommer i skolan och att den sker på många olika sätt.

Många av de anmälningar som kommer in till DO rör diskriminering av elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. För dessa elever, men också för elever med andra funktionsnedsättningar, är det ett tydligt problem att skolor inte sätter in de stöd- och anpassningsåtgärder som eleverna behöver. Skolornas brister kan innebära att elever diskrimineras i form av bristande tillgänglighet. Det gör att de inte kan ta del av undervisningen eller prestera på ett sätt som är jämförbart med andra elever. I en del fall kan bristande anpassningsåtgärder också leda till farliga situationer.

Kapitlet visar också att elever utsätts för trakasserier som har samband med funktionsnedsättning. De som beskrivs utföra trakasserier är oftast andra elever, men det förekommer även att skolpersonal trakasserar elever. I avsnittet beskrivs också problem med bristande tillgänglighet i skolors fysiska miljö. Det innebär att skolor inte vidtar skäligen åtgärder för att den fysiska miljön i skolan ska vara tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

## **Såväl äldre som yngre utsätts för åldersdiskriminering**

Vår analys av anmälningar och enkätundersökningar visar att äldre och yngre personer är mer utsatta än andra för diskriminering som har samband med ålder. De flesta av de anmälningar om åldersdiskriminering som kommer in till DO rör diskriminering av personer som är över 60 år. I enkätundersökningar är det däremot vanligast att personer under 30 år uppger att de utsätts för diskriminering som har samband med ålder. Vem som betraktas som äldre eller yngre, och diskrimineras som en följd av det, varierar dock mellan olika situationer.

Särskilt utbredd framstår det som att åldersdiskrimineringen är inom arbetslivet. Det framgår att det förekommer att både äldre och yngre arbetssökande diskrimineras vid rekrytering. Forskning visar att sannolikheten att kallas till en anställningsintervju börjar minska redan i 40-årsåldern. Enkätundersökningar visar att yngre i hög utsträckning upplever sig utsatta för diskriminering på arbetsplatser. Samtidigt visar anmälningar till DO och diskrimineringsfall som DO har drivit på att äldre diskrimineras, till exempel när företaget säger upp eller varslar anställda.

Utanför arbetslivet beskrivs i anmälningar att ungdomar och unga vuxna diskrimineras genom att bli misstänkliggjorda eller bemötta på kränkande sätt som har samband med ålder. När det gäller äldre finns beskrivningar av att system och villkor anpassas utifrån förutsättningarna hos den yrkesarbetande befolkningen, vilket missgynnar personer som uppnått pensionsåldern. Det handlar till exempel om bedömningar i samband med ansökningar om lån och kreditprövningar.



# Avslutande diskussion och rekommendationer

Att utsättas för diskriminering är allvarligt och kan innebära hinder för människors tillgång till mänskliga rättigheter. Det är tydligt att diskriminering är ett allvarligt och utbrett problem i samhället. I den här rapporten framgår bland annat följande:

- Ett stort antal människor utsätts för diskriminering.
- Diskriminering förekommer i hela samhället men är särskilt utbredd inom arbetslivet.
- Diskrimineringslagens förbud omfattar inte alla situationer där människor upplever sig diskriminerade.
- Skolor brister i sin skyldighet att säkerställa en utbildning fri från diskriminering.
- Afrosvenska elever utsätts för trakasserier i skolan.
- Elever med funktionsnedsättning diskrimineras på många olika sätt i skolan.
- Såväl yngre som äldre utsätts för åldersdiskriminering.

Dessa slutsatser står i kontrast till att diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom många områden av samhället. Som diskrimineringsombudsman, likabehandlingsorgan och tillsynsmyndighet har DO en central roll i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering. För att uppnå DO:s vision om ett samhälle fritt från diskriminering krävs dock insatser från många aktörer i samhället och förändringar av lagstiftning. I den här avslutande diskussionen ger DO rekommendationer på insatser som skulle kunna bidra till en förändring i riktning mot ett samhälle fritt från diskriminering.

## Stärk arbetet mot diskriminering i skolan

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering i skolan. Det är skolans och skolhuvudmäns ansvar att se till att lagen följs och att ingen elev diskrimineras i skolan.

Rätten till utbildning fri från diskriminering är avgörande för tillgången till en rad andra mänskliga rättigheter, exempelvis rätten till hälsa och utveckling och rätten till arbete. Det är särskilt allvarligt att som barn bli utsatt för diskriminering i skolan. En skolpliktig elev är skyldig att gå till skolan och det finns ett beroendeförhållande till lärare, skolläda och annan personal. Anmälningar till DO visar att många elever far illa i dagens situation. Att diskrimineras är i sig en kränkning av elevens rättigheter, men diskrimineringen påverkar också de utsatta eleverna negativt på andra sätt. Det gäller både här och nu, i form av till exempel psykisk ohälsa och skolfrånvaro, och på lång sikt, till exempel genom ofullständiga betyg som leder till sämre möjligheter på arbetsmarknaden och fortsatt psykisk ohälsa.

Arbetet mot diskriminering i skolan måste stärkas och prioriteras på alla nivåer. Skolor och utbildningsanordnare har ett långtgående ansvar när det kommer till att skydda elever mot diskriminering, ett ansvar som DO kan se att många skolor inte lever upp till. Bland annat har DO gång efter annan konstaterat att skolor och utbildningsanordnare brister i att utreda och åtgärda trakasserier, vilket strider mot diskrimineringslagen. DO har också vid återkommande tillfällen konstaterat att skolor inte har vidtagit skäligen åtgärder för att elever med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med elever utan funktionsnedsättning, vilket kan utgöra diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

## **Genomför ett kunskapslyft om diskriminering för skolhuvudmän och skolpersonal**

För att skolhuvudmän ska kunna leva upp till sitt ansvar att tillhandahålla en skola fri från diskriminering behöver alla vuxna i skolan känna till sina skyldigheter och agera därefter. Skolpersonal måste ha kunskap om de krav som ställs i diskrimineringslagen. De måste också ha kunskap om hur de ska identifiera trakasserier och andra former av diskriminering samt hur de ska få stopp på trakasserier och förhindra att det händer igen. Personal i skolorna behöver även veta vilka krav som diskrimineringslagen och skollagen ställer när det gäller rätten till stöd och anpassning för elever med funktionsnedsättning.

För att förbättra situationen i skolan rekommenderar DO att regeringen beslutar om ett kunskapslyft för skolhuvudmän och skolpersonal, med fokus på diskriminering och diskrimineringslagen. Syftet bör vara att skolor bättre ska kunna förebygga, identifiera och vidta åtgärder mot diskriminering. Kunskapslyftet bör ha särskilt fokus på

- skolors utrednings- och åtgärdsskyldighet när en elev upplever sig utsatt för trakasserier
- skolors ansvar att vidta åtgärder för tillgänglighet för att en elev med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning
- aktiva åtgärder.

## **Följ upp det samlade skyddet mot diskriminering och hatbrott i skolan**

DO kan konstatera att det förekommer att elever utsätts för allvarliga trakasserier, kränkningar och fysiskt våld i skolan, och att det har ett samband med en eller flera diskrimineringsgrunder. Den här rapporten visar tydligt att afrosvenska elever är utsatta. Även till exempel elever med funktionsnedsättning och hbtqi-elever utsätts. Detta är händelser som är oacceptabla och som kan falla både inom diskrimineringslagens förbud mot trakasserier och inom brottsbalkens bestämmelser om till exempel misshandel, hatbrott och hets mot folkgrupp.

Diskrimineringslagens skydd mot diskriminering och brottsbalkens bestämmelse om hets mot folkgrupp, liksom bestämmelsen om olaga diskriminering och straffskärpningsregeln rörande hatbrott, är tänkta att komplettera varandra. Trots att de på många sätt hänger ihop, och till viss del överlappar varandra, saknas en sammanhållen och systematisk uppföljning av diskriminering och hatbrott. Det innebär att det saknas en helhetsbild av utsattheten hos grupper eller individer som utsätts för både diskriminering och hatbrott. Därmed saknas också underlag för att bedöma i vilken mån lagstiftningen tillsammans ger det skydd som de avser att ge.

Det behövs en bättre helhetsbild av det samlade skyddet som diskrimineringslagen och brottsbalken ger elever. För att uppnå detta bör regeringen ta initiativ till en sammanhållen och systematisk uppföljning av både diskriminering och hatbrott, samt de olika lagstiftningarnas tillämpning och effektivitet. Uppföljningen bör belysa lagstiftningarnas förtjänster och brister i förhållande till arbetet mot diskriminering och hatbrott som elever utsätts för i skolan.

## Öka stödet till civilsamhällets arbete mot diskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom många av de områden där människor utsätts för diskriminering. Det samma gäller många av de områden där diskriminering kan få mycket stor inverkan på människors liv. Det handlar till exempel om diskriminering inom arbetslivet, utbildningsområdet, tillhandahållande av varor och tjänster, hälso- och sjukvården samt socialtjänsten.

DO:s samlade kunskap visar att diskriminering förekommer och framstår som utbredd inom många av de samhällsområden där diskrimineringslagen förbjuder diskriminering. Det är därför tydligt att verksamheter i högre grad behöver följa diskrimineringslagens förbud mot diskriminering. Verksamheterna är själva ansvariga för att säkerställa att de inte diskriminerar och att de i övrigt följer diskrimineringslagens krav.

Arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, kommuner, regioner och organisationer i civila samhället har viktiga roller att spela för att påverka utvecklingen i riktning mot ett samhälle fritt från diskriminering. Dessa aktörer verkar utifrån vitt skilda förutsättningar, där särskilt organisationer i det civila samhället har knappa ekonomiska resurser samtidigt som de besitter viktig kunskap och kompetens i frågor som handlar om diskriminering och lika rättigheter och möjligheter.

För att stärka samhällets insatser för ett samhälle fritt från diskriminering anser DO att det behövs en ökning av det offentliga stödet till de organisationer i civila samhället som arbetar för att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det handlar till exempel om att öka de offentliga stöden till antidiskrimineringsbyråer och till organisationer som samlar och företräder personer som i hög grad är utsatta för diskriminering. Dessa organisationer kan bidra till att fler människor som utsätts för diskriminering får möjlighet till upprättelse. De kan också bidra till att den allmänna kunskapen om diskriminering och diskrimineringslagstiftningen ökar.

# Utöka diskrimineringslagens skydd mot diskriminering

DO kan konstatera att människor upplever sig diskriminerade i situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd. De som utsätts i sådana situationer kan inte få upprättelse för diskrimineringen med stöd av diskrimineringslagen. För att öka möjligheten till upprättelse, och motverka diskriminering inom fler områden av samhället, behöver diskrimineringslagens skydd mot diskriminering utökas.

## Förbjud diskriminering inom offentlig verksamhet

DO har tidigare uppmärksammat att människor utsätts för diskriminering i situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud, till exempel i samband med Skånepolisens olagliga register över romer samt vid införandet av så kallade säkerhetszoner. I den här rapporten framgår också att det förekommer att människor upplever sig diskriminerade i situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud.

För en del offentliga verksamheter, till exempel Polismyndigheten och andra rättsvårdande myndigheter, finns inga förbud mot diskriminering som tar sikte på verksamheten i sin helhet.<sup>171</sup> Dessa offentliga verksamheter omfattas i dag enbart av ett förbud mot diskriminering som gäller anställdas bemötande av allmänheten när de hjälper till med upplysningar, vägledning, råd eller liknande. Offentliga verksamheter inom till exempel utbildningsområdet, hälso- och sjukvården samt socialförsäkringen omfattas däremot av förbud mot diskriminering i verksamheten i sin helhet.<sup>172</sup>

DO anser att det behövs ett mer enhetligt och heltäckande skydd mot diskriminering i all offentlig verksamhet. Ett sådant förbud bör inte bara omfatta bemötande av allmänheten utan även till exempel handläggning och beslut i ärenden samt ingripande gentemot enskilda individer.<sup>173</sup> Därigenom skulle det juridiska skyddet mot diskriminering från myndigheter stärkas.

Sedan den 25 april 2024 får polisen besluta om så kallade säkerhetszoner där de kan visitera personer utan misstanke om brott. Med anledning av detta är det särskilt angeläget och brådskande att diskrimineringslagen ändras så att den förbjuder diskriminering i all offentlig verksamhet. DO menar att polisens möjlighet att besluta om säkerhetszoner innebär oacceptabla risker för diskriminering. Samtidigt kan DO i nuläget inte utföra tillsyn och ställa polisen till svars för eventuell diskriminering.<sup>174</sup> Regeringen har meddelat att de avser bereda ett lagförslag om utökat skydd mot

---

171 Med offentliga verksamheter avser vi statliga myndigheter, regioner och kommuner.

172 Se SOU 2021:94, sida 131–138.

173 SOU 2021:94, sida 164–177.

174 Se även DO:s remissvar på regeringens förslag om säkerhetszoner, Diskrimineringsombudsmannen (2024n).

diskriminering i offentlig verksamhet.<sup>175</sup> DO ser positivt på detta och vill återigen betona att det är viktigt att ett sådant skydd kommer på plats och att det omfattar all offentlig verksamhet, inte minst rättsvärdande myndigheter som polisen.

## **Utvidga arbetsgivares ansvar att motverka trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part**

Det är ett utbrett problem att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats av en så kallad tredje part, det vill säga en person som inte är en kollega eller chef. Det kan till exempel handla om att bli tafsad på av en kund. Dessa fall omfattas inte av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering och inte av kravet på att arbetsgivaren ska utreda och vidta åtgärder för att trakasserier och sexuella trakasserier inte ska ske igen. Trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part omfattas inte heller av diskrimineringslagens krav på arbetsgivare att arbeta förebyggande och främjande i syfte att motverka diskriminering, så kallade aktiva åtgärder.

En statlig utredning föreslog 2021 att arbetstagares skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas i arbetsmiljölagstiftningen.<sup>176</sup> Regeringen har dock ännu inte gått vidare med förslaget. Utöver detta anser DO att diskrimineringslagen bör ändras så att arbetsgivares skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part.

## **Förtydliga att det ingår i DO:s uppdrag att ta emot och utreda anmälningar**

Ett stort antal människor diskrimineras i Sverige. Att de individer som utsätts för diskriminering ges tillgång till rättsligt skydd (access to justice) och ett effektivt rättsmedel är en självklar utgångspunkt för en demokratisk rättsstat. Det är också avgörande för att leva upp till internationella åtaganden om skydd mot diskriminering.

I maj 2024 beslutade EU om bindande standarder för nationella likabehandlingsorgan. I dessa standarder ställs krav på att en grundläggande uppgift för likabehandlingsorgan är att ta emot, utreda och ta ställning till klagomål om diskriminering från enskilda. För att säkerställa att Sverige lever upp till standarderna behöver det tydligare framgå i DO:s uppdrag att myndigheten ska ta emot och utreda anmälningar eller klagomål från enskilda personer.

---

175 Regeringen (2024).

176 SOU 2021:94, sida 249.

När EU:s standarddirektiv införlivas i den svenska regleringen av DO:s verksamhet behöver regeringen även förtydliga vilken status som DO:s tillsynsbeslut ska ha, och stärka DO:s befogenhet att agera på olika sätt i domstolsprocesser. DO anser bland annat att myndigheten bör kunna väcka talan i eget namn för att försvara det allmänna intresset, även i fall där DO inte företräder en enskild person som har diskriminerats.<sup>177</sup>

Kärnan i DO:s arbete är att ta emot och utreda anmälningar, begära diskrimineringsersättning och driva processer i domstol. Detta arbete är viktigt för att bidra till att de som utsätts för diskriminering får upprättelse och tillgång till rättsligt skydd. Många av de som utsätts för diskriminering har varken de ekonomiska resurser eller den kunskap som krävs för att driva diskrimineringsärenden rättsligt. När DO företräder enskilda i domstol, eller begär diskrimineringsersättning till människor som utsatts för diskriminering, innebär det att deras tillgång till rättsligt skydd stärks.

DO bedömer att myndighetens arbete med att utreda anmälningar och framställa krav på diskrimineringsersättning både leder till att fler människor får upprättelse och motverkar diskriminering i samhället.<sup>178</sup>

---

177 Diskrimineringsombudsmannen (2024p).

178 Diskrimineringsombudsmannen (2024o), sida 24–25.



# Referenser

Afrosvenskarnas Riksorganisation (2023). Alternativ rapport till Sveriges tjugofjärde och tjugofemte periodiska rapport till FN:s kommitté för avskaffande av rasdiskriminering.

Aftonbladet (2023). Så ska AI förändra bankbranschen – trots riskerna: ”Kan orsaka finanskris”. Larsson, Petter J. Publicerad 2023-11-13.

Aftonbladet (2024). Tog strid mot chefens beslut – nu tillåts ledarhund på gymmet. Nenander, Sigrid. Publicerad 2024-02-07.

Akademikern (2023). AI kan underlätta jobbet för många. Men vad händer med dem som inte hänger med? Ralf Hållbus, Anne. Publicerad 2023-09-19.

Arbetskydd (2023). AI – frälsare eller fiende? Malmberg, Sara. Publicerad 2023-09-01.

Arbetsdomstolen (2011). AD 2011 nummer 37.

Arbetsdomstolen (2015). AD 2015 nummer 51.

Arbetsdomstolen (2023). AD 2023 nummer 71.

Arbetsmarknadsdepartementet (2024). Uppdrag att utveckla och sprida kunskap om afrosvenska elevers utsatthet för rasism och diskriminering i skolan. Regeringsbeslut 2024-05-23. Regeringskansliets diarienummer: A2024/00754.

Astma- och allergiförbundet (2023). Medlemsenkät om tillgänglighet 2023.

Autism Sverige (2022). Medlemsundersökning om skolan 2022.

Barnombudsmannen (2016). Respekt – Barn med funktionsnedsättning om samhällets stöd. Stockholm: Barnombudsmannen.

Barnombudsmannen (2021). Om barns och ungas utsatthet för rasism.

Brottsförebyggande rådet (2022). Afrofobiska hatbrott. Rapport 2022:7. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

Civil Rights Defenders (2023). Förlust i Arbetsdomstolen: Kvinna nekad arbete på grund av slöja – plagget anses provocera. Pressmeddelande publicerat 2023-12-13 ([www.crd.org](http://www.crd.org)) [2024-05-02].

Dagens medicin (2024). Tolkavgifter inom vården kan hota patientsäkerheten. Debattartikel av Alfén, Tobias; Castor, Anders; Ludvigsson, Jonas F.; Rydgren Stale, Sofia och Lindholm, Christofer. Publicerad 2024-02-12.

Dagens Nyheter (2023a). Vår teknik ersätter inte personalen – utan förbättrar vården för alla. Perdahl, Tobias och Höllgren, Oskar. Publicerad 2023-10-17.

Dagens Nyheter (2023b). EU överens om historiskt AI-avtal. Publicerad 2023-12-10.

Dagens Nyheter (2024). Äldre kvinnor har också rätt att leva vidare. Debattartikel av Charles von Hofsten, Alexandra; Dieroff Hay, Susanne; Eriksson, Eva; Lindestam, Åsa; Smaaland, Jessica; Wagne, Camilla. Publicerad 2024-06-21 [Hämtad 2024-07-01].

Diskrimineringslag (2008:567).

Diskrimineringsombudsmannen (2012a). Ställningstagande angående anmälan om diskriminering i skolan. Diarienummer ANM 2011/390, handling 23.

Diskrimineringsombudsmannen (2012b). Anmälan om diskriminering vid tjänstetillsättning. Diarienummer: ANM 2012/695.

Diskrimineringsombudsmannen (2013). Diskriminering i skolan. Processärende. Diarienummer ANM 2013/550.

Diskrimineringsombudsmannen (2015a). Diskriminering i skolan, Norrviken Utbildning AB, Sollentuna. Processärende. Diarienummer ANM 2014/1965.

Diskrimineringsombudsmannen (2015b). Diskriminering i skolan, Vislanda Alvesta kommun. Processärende. Diarienummer ANM 2015/551.

Diskrimineringsombudsmannen (2015c). Diskriminering vid tjänstetillsättning. Processärende. Diarienummer: ANM 2014/1997.

Diskrimineringsombudsmannen (2018a). Tillsyn avseende diskrimineringsförbudet för utbildningsanordnare. Diarienummer GRA 2017/49, handling 2018.665.

Diskrimineringsombudsmannen (2018b). Tillsyn avseende diskriminering i samband med låneansökan. Beslut. Diarienummer: GRA 2017/80, handling GRA 2015.51.

Diskrimineringsombudsmannen (2018c). Tillsyn avseende anmäld åldersdiskriminering vid tillhandahållande av tjänst. Diarienummer: TIL 2018/22, handling TIL 2018/892.

Diskrimineringsombudsmannen (2019a). Brister i hantering av trakasserier och sexuella trakasserier i skolan – En sammanställning av slutsatser från genomförd tillsyn avseende utrednings- och åtgärdsskyldigheten. Diarienummer LED 2018/98, handling LED 2019.862.

Diskrimineringsombudsmannen (2019b). Tillsyn avseende åldersgräns för tilldelning av stipendium. Diarienummer: GRA 2017/77, handling GRA 2019.26.

Diskrimineringsombudsmannen (2021a). Yttrande över Europeiska kommissionens förslag till förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens, Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (artificial intelligence act) and amending certain union legislative acts (COM(2021)206). Diarienummer LED 2021/290, handlingsnummer LED 2021.2199.

Diskrimineringsombudsmannen (2021b). Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet. Vad visar forskning? Rapport 2021:2. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2021c). Kunskapssammanställning om upplevelser av diskriminering som kan kopplas till den pågående covid-19-pandemin. Diarienummer: LED 2020/480, handling 15.

Diskrimineringsombudsmannen (2021d). Diskriminering vid tillhandahållande av hyresbostäder. Rapport 2021:3. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2021e). Tillsyn avseende diskrimineringsförbudet vid tillhandahållande av bostäder. Diarienummer TIL 2019/530, handling TIL 2021.1832.

Diskrimineringsombudsmannen (2022a). Uppdrag om informationsinsatser om diskrimineringslagen och diskriminering av personer som använder ledar- eller assistanshund. Diarienummer DO 2022/1132, handlingsnummer DO 2023.48145.

Diskrimineringsombudsmannen (2022b). Redovisning av uppdrag att utveckla kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Diarienummer LED 2021/510.

Diskrimineringsombudsmannen (2022c). Årsredovisning 2021. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2022d). Södertälje kommun, diskriminering vid utbildningsverksamhet. Diarienummer PRO 2022/2.

Diskrimineringsombudsmannen (2022e). Tillsyn avseende bristande tillgänglighet inom utbildningsområdet. Diarienummer TIL 2021/20, handling: TIL 2022.741.

Diskrimineringsombudsmannen (2022f). Diskriminering på arbetsplatsen. Diarienummer: DO 2022/3278.

Diskrimineringsombudsmannen (2022g). Tillsyn av köregler för seniorboende. Diarienummer: TIL 2020/49, handling TIL 2022.2357.

Diskrimineringsombudsmannen (2023a). Yttrande över Ds 2023:31 Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott. Ärendenummer: DO 2023/7008, handling DO 2024.1783.

Diskrimineringsombudsmannen (2023b). AI och risker för diskriminering i arbetslivet (2023). Rapport 2023:6.

Diskrimineringsombudsmannen (2023c). Diskriminering, Västra Götalandsregionen. Processärende. Diarienummer: DO 2023/5556.

Diskrimineringsombudsmannen (2023d). Diskriminering Malmö stad. Processärende. Diarienummer: DO 2023/5981.

Diskrimineringsombudsmannen (2023e). Rekrytera utan att diskriminera. Vad visar forskning? Rapport 2023:5. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2023f). Diskriminering Matcafe Misteln Kommanditbolag. Processärende. Diarienummer: DO 2023/5439.

Diskrimineringsombudsmannen (2023g). Diskriminering Pysslingen Förskolor AB. Processärende. Diarienummer: DO 2023/5576.

Diskrimineringsombudsmannen (2023h). Förekomst av diskriminering 2023 – Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen. Rapport 2023:3. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2023i). Tillsyn av utbildningsanordnares utrednings- och åtgärdsskyldighet och diskrimineringsförbudet. Diarienummer DO 2022/2697, handling DO 2023.17764.

Diskrimineringsombudsmannen (2023j). Diskriminering Sundsvalls kommun. Diarienummer DO 2023/5486, handlingar DO 2023.38037 och 2023.40535.

Diskrimineringsombudsmannen (2023k). Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan – En kortanalys av anmälningar. Kortanalys 2023:1. Solna: Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Diskrimineringsombudsmannen (2023l). Diskriminering Kinda kommun. Diarienummer DO 2023/1862.

Diskrimineringsombudsmannen (2023m). Diskriminering Skara kommun. Diarienummer DO 2023/2891.

Diskrimineringsombudsmannen (2023n). Diskriminering Malmö stad. Diarienummer DO 2023/3465.

Diskrimineringsombudsmannen (2023o). Diskriminering Falu kommun. Diarienummer DO 2023/6435.

Diskrimineringsombudsmannen (2023p). Berättelser om utsatthet. En analys av diskriminering som har samband med flera grunder. Rapport 2023:1. Solna: Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Diskrimineringsombudsmannen (2023q). Minnesanteckningar efter dialogmöte om diskriminering som har samband med ålder den 29 november 2022. Diarienummer DO 2023/205, handling 2023.3925.

Diskrimineringsombudsmannen (2023r). Minnesanteckning dialogmöte om åldersdiskriminering 28 november 2023. Diarienummer: DO 2023/993, handling DO 2023.47950.

Diskrimineringsombudsmannen (2024a). Diskriminering Braathens Regional Airways AB. Processärende. Diarienummer: DO 2024/2241.

Diskrimineringsombudsmannen (2024b). Diskriminering, LIDL Sverige KB. Processärende. Diarienummer: DO 2023/6977.

Diskrimineringsombudsmannen (2024c). Ansökan om stämning. Diarienummer DO 2024/563, handlingsnummer DO 2024.10135.

Diskrimineringsombudsmannen (2024d). Diskriminering vid Region Norrbotten. Processärende. Diarienummer: DO 2023/7038.

Diskrimineringsombudsmannen (2024e). Diskriminering vid Västra Götalandsregionen. Processärende. Diarienummer: DO 2023/7040.

Diskrimineringsombudsmannen (2024f). Tillsyn av Region Östergötland. Beslut. Diarienummer: DO 2022/4303, handling DO 2024.13051.

Diskrimineringsombudsmannen (2024g). DO utreder inte fråga om tolkavgifter i vården. Nyhet publicerad 25 mars 2024 ([www.do.se](http://www.do.se)) [Hämtad 2024-04-15].

Diskrimineringsombudsmannen (2024h). Underlag till DO:s möte med GREVIO i februari 2024, från DO:s dialogmöte om sexuella trakasserier 2 februari. Diarienummer: DO 2023/6218 handling DO 2024.16163.

Diskrimineringsombudsmannen (2024i). Diskriminering, MB El-Tele-Data AB. Processärende. Diarienummer: DO 2023/6795.

Diskrimineringsombudsmannen (2024j). Minnesanteckningar möte DO och FAB Forum den 29 maj 2024. Diarienummer DO 2023/7104, handling DO 2024.24953.

Diskrimineringsombudsmannen (2024k). Minnesanteckningar möte 30 maj DO BLM AFR ASR. Diarienummer DO 2023/7104, handling DO 2024.24315.

Diskrimineringsombudsmannen (2024l). Statistik 2015–2023. Statistik över anmälningar som inkom till Diskrimineringsombudsmannen 2015–2023. Rapport 2024:1. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2024m). Beslut. Diarienummer DO 2023/839, handling 2024.1580.

Diskrimineringsombudsmannen (2024n). Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott. Remissvar på Ds 2023:31, 17 januari 2024 ([www.do.se](http://www.do.se)) [Hämtad 2024-06-25].

Diskrimineringsombudsmannen (2024o). Årsredovisning 2023.

Diskrimineringsombudsmannen (2024p). Genomförande i Sverige av EU:s direktiv om standarder för likabehandlingsorgan. Skrivelse till regeringen. Diarienummer: DO 2024/3153.

Europaparlamentet (2023). AI-regler: Vad vill Europaparlamentet lagstifta om? ([www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)) [Hämtad 2024-07-31].

European Union Agency for Fundamental Rights (2018a). EU-Midis ii. Europeiska unionens andra undersökning av minoriteter och diskriminering. Muslimer – resultat i urval. Luxemburg: European Union Agency for Fundamental Rights.

European Union Agency for Fundamental Rights (2018b). EU-Midis ii Data Explorer.

European Union Agency for Fundamental Rights (2020). LGBTI Survey Data Explorer.

- European Union Agency for Fundamental Rights (2023). Being Black in the EU – Experiences of people of African descent.
- Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor, Makkonen, Timo (2016). European Handbook on Equality Data – 2016 Revision. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.
- Folkhälsomyndigheten (2023). Hur mår samer i Sverige? Resultat från en enkätundersökning om hälsa, livsvillkor och levnadsvanor bland samer.
- Forum för föräldrar till afrosvenska barn (2020). Vittnesmål. (www.fofoab.se). [2024-08-22].
- Friends (2022). Mobbingens förekomst: Tre barn utsatta i varje klass. Stockholm: Friends.
- Förenta nationerna (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
- Förenta nationerna, Kommittén för avskaffande av rasdiskriminering (2018). Slutsatser avseende Sveriges kombinerade 22:a och 23:e periodiska rapport.
- Gyberg, Fanny; Svensson, Ylva; Wängqvist, Maria och Syed, Moin (2021). Discrimination and its relation to psychosocial well-being among diverse youth in Sweden. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2021(176), sida 163–181.
- Göta hovrätt (2018). Dom i mål nummer T 1773–17.
- Göteborgs stad (2022). Motståndskraft – en rapport om rasism i nordöstra Göteborg.
- Göteborgsposten (2023). Artificiell intelligens ska ge bättre vård på Sahlgrenska. Backman, Maria. Publicerad 2023-11-05.
- Hübinette, Tobias och Lundström, Carin (2022). Den färgblinda skolan: ras och vithet i svensk utbildning. Stockholm: Natur och kultur.
- Högsta domstolen (2024). Högsta domstolens dom meddelad i Stockholm den 13 juni 2024. Mål nummer T 3151-23.
- Internetstiftelsen (2023). Svenskarna och internet 2023.
- Kalonaityté, Viktorija; Kawesa, Victoria och Tedros, Adiam (2007). Att färgas av Sverige – Upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.
- Kantar Public (2022). Trakasseribarometern 2022 – kunskap för ett tryggt och inkluderande arbetsliv.
- La Parra-Casado, Daniel; San Sebastian, Miguel och Stoor, Jon Petter A. (2023). Ethnic discrimination and mental health in the Sámi population in Sweden: The SámiHET study. *Scandinavian Journal of Public Health*, Volym 52, nummer 4.
- Lag om Diskrimineringsombudsmannen (2008:568).

Livsmedelsverket och Skolverket (2013). Skolmåltiden – en viktig del av en bra skola.

Mångkulturellt centrum (2014). Afrofobi: en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

Proposition 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering.

Regeringen (2024). Utökat skydd mot diskriminering i offentlig verksamhet. Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet 2 april 2024 ([www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)) [2024-06-25].

Riksförbundet Attention (2023). Attentions skolenkät 2023.

Riksförbundet FUB (2023). Att få vara sig själv och del av ett sammanhang. Riksförbundet FUB:s skolenkät till föräldrar om hur skolan fungerar för elever med intellektuell funktionsnedsättning (IF).

Rädda barnen (2021). Vuxna – vad gör dom? Barns röster om rasism i skolan.

Skatteverket (2024). Beslut fattat om kompensation för de födda 1957. Nyhet publicerad på Skatteverkets webbplats 2024-05-30 ([www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)). [2024-06-07].

Skolförordning (2011:185).

Skolinspektionen (2020). Undervisningen i grundsärskolan – med särskilt fokus på årskurserna 6–9. Stockholm: Skolinspektionen.

Skollagen (2010:800).

Skolverket (2023). Elever i grundsärskolan – Läsåret 2022/23. Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2024a). Läroplan för grundskolan samt för förskoleklass och fritidshemmet Lgr22. Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2024b). Elever i anpassade gymnasieskolan – Läsåret 2023/24. Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2024c). Att gå i skolan med intellektuell funktionsnedsättning ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)). [2024-03-08].

Socialstyrelsen (2022). Anmäla oro för barn – Stöd för anmälningsskyldiga och andra anmälare. Artikelnummer 2022-5-7884.

Socialstyrelsen (2023). Screening för bröstcancer. Socialstyrelsens rekommendation. Slutversion 2023.

SOM-institutet (2024). Utsatthet för diskriminering. SOM-rapport nr 2024:24.

SOU 2021:94. Ett utökat skydd mot diskriminering. Slutbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen.

Specialpedagogiska skolmyndigheten (2022). Måltidsmiljö för barn och elever med NPF. Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten.

SPF Seniorerna (2022). Åldersdiskrimineringen i screeningprogram måste upphöra – livet är betydelsefullt oavsett ålder.

Svenska diabetesförbundet (2023). Med rätt stöd finns inga hinder! En kartläggning av villkoren i vardagen för barn med diabetes och deras föräldrar.

Svenska diabetesförbundet (2024). Deltidsarbete och sjukskrivningar – arbetslivet för föräldrar till barn med diabetes.

SVT Nyheter (2023). Här blir Alva med sin assistanshund Kila borttvingad ur butiken: ”Du får gå ut!”. Toplica, Leonora. Publicerad 2023-05-05. [Hämtad 2024-07-02].

SVT Nyheter (2024). Hundratals läkare protesterar mot tolkavgifter i vården. Lundmark, Erik. Publicerad 2024-02-13. [Hämtad 2024-07-02].

Thorén, Josefine (2022). ”Du måste acceptera att du alltid kommer att bli diskriminerad” – En rapport om funkofobin i dagens Sverige: vi unga med funktionsnedsättning sätter ord på vår verklighet. Stockholm: Stoppa funkofobin.

TT Nyhetsbyrå (2023). Parlamentet redo att förhandla om de första reglerna om trygg och transparent AI. Europaparlamentet. Publicerad 2023-06-15.

Unga allergiker (2023). Medlemsenkät 2023.

Universitets- och högskolerådet (2024). Studenters erfarenhet av diskriminering på svenska lärosäten. Resultat från Eurostudent 8.

Västerviks-tidningen (2023). Sluta diskriminera med röststyrda tjänster. Fungmark, Eva-Lena; Robrand Ahlberg, Berit och Wiström, Kerstin. Publicerad 2023-10-30.





# Bilaga 1:

# Metodbeskrivning

Rapporten bygger på kunskap som DO tagit del av inom ramen för vår verksamhet.

Rapporten bygger till stor del på

- kvalitativa analyser av anmälningar till DO
- DO:s dialog med företrädare för organisationer i civila samhället
- domstolsbeslut, DO:s juridiska processföring och DO:s tillsynsbeslut
- forskning
- enkätundersökningar med frågor om upplevd diskriminering
- statistik över anmälningar till DO
- befintlig kunskap som tidigare publicerats.

Rapporten ger kunskap om hur utbredd diskriminering är i samhället, i vilka situationer som diskriminering förekommer och vilka som utsätts för diskriminering. Den här typen av kunskap eller data om utsatthet för diskriminering kan i enlighet med EU-kommissionens definition ses som en typ av jämlikhetsdata. Jämlikhetsdata definieras av EU-kommissionen som alla uppgifter som kan användas för att beskriva och analysera jämlikhetstillståndet. Uppgifterna kan vara kvantitativa eller kvalitativa.<sup>1</sup> Jämlikhetsdata anses vara ett viktigt verktyg för att motverka diskriminering och utanförskap i de europeiska medlemsländerna. Syftet med aggregerade jämlikhetsdata är att de ska kunna spegla ojämlika förhållanden i samhället.<sup>2</sup>

I denna bilaga beskriver vi vilket material som legat till grund för de olika kapitlen i rapporten och hur materialet har tagits fram och använts.

## Aktuella diskrimineringsfrågor

I rapportens första del beskriver vi några diskrimineringsfrågor som har varit särskilt aktuella under andra halvan av 2023 och de tre första kvartalen av 2024.

Till grund för avsnittet ligger frågor som på olika sätt varit aktuella i DO:s arbete eller inom diskrimineringsområdet. Till exempel eftersom de har blivit uppmärksammade i DO:s dialoger med organisationer i civila samhället, tillsynsärenden och rättliga

---

1 Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor (2021), sida 7.

2 Europeiska kommissionen (2023).

processer eller i DO:s remissvar till regeringen och andra myndigheter. Avsnittet baseras också på ett urval av nyheter om diskriminering som dags- och fackmedier rapporterat om under 2023 och 2024.

DO har gjort ett urval av frågor som vi väljer att belysa. En stor del av diskrimineringsproblemen i samhället är desamma över lång tid, och avsnittet ger inte en heltäckande bild av diskrimineringen i samhället.

## Diskrimineringens utbredning

Kapitlet om diskrimineringens utbredning syftar till att beskriva hur vanligt förekommande diskriminering är och hur den förändras över tid. Kapitlet baseras på statistik över anmälningar till DO och på resultat från åtta statistiska enkätundersökningar som innehåller frågor om utsatthet för diskriminering. En av dessa är den nationella SOM-undersökningen 2023, där DO deltog med frågor om utsatthet för diskriminering. De övriga undersökningarna har genomförts av andra myndigheter och organisationer utan DO:s medverkan.

## Statistik över anmälningar

Statistiken över anmälningar som kommer in till DO baseras på de data som registreras för anmälningarna i DO:s diarium.

Ofta består anmälan av en textbeskrivning av ett händelseförlopp, men den kan även innehålla flera handlingar eller bilagor. De data som registreras för en anmälan i DO:s diarium ska spegla innehållet i de handlingar som kommit in i anslutning till en anmälan. De data som registreras innehåller information om bland annat vilka diskrimineringsgrunder som händelsen har samband med, vilka former av diskriminering det handlar om och inom vilka samhällsområden som händelsen skett. Registreringen innebär dock inte att DO gör någon bedömning av om diskriminering eller annan överträdelse i diskrimineringslagens mening har skett.<sup>3</sup>

Det finns tre huvudsakliga begränsningar när det gäller anmälningar som underlag för att bedöma utbredningen av diskriminering i samhället:

- Många fall av diskriminering kommer inte till DO:s kännedom.
- De händelser som beskrivs i anmälningarna om diskriminering utgör inte alltid diskriminering i diskrimineringslagens mening.
- Förändringar av antalet inkomna anmälningar över tid kan ha andra förklaringar än att förekomsten av diskriminering förändrats, till exempel att DO successivt har ändrat sitt sätt att registrera inkomna anmälningar.

---

<sup>3</sup> För en mer utförlig beskrivning av materialet och metoden bakom statistiken över anmälningar, se Diskrimineringsombudsmannen (2024).

## **Många fall av diskriminering kommer inte till DO:s kännedom**

Det faktiska antalet fall där individer har utsatts för diskriminering är högre än det antal anmälningar som kommer in till DO. Det finns flera skäl till att alla fall av diskriminering inte kommer till DO:s kännedom. Det mest uppenbara är att alla personer som blir utsatta för diskriminering av olika skäl inte informerar någon samhällsaktör om detta. Det kan också vara så att den som blivit utsatt för diskriminering vänder sig till andra aktörer än DO, såsom ett fackförbund eller en antidiskrimineringsbyrå. Diskriminering är dessutom ibland svår att identifiera, vilket gör att personer som utsatts för diskriminering inte alltid vet om det själva. I den här rapporten presenterar vi utöver anmälningar till DO även data från enkätundersökningar om upplevd utsatthet för diskriminering, vilket gör att vi kan få en mer komplett bild av hur utbredd diskriminering är i samhället.

## **De händelser som beskrivs i anmälningar om diskriminering utgör inte alltid diskriminering i diskrimineringslagens mening**

De flesta av de anmälningar som ingår i statistiken har inte lett till att DO inlett en tillsyn i ärendet. Eftersom vi i denna rapport inkluderar diskriminering som inte har prövats juridiskt utgör inte detta något större problem för rapportens slutsatser. Det är dock viktigt att känna till att även statistiken över inkomna anmälningar visar på diskriminering som inte är juridisk prövad. Med all säkerhet inkluderar statistiken händelser och situationer som inte skulle anses utgöra diskriminering vid en juridisk utredning.

## **Förändringar i statistiken kan ha andra orsaker än att förekomsten av diskriminering har förändrats**

I den här rapporten redovisar vi antalet inkomna anmälningar under perioden 2015–2023. De förändringar som skett kan ha flera olika orsaker och kan inte ensidigt tolkas som att förekomsten av diskriminering i sig ökat eller minskat. En orsak till förändringar över tid kan vara att allmänhetens benägenhet att anmäla diskriminering har förändrats. Benägenheten att anmäla diskriminering kan till exempel påverkas av kampanjer och aktiviteter från civilsamhällesaktörer, insatser som DO genomför, politiska beslut som fattas eller frågor som uppmärksammas i media.

Eftersom statistiken utgörs av information som DO registrerat om anmälningar kan även förändringar i myndighetens sätt att hantera dessa påverka tidsserierna.

Det kan finnas fler faktorer som påverkat antalet inkomna anmälningar till DO. Den 1 september 2020 infördes möjligheten att lämna information om diskriminering via ett webbformulär. Vi bedömer att införandet av webbformuläret har bidragit till att fler anmälningar inkommit till DO.

Även i detta fall bidrar det faktum att vi presenterar statistiken över anmälningar tillsammans med data från enkätundersökningar till att vi kan få en bättre bild av om förändringar av inkomna anmälningar till DO beror på ökad förekomst av diskriminering eller på andra faktorer.

## Enkätundersökningar som används i rapporten

Inom ramen för DO:s första årliga rapport undersökte vi vilka befintliga undersökningar som kan ge information om hur utbredd diskrimineringen är i Sverige. I denna årliga rapport, som är den andra i ordningen, ingår fortfarande de flesta av dessa enkätundersökningar, varav några med uppdaterade data.

För att identifiera relevanta datakällor kartlade DO i arbetet med den första årliga rapporten vilka enkätundersökningar i Sverige som ger information om människors utsatthet för diskriminering. I arbetet med den här rapporten har vi genomfört omvärldsbevakning i syfte att identifiera ytterligare relevanta undersökningar. Vi har också identifierat en ny undersökning som vi återger resultat från i denna rapport. De enkätundersökningar som vi använder i rapporten är sådana som vi har bedömt håller god metodologisk kvalitet och är relevanta i relation till den definition av diskriminering som vi använder i denna rapport. När vi bedömt metodologisk kvalitet har vi utgått från om urvalet är representativt för befolkningen och om metoden är tillförlitlig.<sup>4</sup>

I dag finns inte någon stor återkommande enkätundersökning som på detaljerad nivå ställer frågor om den svenska befolkningens utsatthet för diskriminering. Däremot finns flera undersökningar där några frågor om diskriminering är en del av ett större frågebatteri. I SOM-undersökningen 2023 ställde DO två frågor om självupplevd diskriminering, vars resultat presenteras i denna årliga rapport. Till kapitlet om utbredning av diskriminering har vi därutöver hämtat data från sju andra enkätundersökningar. Dessa undersökningar är Hälsa på lika villkor, Nationella ungdomsenkäten, Arbetsmiljöundersökningen, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, Trakasseribarometern, Mobbningens förekomst och Eurostudent.

Gemensamt för undersökningarna är att de är relevanta utifrån frågeställningar om diskriminering och håller hög kvalitet när det gäller urval och insamlingsmetod. En av undersökningarna ingår i Sveriges officiella statistik, och flera av dem genomförs av statliga myndigheter i samarbete med Statistiska centralbyrån (SCB).

De flesta av undersökningarna har genomförts vid flera tillfällen, vilket ger oss möjlighet att följa den upplevda utsattheten för diskriminering över tid. Undersökningarna Mobbningens förekomst och Eurostudent<sup>5</sup> har enbart genomförts vid ett tillfälle vardera. Att vi ändå redovisar data från undersökningarna beror på att vi anser att det är angeläget att presentera de data som finns inom utbildningsområdet, och att det inom det området saknas undersökningar med frågor om diskriminering som genomförts återkommande med representativt urval. Inte heller Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning har i sin nuvarande form någon tidsserie bakom sig, men vi anser även här att den ger en värdefull bild av en

---

4 Mer ingående om urvalet av enkätundersökningar finns att läsa i föregående årlig rapport, Diskrimineringsombudsmannen (2023a).

5 Eurostudent har genomförts vid flera tillfällen men frågor om diskriminering har endast ingått i frågeformuläret vid ett tillfälle.

specifik utsatthet. När det gäller den nationella SOM-undersökningen är det första gången DO har deltagit i den med frågor om diskriminering, varför det heller inte där finns några tidigare resultat att jämföra med.

Vår avsikt med att använda oss av dessa undersökningar är att de möjliggör att undersöka om befolkningens upplevda utsatthet för diskriminering ökar eller minskar över tid. De flesta av undersökningarna ger dock ingen information om i vilken situation som människor upplever sig diskriminerade. Där kan dock resultaten från SOM-undersökningen bidra med att ge en bild över upplevelsen av diskriminering inom flera olika samhällsområden.

Utifrån undersökningar går det att kartlägga vilka diskrimineringsgrunder som individer oftast upplever att den diskriminering som de utsätts för har samband med. Utifrån de data som DO haft tillgång till i arbetet med den här rapporten har det även gått att undersöka skillnader i rapporterad utsatthet för diskriminering för olika kön och åldersgrupper. Några motsvarande jämförelser har inte på samma sätt varit möjliga att göra med utgångspunkt i andra diskrimineringsgrunder, även om vi till viss del har tillgång till specifika data om diskriminering av personer med funktionsnedsättning. I en undersökning har vi haft tillgång till data uppdelade på respondenternas födelseland, vilket är relevant men långt ifrån heltäckande för att undersöka diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.

**Tabell B1. Undersökningar som används i rapporten.**

Undersökning (ansvarig för undersökningen)	Undersökningarnas periodicitet	Antal respondenter per undersökning
Den nationella SOM-undersökningen 2023 (SOM-institutet)	2023 <sup>6</sup>	1 771 (Edition 3, 2023)
Hälsa på lika villkor (Folkhälsomyndigheten)	Varje eller vartannat år 2011–2022	Mellan 9 728 (2015) och 17 758 (2021)
Nationella ungdomsenkäten (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor)	2008, 2012, 2015, 2018 och 2021	Mellan 2 169 (2015) och 5 605 (2021)
Arbetsmiljöundersökningen (Arbetsmiljöverket)	Vartannat år 2015–2021	Mellan 3 400 (2022) och 4 153 (2015)
Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (Statistiska centralbyrån)	2022	9 456
Trakasseribarometern (Kantar Public och arbetsmarknadens parter)	2018, 2020, 2022	Mellan 2 000 (2018) och 7 000 (2022)
Mobbningens förekomst: Tre barn utsatta i varje klass (Friends, Novus och Örebro universitet)	2022	1 657
Eurostudent 8 (Universitets- och högskolerådet i samarbete med Statistiska centralbyrån)	2022	7 300

## Undersökningarnas frågor om diskriminering varierar

De enkätundersökningar som vi använder oss av ställer frågor om utsatthet för diskriminering på olika sätt. I några undersökningar används ordet ”diskriminering” i frågeställningen. I andra undersökningar ställs i stället frågor om kränkningar, till exempel om respondenterna har upplevt sig behandlade eller bemötta på ett sätt som gjort att de känt sig kränkta. Vi kan utgå från att dessa skillnader i hur frågorna är formulerade kommer att påverka respondenternas svar.

I undersökningar om utsatthet för sexuella trakasserier och mobbning har det visat sig att fler personer svarar att de utsatts för ett eller flera specifika beteenden som kan klassas som sexuella trakasserier eller mobbning, jämfört med om personerna får svara på en direkt fråga om huruvida de blivit utsatta för sexuella trakasserier eller mobbning.<sup>7</sup> Det finns anledning att anta att detsamma kan gälla för begreppet diskriminering, men det har så vitt vi vet ännu inte undersökts.

En annan sak som skiljer sig mellan de undersökningar som vi presenterar data ifrån är vilken tidsperiod som frågorna om utsatthet för trakasserier handlar om. Frågorna kan till exempel avse händelser de senaste tre månaderna, det senaste året eller de senaste fem åren.

6 SOM-undersökningen har genomförts årligen sedan 1986 men DO:s frågor om diskriminering har endast ingått 2023.

7 Kantar Public (2022); Friends (2022).

## Undersökningarna och deras frågeformuleringar

Nedan framgår dels information om respektive undersökning som ingår i rapporten, dels hur de frågor som berör utsatthet för diskriminering är formulerade i respektive undersökning. I en del av undersökningarna har frågeformuleringarna ändrats över tid. I dessa fall anges de formuleringar som användes vid det senaste undersökningstillfället som vi hämtat data ifrån.

### Den nationella SOM-undersökningen

Den nationella SOM-undersökningen genomförs av SOM-institutet som hör till Göteborgs universitet. SOM-undersökningen är en årlig frågeundersökning med syfte att kartlägga den svenska allmänhetens vanor och attityder på temat samhälle, opinion och medier. Som myndighet eller organisation kan man samverka med SOM-institutet och därmed ingå i deras undersökningar med egna frågor. SOM-undersökningen 2023 bestod av sju editioner, där vissa frågor endast ställdes i en eller några av editionerna medan andra ställdes i alla editioner. DO deltog i en edition med två frågor om diskriminering. Den nationella SOM-undersökningen 2023 skickades till ett representativt urval av personer i åldern 16–90 år boende i hela Sverige.<sup>8</sup> Resultaten från frågorna om diskriminering i SOM-undersökningen 2023 har också publicerats av SOM-institutet.<sup>9</sup>

#### Frågor om diskriminering

Har du diskriminerats under de senaste 12 månaderna?

- Ja, flera gånger
- Ja, någon gång
- Nej

I vilket sammanhang diskriminerades du, och vilken diskrimineringsgrund tror du att det hade samband med? Flera alternativ kan uppges.

- När jag sökte jobb
- På min arbetsplats
- I kontakt med hyresvärd, mäklare eller bostadsrättsförening
- Inom hälso- och sjukvården
- I kontakt med socialtjänsten
- Inom skolan, högskolan eller annan utbildning
- I kontakt med affär, restaurang, bank eller liknande
- I kollektivtrafiken
- I kontakt med polis eller tull
- I annat sammanhang

---

8 SOM-institutet (2024a).

9 SOM-insitutet (2024b).



Svarsalternativ för varje sammanhang: Kön; Könsoverskridande identitet eller uttryck; Etnisk tillhörighet; Religion eller annan trosuppfattning; Funktionsnedsättning; Sexuell läggning; Ålder.

## Hälsa på lika villkor

Hälsa på lika villkor är en nationell enkätundersökning om hälsa, levnadsvanor och livsvillkor som genomförs av Folkhälsomyndigheten. Det är en urvalsundersökning bland befolkningen 16 år och äldre<sup>10</sup>. Frågorna är inte avgränsade till något enskilt samhällsområde utan omfattar all kränkande behandling eller bemötande som individen har utsatts för, även kränkningar från privatpersoner.

### Frågor om diskriminering

Har du under de senaste 3 månaderna blivit behandlad eller bemött på ett sätt så att du känt dig kränkt?

- Nej
- Ja, någon gång
- Ja, flera gånger

Hade den kränkande behandlingen eller bemötandet samband med något av följande?  
Flera alternativ kan ges.

- Etnisk tillhörighet
- Kön
- Sexuell identitet
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Religion
- Hudfärg
- Utseende
- Könsidentitet och/eller könsuttryck
- Annat
- Vet inte

## Nationella ungdomsenkäten

Nationella ungdomsenkäten är en representativ enkätundersökning som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har genomfört ungefär vart tredje år sedan 2008. I enkäten tillfrågas unga mellan 16 och 25 år om sina levnadsvillkor.

---

<sup>10</sup> För 2020 och tidigare omfattas 16–84 år.

### Frågor om diskriminering

Har du de senaste 6 månaderna upplevt att du har blivit orättvist behandlad på ett sätt så att du känt dig kränkt? Räkna även med händelser på internet och sociala medier.

Med orättvist behandling menar vi att någon eller några medvetet har behandlat dig orättvist på ett allvarligt sätt.

- Nej, aldrig
- Ja, någon gång
- Ja, flera gånger

Av vem eller vilka har du känt dig orättvist behandlad? Räkna även med händelser på internet och sociala medier. Flera alternativ får markeras.

- Andra elever/studenterna
- Andra ungdomar
- Lärare eller annan vuxen på skolan
- Någon på min arbetsplats
- Fritidsledare eller annan vuxen på fritidsgård eller ungdomens hus
- Ledare/tränare på en fritidsaktivitet
- Familj/släkt
- Annan person

Av vilken orsak tror du att du blev orättvist behandlad? Flera alternativ får markeras.

- Utländsk bakgrund/hudfärg/etnicitet
- Kön
- Sexuell läggning
- Könsidentitet/könsuttryck
- Ålder
- Utseende
- Funktionsnedsättning
- Religion eller annan trosuppfattning
- Annan orsak
- Vet inte

### Arbetsmiljöundersökningen

Arbetsmiljöundersökningen är en enkätundersökning om fysiska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden som genomförs av Arbetsmiljöverket i samarbete med Statistiska centralbyrån. Statistiken är en del av Sveriges officiella statistik.

Undersökningen är representativ för Sveriges sysselsatta (yrkesarbetande) befolkning i åldrarna 16–74 år.

### Frågor om diskriminering

Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från...

... chefer eller arbetskamrater?

... andra personer (till exempel kunder, patienter, klienter, passagerare, elever)?

Svarsalternativ för de två delfrågorna:

- Ett par dagar i veckan (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna.

Upplever du att du på din arbetsplats är utsatt för diskriminering på grund av...

- |  |        |
|--|--------|
| a) ... kön?                                  | Ja/Nej |
| b) ... könsidentitet eller könsuttryck?      | Ja/Nej |
| c) ... etnisk tillhörighet?                  | Ja/Nej |
| d) ... religion eller annan trosuppfattning? | Ja/Nej |
| e) ... funktionsnedsättning?                 | Ja/Nej |
| f) ... sexuell läggning?                     | Ja/Nej |
| g) ... ålder?                                | Ja/Nej |

### Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

Undersökningen ”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning” omfattar personer i åldern 16–64 år som är folkbokförda i Sverige. Sedan 2021 genomförs undersökningen av Statistiska centralbyrån (SCB) inom ramarna för Arbetskraftsundersökningen (AKU).<sup>11</sup> I samband med intervjun till AKU ställs frågor om huruvida man har en funktionsnedsättning. De personer som svarar ja på den frågan får ytterligare frågor som hör till undersökningen ”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning”. Vartannat år ställs frågor om upplevelser av diskriminering i arbetslivet.

Inför 2022 års undersökning genomfördes ett omfattande utvecklingsarbete av undersökningens upplägg och innehåll. Det innebär att resultaten från 2022 inte är jämförbara med tidigare undersökningar.<sup>12</sup>

11 Tidigare genomfördes undersökningen av SCB på uppdrag av Arbetsförmedlingen och till stor del som en egen undersökning men med urval baserat på frågor som ställts i AKU.

12 För mer information se Statistiska centralbyrån (2023).

### Frågor om diskriminering

Har du någon gång upplevt att du på grund av din funktionsnedsättning inte fått ett jobb som du hade tillräckliga meriter för?

- Ja
- Nej
- Ej aktuellt/har inte sökt något jobb
- Vet ej

Har du någon gång upplevt att du på grund av din funktionsnedsättning blivit förbigången då du sökt en högre tjänst?

- Ja
- Nej
- Ej aktuellt/har inte sökt någon högre tjänst
- Vet ej

Har du någon gång upplevt att du på grund av din funktionsnedsättning blivit uppsagd eller avskedad?

- Ja
- Nej
- Ej aktuellt/har aldrig haft ett jobb
- Vet ej

Har du någon gång upplevt att chefer eller arbetskamrater mobbat, kränkt eller trakasserat dig för att du har en funktionsnedsättning?

- Ja
- Nej
- Ej aktuellt/har aldrig haft ett jobb
- Vet ej

### Trakasseribarometern

Trakasseribarometern genomförs av Verian (tidigare Kantar Public) i samverkan med fackförbund, branschorganisationer och andra parter på arbetsmarknaden. Undersökningen görs genom en riksrepresentativ och slumpmässigt rekryterad onlinepanel. De svarande är 18–64 år och har haft sysselsättning de senaste tolv månaderna. I undersökningen ställs explicita frågor om upplevelser av sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med de olika diskrimineringsgrunderna. I undersökningen ställs också frågor om olika konkreta oönskade beteenden som skulle kunna utgöra sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagens definition.

### Frågor om diskriminering

Har du hos din nuvarande arbetsgivare under de senaste 12 månaderna, i eller kring din arbetssituation, varit med om något av följande och, om så är fallet, hur ofta? Arbetssituation avser situationer på arbetsplatsen eller sådant som händer utanför om det har samband med arbetet.

- Ovälkommen beröring av sexuell art som upplevts kränkande
- Trots att du redan har sagt nej, fått upprepade förslag om att träffas på ett sätt som inte upplevts vara av ren vänskaplighet
- Olämpliga närmanden av kollega/-or i sociala nätverk såsom chattar och Facebook
- Ovälkomna mejl/sms från kollega/-or av sexuell art som upplevts stötande
- Någon som, på ett sätt som du upplevt sexuellt stötande, visat delar av sin kropp för dig
- Sexuella inviter för att du ska få fördelar i ditt arbete
- Någon som visar bilder av sexuell natur på ett sätt som varit oönskat
- Någon som försökt tvinga till sig en sexuell handling med dig
- Någon som försökt tvinga till sig en sexuell handling med dig när du endera sovit eller varit påverkad av alkohol/droger
- Någon som tvingat till sig en sexuell handling med dig

Svarsalternativ: Mycket ofta, Ganska ofta, Inte särskilt ofta, Mycket sällan, Enstaka tillfälle, Aldrig, Tveksam/vet ej.

Har du hos din nuvarande arbetsgivare utsatts för trakasserier i eller kring din arbetssituation de senaste 12 månaderna på grund av...

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Svarsalternativ: Ja, Nej, Tveksam/vet ej.

Har du under de senaste 12 månaderna någon gång utsatts för sexuella trakasserier i eller kring din arbetssituation?

Svarsalternativ: Ja, Nej, Tveksam/vet ej.

### Mobbningens förekomst

Stiftelsen Friends rapport Mobbningens förekomst publicerades 2022 och handlar om skolelevers utsatthet för olika typer av kränkningar. Rapporten bygger på en representativ enkätundersökning där 1 657 skolelever i åldern 9–18 år deltog. Av dem som svarade på enkäten gick tre fjärdedelar i grundskolan och en fjärdedel i gymnasiet. I undersökningen ställdes frågor om huruvida eleverna har utsatts för beteenden som

kan utgöra sexuella trakasserier eller verbala trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion under de två senaste månaderna. Frågorna handlar endast om beteenden som andra elever har utsatt dem för.

### Frågor om diskriminering

Har du under de senaste två månaderna upplevt obehag (känt dig ledsen, sårad eller rädd) av att andra elever...

- Tafsat, tagit på dig, gett dig sexuella kommentarer i skolan?
- Skickat sexuella eller avklädda bilder/filmklipp till dig som du inte ville ha?
- Kallat dig elaka saker på grund av din etniska bakgrund (till exempel hudfärg, var du kommer ifrån) eller religion?

Svarsalternativ:

- Ja, flera gånger i veckan
- Ja, ungefär 1 gång i veckan
- Ja, 2 till 3 gånger i månaden
- Ja, 1 eller 2 gånger
- Nej, det har inte hänt mig
- Vet inte/vill inte svara

### Eurostudent 8

Eurostudent är en återkommande europeisk enkätundersökning om den sociala och ekonomiska dimensionen av högskolestudier. Universitets- och högskolerådet ansvarar för det svenska deltagandet och undersökningen genomförs i samarbete med Statistiska centralbyrån. Resultaten viktas och är representativa för studenter i Sverige. I Eurostudent 8 som genomfördes 2022 ingick frågor om diskriminering i samband med högskolestudier.

### Frågor om diskriminering

I samband med dina studier, har du någonsin känt dig diskriminerad på grund av....

Den här frågan handlar om upplevelser relaterade till vem du är. Detta inkluderar både hur du beskriver dig själv och hur andra kan beskriva dig. Flera svar möjliga.

... din hudfärg?

... ditt etniska ursprung (t.ex same eller rom)?

... din nationstillhörighet (t.ex. finländare eller amerikan)?

... din religion/trosuppfattning?

... ditt kön?

... din sexuella läggning?

... din ålder?

... funktionsnedsättning?

Svarsalternativ för åtta delfrågorna ovan:

- Ja, av studiekamrater
- Ja, av lärare
- Ja, av annan personal på lärosätet
- Nej

I samband med dina studier: Har du på grund av vem du är ...

... varit utsatt för oönskad sexuell uppmärksamhet (t.ex. kommentarer, oönskade fysiska närmanden eller pussar)?

- Ja, många gånger det senaste året
- Ja, en eller två gånger det senaste året
- Ja, men inte under det senaste året
- Aldrig

## Fördjupningar om diskriminering

I kapitlet *Fördjupningar om diskriminering* finns tre avsnitt där vi fördjupat beskriver diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan, rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan samt åldersdiskriminering. Avsnitten baseras på kunskapsunderlag och rapporter som DO tagit fram under de senaste åren samt information och kunskap från DO:s dialog med civila samhället, domstolsbeslut och DO:s tillsyn. Vilka källmaterial som används varierar mellan de olika fördjupningsdelarna.

Alla tre avsnitten baseras till stor del på kvalitativa analyser av anmälningar som har kommit in till DO. Anmälningarna ger kunskap om i vilka situationer som personer upplever sig diskriminerade och om hur relationen till den eller de som utför diskriminerande handlingar ser ut. Genom analyser av anmälningar kan vi också få en bild av vilka grupper som utsätts för diskriminering. Det är dock viktigt att tänka på att de anmälningar som kommer in till DO inte nödvändigtvis ger en rättvisande bild av den diskriminering som sker i samhället. Det kan finnas diskriminering som av olika skäl inte anmäls till DO. En förutsättning för att anmäla är att känna till möjligheten att anmäla och vilken institution man kan vända sig till. Den som har utsatts för diskriminering måste också tycka att det är mödan värt att anmäla och tro att det kan leda till något.

## Rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan

Rapportens avsnitt om rasism och diskriminering av afrosvenska elever i skolan utgår i första hand från en kvalitativ analys av anmälningar till DO och från vad som framkommit i dialogmöten som DO har genomfört med organisationer i civila samhället under 2024.<sup>13</sup> Även om avsnittet är baserat på dialogmöten som genomförts under 2024 har DO under många års tid tagit del av liknande information från organisationer i civila samhället. Därutöver innehåller avsnittet även hänvisningar till rapporter som tidigare tagits fram av andra aktörer.

I analysen ingick alla anmälningar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och som handlar om händelser i förskola/förskoleklass, grundskola och gymnasium under åren 2020–2023. Totalt handlar det om 514 anmälningar, varav 104 bedöms handla om diskriminering av afrosvenskar.

En analys som avser diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet generellt gjordes först. Därefter genomfördes en analys med särskilt fokus på de anmälningar som rör diskriminering av afrosvenska elever. Syftet med det var att ge en mer fördjupad kunskap om diskriminering av afrosvenska elever eftersom både vår analys av anmälningar och andra studier tyder på att det är en särskilt utsatt grupp.

För att kunna genomföra denna analys gjordes en bedömning av om anmälningarna handlade om diskriminering av afrosvenska elever eller om de rörde diskriminering av elever med andra etniska tillhörigheter. De anmälningar som bedömdes handla om diskriminering av afrosvenska elever var sådana där anmälaren uttryckligen uppgett att diskrimineringen har samband med att eleven är "svart", "afrosvensk" eller "afroamerikan" och anmälningar där "av afrikanskt ursprung", "mörk hud", "mörkhyad" "brun", "från Gambia", "från Somalia" eller "från Eritrea" uppgetts i kombination med att n-ordet har yttrats. Även anmälningar där n-ordet yttrats och personen beskriver att händelsen har med "etnisk tillhörighet", "hudfärg" eller "utländsk bakgrund" att göra har bedömts handla om diskriminering av afrosvenska elever.

## Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan

Avsnittet om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan bygger till stor del på en kvalitativ analys av anmälningar till DO och på intervjuer med medlemmar i och företrädare för funktionshindersorganisationer. Därutöver bygger avsnittet på rapporter som tidigare publicerats av DO eller andra organisationer samt på DO:s tillsynsärenden och processer. De rapporter som vi refererar till är sådana som DO haft kännedom om sedan tidigare eller fått kännedom om under arbetet med avsnittet, till exempel genom dialog med organisationer i civila samhället.

---

<sup>13</sup> I dialogerna 2024 deltog Afrosvenskarnas Forum för Rättvisa, Afrosvenskarnas Riksorganisation, Black Lives Matter Sweden och Forum för föräldrar till afrosvenska barn.



## Analys av anmälningar

Analysen av anmälningar utgår från 200 slumpvis utvalda anmälningar om diskriminering som har samband med funktionsnedsättning inom grundskola och gymnasium, och som inkom till DO under perioden 2018–2022. Resultatet av analysen har tidigare publicerats i en egen rapport.<sup>14</sup>

Det är sannolikt att DO genom analysen har identifierat de diskrimineringsproblem som oftast anmäls, det är dock inte säkert att analysen ger en heltäckande bild av alla de diskrimineringsproblem som har anmälts under perioden.<sup>15</sup>

## Intervjuer med medlemmar i och företrädare för funktionshindersorganisationer

Avsnittet baseras också på intervjuer med medlemmar i och företrädare för fem organisationer eller projekt inom funktionshindersrörelsen:

- Riksförbundet Attention (fysisk intervju 2023-12-11)
- Svenska diabetesförbundet (digital intervju 2023-12-12)
- Projektet Stoppa funkofobin<sup>16</sup> (digital intervju 2023-12-14)
- Riksföreningen JAG (fysisk intervju 2024-01-22)
- Ung i FUB (digital intervju 2023-12-06 och fysisk intervju 2024-01-31).

Urvalet av organisationer gjordes med syfte att bekräfta eller komplettera DO:s analys av anmälningar. Några organisationer valdes ut för att analysen av anmälningar visat på omfattande eller allvarlig diskriminering. Andra organisationer valdes ut eftersom anmälningarna i väldigt låg grad synliggör diskriminering av personer med de funktionsnedsättningar som organisationen arbetar med.

Intervjuerna med de fyra första organisationerna eller projekten genomfördes med företrädare (anställda eller förtroendevalda) för respektive organisation. Vid intervjuerna deltog 1–3 personer från organisationerna och 2 personer från DO. Vid dessa intervjuer berättade intervjupersonerna både om egna erfarenheter och om berättelser och kunskap som de fått till sig i rollen som anställd eller förtroendevald.

Intervjuerna med Ung i FUB skedde genom att DO medverkade vid nätverksträffar med medlemmar i Ung i FUB som anordnas av Riksförbundet FUB respektive Ung i FUB Stockholms län. Intervjuerna med Ung i FUB hade därmed karaktären av fokusgruppsintervjuer med mellan 5 och 12 intervjupersoner. Intervjupersonerna i intervjuerna med Ung i FUB berättade om diskriminering som de själva eller som vänner och närstående varit med om.

---

<sup>14</sup> Se Diskrimineringsombudsmannen (2023b).

<sup>15</sup> För mer utförlig beskrivning av metoden för analysen av anmälningar, se Diskrimineringsombudsmannen (2023b).

<sup>16</sup> Stoppa funkofobin var ett projekt som startades av Unga med synnedsättning och som drevs tillsammans med Unga hörselskadade, Unga rörelsehindrade och Dövblind barn och ungdom. Projektet avslutades i april 2024.

## Åldersdiskriminering

Avsnittet om åldersdiskriminering baseras i första hand på en kvalitativ analys av 240 anmälningar om åldersdiskriminering. Huvudresultaten från den kvalitativa analysen har också diskuterats med och kompletterats av organisationer i civila samhället i samband med DO:s dialogmöte om åldersdiskriminering i december 2023. Avsnittet baseras också på enkätundersökningar med frågor om åldersdiskriminering och på DO:s juridiska processer och tillsynsbeslut. I avsnittet refererar vi också till några forskningsartiklar om åldersdiskriminering i Sverige från perioden 2019–2023. Dessutom återges resultat från DO:s tidigare arbete om diskriminering inom bostadsmarknaden.

### Analys av anmälningar

Analysen av anmälningar utgår från ett urval om 177 anmälningar om diskriminering som har samband med ålder och som inkommit till DO under åren 2018–2022. Det totala urvalet är uppdelat i fyra separata urval av anmälningar om åldersdiskriminering inom samhällsområdena arbetsliv, hälso- och sjukvård, varor och tjänster samt alla övriga samhällsområden. Anledningen till detta var att en kvantitativ analys visar att flest anmälningar om åldersdiskriminering handlar om händelser inom de tre förstnämnda samhällsområdena.

Det är sannolikt att DO genom analysen av anmälningar har identifierat de diskrimineringsproblem som oftast anmäls inom samhällsområdena arbetsliv, hälso- och sjukvård samt varor och tjänster. Det är dock inte säkert att analysen ger en heltäckande bild av alla de diskrimineringsproblem som har anmälts under perioden. När det gäller övriga samhällsområden ger analysen en mer översiktlig och mindre tillförlitlig bild.

### Enkätundersökningar om åldersdiskriminering

I flera enkätundersökningar har det ställts frågor om upplevd åldersdiskriminering, där svaren också kan delas upp på olika åldersgrupper. I avsnittet återger vi resultat från SOM-undersökningen och Hälsa på lika villkor och resonerar kring resultat från bland annat Arbetsmiljöundersökningen.<sup>17</sup>

För att få mer kunskap om åldersdiskriminering bland personer som är 85 år eller äldre ställde DO även frågor i en enkätundersökning som särskilt riktade sig till personer i den åldersgruppen. Just denna åldersgrupp ligger ofta utanför urvalet i större enkätundersökningar och i den mån de ingår i urvalet är antalet svarande ofta lågt, vilket gör resultaten osäkra.

Den undersökning som DO deltog i genomfördes av företaget Verian genom telefonintervjuer under mars–april 2024. Totalt deltog 1 003 personer i undersökningen. DO:s frågor handlade dels om upplevd åldersdiskriminering och i vilka situationer som personerna upplevt sig utsatta för åldersdiskriminering, dels om upplevd diskriminering som har samband med andra diskrimineringsgrunder.

---

<sup>17</sup> För mer detaljerad beskrivning av undersökningarna, se metodbilagans avsnitt om Diskrimineringsutbredning.

## Referenser i bilagan

Diskrimineringsombudsmannen (2023a). Förekomst av diskriminering 2023 – Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen. Rapport 2023:3. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen (2023b). Diskriminering som har samband med funktionsnedsättning i skolan – En kortanalys av anmälningar. Kortanalys 2023:1. Solna: Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Diskrimineringsombudsmannen (2024). Statistik 2015–2023 – Statistik över anmälningar som inkom till Diskrimineringsombudsmannen 2015–2023. Rapport 2024:1. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor (2021). Riktlinjer för bättre insamling och användning av jämlikhetsdata. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.

Europeiska kommissionen (2023). Equality data collection (commission.europa.eu). [2023-03-26].

Friends (2022). Mobbningens förekomst: Tre barn utsatta i varje klass. Stockholm: Friends.

Kantar Public (2022). Trakasseribarometern 2022 – kunskap för ett tryggt och inkluderande arbetsliv.

SOM-institutet (2024a). Den nationella SOM-undersökningen 2023 – En metodöversikt. SOM-rapport nr 2024:4.

SOM-institutet (2024b). Utsatthet för diskriminering. SOM-rapport nr 2024:24.

Statistiska centralbyrån (2023). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2022. Solna: Statistiska centralbyrån.









**DO**

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

Box 4057

169 04 Solna

Telefon 08-120 20 700

Facebook/Diskrimineringsombudsmannen

Instagram: @diskrimineringsombudsmannen\_do

LinkedIn/Diskrimineringsombudsmannen, DO

ISBN 978-91-88175-54-0

