

Diskriminering i Norrbottens län 2016-2018

**RÄTTIGHETS
= CENTRUM
NORRBOTTEN**

Innehåll

Kapitel 1: Introduktion	2
Bakgrund	2
Rapportens syfte och upplägg.....	2
Rapportens viktigaste slutsatser	3
Om Rättighetscentrum Norrbotten	4
Kapitel 2: Om diskriminering och hatbrott	5
Diskrimineringsgrunderna.....	5
Olika former av diskriminering.....	6
Hatbrott.....	9
Kapitel 3: Läget i Norrbotten 2016-2018	10
Anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen.....	10
Ärenden hos Rättighetscentrum Norrbotten.....	13
DO:s tillsyn av kommunerna	15
Hatbrott.....	16
Kapitel 4: Exempel på diskriminering i Norrbottens län	18
Misstänk etnisk diskriminering vid rekrytering.....	18
Ledarhund nekad på långfärdsbuss	18
Bristande tillgänglighet på förskola.....	19
Behov av borgerlig vigselförrättare med samiskt ursprung?	19
Folktandvården anpassar inte kommunikation	19
Trakasserier i skolan tas inte på allvar av skolläring	19
Skolavslutning i bönhus.....	20
Kapitel 5: Slutord.....	21

Rättighetscentrum Norrbotten

Sensus studieförbund

Varvsgatan 53, 972 33 Luleå

0920 – 25 99 81 / 85 / 84

rattighetscentrum.norrbotten@sensus.se

www.rattighetscentrumnb.se

www.facebook.com/SensusRCN



Kapitel 1: Introduktion

Bakgrund

Rätten att inte bli diskriminerad utgår från principen om alla människors lika värde och är en grundläggande mänsklig rättighet. Den övergripande lagstiftningen mot diskriminering i Sverige finns i diskrimineringslagen (2008:567). Lagen förbjuder diskriminering inom en rad samhällsområden och reglerar även skyldigheten för arbetsgivare och utbildningsanordnare att bedriva förebyggande arbete mot diskriminering. I lagen definieras olika former av diskriminering, vilka personer som skyddas av lagen, och inom vilka samhällsområden som lagens förbud mot diskriminering gäller. Diskrimineringslagen är en utgångspunkt för Rättighetscentrum Norrbottens arbete och förbjuder diskriminering som beror på:

- Kön
- Könsidentitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Religion eller annan trosuppfattning
- Ålder

Det är också dessa diskrimineringsgrunder som behandlas i denna rapport.

I den svenska lagstiftningen finns även förbud mot diskriminering i Regeringsformen som är en av Sveriges grundlagar, och i Europakonventionen som är svensk lag. Utöver detta förekommer förbud mot diskriminering i form av krav på saklig och opartisk behandling på ett flertal ställen i lagstiftningen. Dessutom finns förbud mot diskriminering i de flesta konventioner om mänskliga rättigheter och i EU-rätten.

Rapportens syfte och upplägg

Diskriminering har betydande negativa effekter på samhället. Till konsekvenserna hör outnyttjade mänskliga resurser, sämre social sammanhållning och försämrad folkhälsa. Diskriminering får allvarliga följder även på individnivå. Det finns dock en stor kunskapslucka när det gäller förekomsten av diskriminering. Genom att sammanställa denna rapport vill Rättighetscentrum Norrbotten bidra till minska denna kunskapsbrist.

Rapporten beskriver den rapporterade förekomsten av diskriminering i Norrbottens län, som är Rättighetscentrum Norrbottens upptagningsområde. Då vi har begränsade resurser att genomföra denna typ av studie har vi utgått från material som redan finns tillgängligt: anmälningar som inkommit till Diskrimineringsombudsmannen (DO) och vars innehåll i stor utsträckning är offentligt, vår egen ärendestatistik, och polisens data över förekomsten av vissa hatbrott i länet.

Rapporten avser inte redogöra för den faktiska förekomsten av diskriminering i länet; för detta krävs omfattande forskning. Mörkertalet när det gäller diskriminering i Sverige (och Norrbotten)

är stort. Antalet anmälningar till DO och till Rättighetscentrum Norrbotten är dessutom för få för att resultatet i rapporten ska ha statistisk relevans. Rapporten ger dock en överblick över vilka typer av diskrimineringsärenden som anmälts de senaste åren och vad anmälningarna har lett till.

Vi kommer även att kommentera den tillsyn som DO har genomfört 2017-2018 av riktlinjer och rutiner för sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier i landets samtliga kommuner, i den del den gäller kommunerna i Norrbottens län. Rapporten är upplagd på följande sätt:

- I kapitel två presenteras fakta om diskriminering och diskrimineringslagstiftningen i Sverige. Även hatbrott beskrivs i denna del.
- I kapitel tre redovisas granskningen av de anmälningar om diskriminering som kommit in till DO och till Rättighetscentrum Norrbotten 2016, 2017 och 2018. I samma kapitel presenteras polisens statistik över vissa anmälningar av hatbrott.
- I kapitel fyra beskrivs ett urval anmälningar som inkommit till DO 2016-2018 för att ge exempel på hur diskriminering har tagit sig uttryck i Norrbotten de senaste åren.
- I kapitel fem ges avslutande kommentarer och slutsatser.

Rapporten riktar sig till alla som är intresserade av och/eller har ett behov av grundläggande information om diskriminering i Norrbotten. För dig med begränsad kunskap om lagstiftningen kring diskriminering kan den även ge en inblick i hur diskrimineringsförbudet i Sverige är uppbyggt. Den som vill fylla ytterligare kunskapsluckor inom sin verksamhet, arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter eller helt enkelt veta mer om hur vi arbetar och vad vi kan erbjuda är välkomna att kontakta Rättighetscentrum Norrbotten.

Rapportens viktigaste slutsatser

- Diskriminering är ett allvarligt problem både på individ- och samhällsnivå. Förutom den orättvisa i form av sämre möjligheter till t.ex. jobb och bostad som diskriminering kan innebära finns det ett starkt samband mellan diskriminering och ohälsa.
- Antalet anmälningar till DO från boende i Norrbottens län är få i förhållande till befolkningsmängd, men ökar. Över hela landet anmäldes i snitt 24 fall av diskriminering per 100 000 invånare och år 2016-2018. För Norrbottens län var siffran ca 11 ärenden per 100 000 invånare under både 2016 och 2017. 2018 inkom 18 anmälningar per 100 000 invånare till DO från Norrbottens län.
- Jämfört med hur det ser ut i hela landet avser en högre andel av anmälningar i Norrbotten offentliga verksamheter. 2016-2018 avsåg i snitt 77 % av anmälningar från Norrbottens län diskriminering av en offentlig verksamhet, medan motsvarande andel för hela landet var 61 %.¹

¹ Siffran 61 % avser åren 2016-2017. Från och med 2018 går detta inte längre att utläsa ur DO:s ärendestatistik.

- Av de anmälningar som avser offentliga verksamheter står kommunerna i länet för en stor andel. Gällivare kommun utmärker sig som föremål för ett jämförelsevis högt antal anmälningar till DO.
- Den vanligaste grunden för diskriminering i anmälningar från Norrbotten till DO och till Rättighetscentrum Norrbotten var diskriminering som har samband med etnicitet. Den näst vanligaste grunden var funktionsnedsättning. Detta är i linje med DO:s siffror för hela landet.
- Det har skett en drastisk ökning av antalet anmälningar av hets mot folkgrupp i både Norrbottens län och i landet efter 2016. En trolig orsak är arbetet som bedrivs av t.ex. Näthatsgranskaren och av Juridikfronten, ideella organisationer som verkar för att hitta och anmäla hatbrott på nätet.
- Det är svårt för den som utsätts för diskriminering att få juridisk upprättelse. DO driver få ärenden, antidiskrimineringsbyråernas resurser är begränsade, och tillgången till ekonomiskt stöd i form av rättsskydd eller rättshjälp är begränsad.
- På arbetsplatser och inom utbildningssektorn finns långtgående skyldigheter att arbeta förebyggande mot diskriminering; detta kallas i lagen att arbeta med aktiva åtgärder. Om lagen skulle tillämpas effektivt skulle detta bidra avsevärt till att förebygga diskriminering.

Om Rättighetscentrum Norrbotten

Den första antidiskrimineringsbyrån i Norrbotten startades av Röda Korset 2006, med kontor i Luleå och med Norrbottens län som upptagningsområde. När verksamheten lades ned grundades Rättighetscentrum Norrbotten, som har verkat sedan 2013 med Sensus studieförbund som huvudman. Det finns för närvarande 17 antidiskrimineringsbyråer i landet, samtliga med huvudsaklig finansiering från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Sex av dessa byråer drivs av Sensus studieförbund.

Målet med verksamheten är att främja likabehandling, lika rättigheter och mänsklig mångfald, och att förebygga och motverka diskriminering i Norrbottens län. För att bidra till målet arbetar Rättighetscentrum med:

- **Stöd och juridisk rådgivning till enskilda** som drabbats av diskriminering.
- **Utbildning och information.** Kompetenshöjande insatser kring förebyggande antidiskrimineringsarbete och mångfaldsfrågor. Insatserna riktar sig framför allt till arbetsplatser, skolor och föreningar.
- **Opinionsbildning.** Vi lyfter våra frågor genom olika typer av arrangemang (föreläsningar, kulturarrangemang, konferenser), ofta i samarbete med andra organisationer. Till opinionsbildningen hör även debattartiklar och studier som denna rapport.

Rättighetscentrum Norrbotten drivs av tre verksamhetsutvecklare och kontoret finns i Sensus studieförbunds lokaler i Luleå. Rättighetscentrum är en religiöst och partipolitiskt obunden ideell verksamhet som bland annat samarbetar med organisationer med lokal och regional förankring, med Diskrimineringsombudsmannen (DO), och med andra antidiskrimineringsbyråer runt om i landet. Verksamheten finansieras av MUCF, Region Norrbotten, Luleå kommun och Piteå kommun, samt genom intäkter från försäljning av utbildningstjänster.

På www.rattighetscentrumnb.se kan du läsa mer om vår verksamhet.

Kapitel 2: Om diskriminering och hatbrott

Att bli diskriminerad innebär alltid att bli missgynnad; att få sämre service, att inte bli kallad till anställningsintervjun, att utsättas för trakasserier på arbetsplatsen. Det rör sig om diskriminering och inte en ”vanlig” kränkning om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, till exempel den utsattes religiösa tillhörighet, kön eller sexuella läggning. Diskriminering beskrivs generellt som olika behandling av lika fall – negativ särbehandling. Detta kallas direkt diskriminering. Som framgår nedan så finns det flera kategorier av handlingar som förbjuds av lagen.

När vi talar om diskriminering här så avser vi den diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Det är viktigt att komma ihåg att diskriminering i lagens mening inte alltid stämmer överens med vad som i vardagligt tal uppfattas som diskriminering. Diskrimineringslagen täcker inte alla samhällsområden och gäller bara om missgynnandet har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Utöver det som den som diskrimineras går miste om eller utsätts för genom missgynnandet innebär diskrimineringen ofta en kränkning som kan ha mer långtgående effekter på den utsattes välmående och hälsa.

Diskrimineringsgrunderna

Att något är en skyddad diskrimineringsgrund innebär att negativ särbehandling (att bli behandlad sämre än en annan person i en jämförbar situation) är förbjudet om det har samband med någon av grunderna. Det innebär å andra sidan att särbehandling av andra orsaker inte strider mot diskrimineringslagen. Att neka någon inträde på en restaurang på grund av dennes hudfärg eller förmodade sexuella läggning är förbjudet, medan lagen inte förbjuder restaurangägaren att neka någon inträde utifrån dennes sociala status eller politiska åskådning. När det gäller t.ex. offentliga verksamheter finns det dock ofta annan lagstiftning som förhindrar särbehandling på osakliga grunder, till exempel likställighetsprincipen i kommunallagen 2 kap. 2 §.

Följande diskrimineringsgrunder är skyddade av diskrimineringslagen:

Etnisk tillhörighet

Att bli sämre behandlad på grund av sin hudfärg, sitt etniska eller nationella ursprung eller, i vissa sammanhang, sitt språk eller sitt namn.

Religion eller annan trosuppfattning

Att bli sämre behandlad på grund av sin religion eller trosuppfattning. Här inkluderas även ateism.

Funktionsnedsättning

Att bli sämre behandlad på grund av varaktiga nedsättningar av sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga.

Kön

Att bli sämre behandlad på grund av sin könstillhörighet. Inkluderar även transsexualism.

Könsidentitet och könsuttryck

Att bli sämre behandlad på grund av hur en uppfattar sitt kön eller hur en uttrycker eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön, dvs. hur en betar sig eller hur en ser ut kopplat till kön.

Sexuell läggning

Att bli sämre behandlad på grund av att en är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.

Ålder

Att bli sämre behandlad på grund av sin ålder, dvs. sin uppnådda levnadslängd.

Olika former av diskriminering

Följande former av diskriminering är förbjudna enligt diskrimineringslagen:

Direkt diskriminering är när en person missgynnas genom att behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation, och särbehandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel: En gravid kvinna nekas anställning trots att hon är den bäst meriterade. En nattklubb nekar en svart person inträde med motiveringen att det är fullt, medan andra får komma in. En person med en viss funktionsnedsättning får inte hyra lägenhet.

Indirekt diskriminering är när en regel eller föreskrift framstår som neutral men i praktiken innebär att någon missgynnas på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel: En arbetsgivare ställer krav på flytande svenska även för tjänster där begränsade språkkunskaper är tillräckligt för att göra ett bra jobb. En gymnasieskola har förbud mot mössa, keps och andra huvudbonader som skolan tillämpar så att muslimska flickor inte får täcka håret.

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Exempel: En skola saknar ramp. En arbetsgivare underlåter att installera tekniska hjälpmedel för person med nedsatt hörsel.

Trakasserier är när en person utsätts för stötande eller förlöjligande kommentarer eller andra kränkningar som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel: Tillmälen som har samband med diskrimineringsgrunderna, t.ex. att kalla någon hora, tattare eller jävla bög.

Sexuella trakasserier är ett oönskat beteende av sexuell natur, t.ex. att någon tafsar, ger närgångna "komplimanger" eller inbjudningar.

Exempel: Mejla bilder med pornografiskt innehåll till en kollega. Tafsa på en anställd.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som blir eller har blivit trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

<http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Instruktion att diskriminera är när en anställd eller annan person i beroendeställning får en instruktion/uppmaning att behandla en person sämre än en annan person i jämförbar situation på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel: Ett rekryteringsföretag får instruktionen att endast personer med ”svenska” namn ska kallas till intervju. Restaurangpersonal instrueras att inte låta romer komma in.

Utöver de sex formerna av diskriminering så förbjuds **repressalier** i lagen. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Exempel: En arbetstagare som anmält chefen för trakasserier får mindre kvalificerade arbetsuppgifter. En arbetstagare som medverkat i utredning om diskriminering på arbetsplatsen bestraffas genom att inte få sin semesteransökan godkänd.

Diskriminering är en kränkning av den enskildes mänskliga rättigheter och är förbjudet enligt svensk lag, oavsett om det sker medvetet eller omedvetet. Lagen gäller inte i alla sammanhang där sådant kan förekomma men i ca tjugo olika samhällsområden. Undantag och begränsningar förekommer också.

Diskrimineringslagen gäller bland annat följande samhällsområden:

- Arbetslivet
- Utbildning
- Varor, tjänster och bostäder
- Allmänna sammankomster och offentliga tillställningar
- Hälso- och sjukvård (inkl. tandvård)
- Socialtjänsten
- Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd
- Arbetsförmedling
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet
- Värnplikt
- Medlemskap i facket

Hatbrott

Hatbrott är ett samlingsnamn för brott som drabbar någon med anledning av dennes (förmodade) etnicitet, religiösa tillhörighet, sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck – brott som motiveras av uppfattningar som är rasistiska, antireligiösa, eller homo-, bi- eller transfobiska. Vissa grunder som skyddas av diskrimineringslagen räknas alltså inte som grunder för hatbrott.² Hatbrotten upplevs ofta som angrepp mot den drabbades identitet, integritet och värdighet. Utöver detta kan hatbrotten ofta resultera i rädsla och otrygghet hos andra med t.ex. samma hudfärg, religion eller sexuella läggning som den brottsutsatta. Syftet med hatbrott kan till och med vara just att sätta skräck i en grupp som tillhör en minoritet i samhället. Hatbrott kan därför bli ett hot mot människors delaktighet i samhället, och i förlängningen också ett hot mot demokratin.

Begreppet hatbrott förekommer inte i lagstiftningen. Hatbrott kan falla under många olika brottsrubriceringar, till exempel misshandel, olaga hot, skadegörelse, trakasserier eller ofredande. Det är när gärningsmannens ”*motiv för brottet varit att kränka en person, en folkgrupp eller en annan sådan grupp av personer på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse, sexuell läggning eller annan liknande omständighet*” som brottet blir ett hatbrott – texten kommer från den så kallade straffskärpningsregeln som återfinns i 29 kap 2 § 7 p i brottsbalken. Hatbrott är alltså inte en egen brottsrubricering utan många olika brott kan komma att klassas som hatbrott, beroende på gärningsmannens motiv. Ett fåtal brott räknas alltid som hatbrott eftersom motivet är en del i gärningsbeskrivningen. Hit hör *hets mot folkgrupp* och *olaga diskriminering*.

Hatbrott drabbar människor som tillhör en minoritet i samhället och som ofta befinner sig i en utsatt situation. Precis som för diskriminering är mörkertalet stort när det handlar om hatbrott. Benägenheten att anmäla ett hatbrott minskar om den utsatta personen:

- själv inte definierar en händelse som ett hatbrott eller som brottslig
- bedömer händelsen som trivial
- känner skam och inte vill medge utsatthet
- är rädd för eventuella repressalier från gärningspersoner
- är rädd för att bli ytterligare utsatt eller för sekundär viktimisering (efter själva brottstillfället) inom rättsväsendet, genom att exempelvis inte bli tagen på allvar eller inte bli trodd
- antar att även om brottet anmäls så leder det inte till något.³

² Kön, ålder och funktionsnedsättning.

³ Brå rapport 2017:11, *Hatbrott 2016* s 19.

Kapitel 3: Läget i Norrbotten 2016-2018

Anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen

2016 och 2017 inkom 27 respektive 29 anmälningar om diskriminering från anmälare i Norrbotten till DO. Under 2018 ökade antalet anmälningar från anmälare i Norrbotten till DO till 46. I hela landet gjordes i genomsnitt 24 anmälningar per 100 000 invånare och år till DO under 2016-2018. I Norrbottens län gjordes 11 anmälningar per 100 000 invånare under 2016-2017. 2018 hade antalet anmälningar ökat till motsvarande 18 anmälningar per 100 000 invånare.⁴

Är det mindre vanligt med diskriminering i Norrbotten än i övriga landet? Det går inte att dra den slutsatsen av siffrorna ovan, även om detta naturligtvis kan vara en bidragande faktor till den lägre andelen anmälningar. Det finns ett flertal orsaker till att den som är utsatt för diskriminering underlåter att anmäla detta. En bidragande faktor kan vara att kännedomen om diskrimineringslagen och/eller om DO är lägre i Norrbotten än i resten av landet – detta är en fråga vi inte har svar på. Vi vet inte heller om det kan vara så att förtroendet för DO är lägre i Norrbotten än i resten av landet.

Den ganska stora ökningen av antalet anmälningar 2018 jämfört med tidigare år syns även i Västerbottens län.⁵ Varken DO eller Rättighetscentrum Norrbotten har någon förklaring till ökningen. Det kan bero på att kännedomen om diskrimineringsförbudet har ökat eller att förtroendet för DO har ökat, likaväl som att en ökning i den faktiska förekomsten av diskriminering kan ha ägt rum. Motsvarande ökning av antalet anmälningar har inte skett i resten av landet.

Vem har anmält diskriminering?

De vanligast förekommande grunderna för diskriminering i anmälningarna som inkom till DO från anmälare i Norrbotten är etnicitet (30 anmälningar) och funktionsnedsättning (28 anmälningar); mer än hälften av de 102 ärendena avsåg dessa två grunder. Detta överensstämmer med anmälningarna som inkom till DO från hela landet och även med Rättighetscentrum Norrbottens ärendestatistik.

Två anmälningar om diskriminering på grund av religionstillhörighet, sju anmälningar om åldersdiskriminering och tio anmälningar om könsdiskriminering inkom till DO. Sex anmälningar gällde kränkande behandling eller trakasserier i skolan. 18 anmälningar tycks sakna koppling till diskrimineringsgrund.

⁴ Uträkningen utgår från SCBs befolkningsstatistik och information från DO:s årsrapporter om antal ärenden per år. DO tog emot 2 276 anmälningar 2016, 2 475 anmälningar 2017 och 2 568 anmälningar 2018.

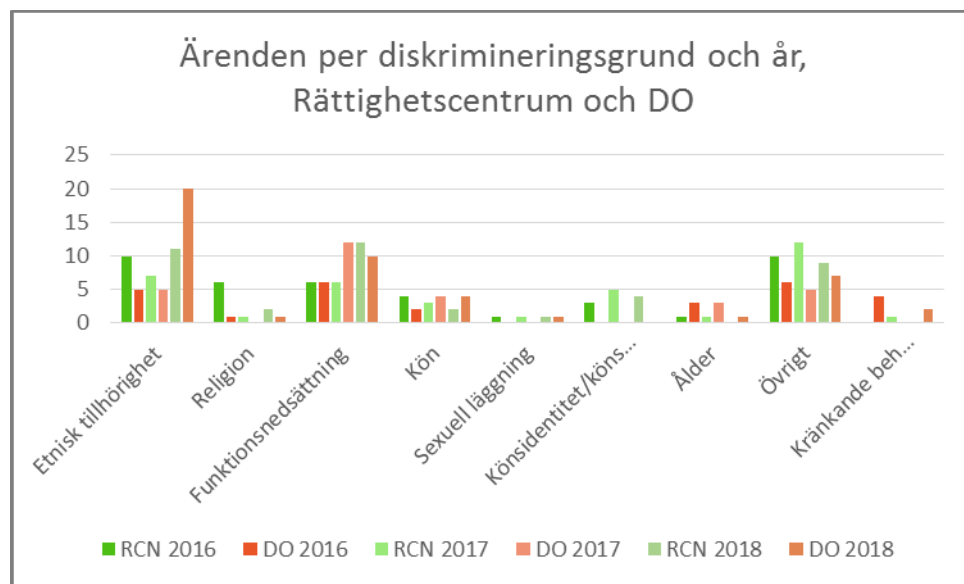
⁵ Statistik har samlats in av Rättighetscentrum Västerbotten.

Av de anmälningar om könsdiskriminering som inkommit till DO, totalt tio stycken från Norrbotten 2016-2018, gäller tre anmälningar diskriminering av män. Vid en granskning av dessa ärenden framstår det som om de anmälningar som rör könsdiskriminering av män i två av tre fall inte handlar om överträdelser av diskrimineringslagen. Det tredje rör en kampanj som Fotografiska muséet drev i samband med Kvinnodagen 2017, när muséet erbjöd kvinnor lägre pris på inträdet för att uppmärksamma osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Det saknades helt anmälningar om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck från anmälare i Norrbotten under de tre granskade åren, och bara en anmälan på grund av sexuell läggning gjordes. Dessa grunder är också de ovanligaste bland DO:s samtliga anmälningar. Detta beror sannolikt inte på att diskriminering av t.ex. homosexuella är väldigt ovanlig utan mer troligt på att benägenheten att anmäla är ännu lägre än bland dem som tillhör övriga utsatta grupper. Detta korresponderar med BRÅs analyser när det gäller utsatthet för hatbrott, baserat på resultat från Nationella trygghetsundersökningen.⁶

Ungefär lika många anmälningar till DO från Norrbotten har gjorts av kvinnor som av män, oavsett diskrimineringsgrund. Siffrorna ser liknande ut för anmälningar som kommit in till Rättighetscentrum Norrbotten.

Mer detaljerad information framgår av diagrammet ned, som visar antalet ärenden på år fördelat på diskrimineringsgrund. Även Rättighetscentrums ärenden ingår i diagrammet.



⁶ Enligt en undersökning hade bara 11 % av de som utsatts för homofobiska hatbrott polisanmält brotten (Brå rapport 2017:11, *Hatbrott 2016* s 39) Denna siffra är lägre än motsvarande för de som utsatts för hatbrott med rasistiska eller antireligiösa motiv (tex islamofobiska eller kristofobiska brott). För vidare läsning om detta, se samma rapport s 8, s 19ff samt s 39ff.

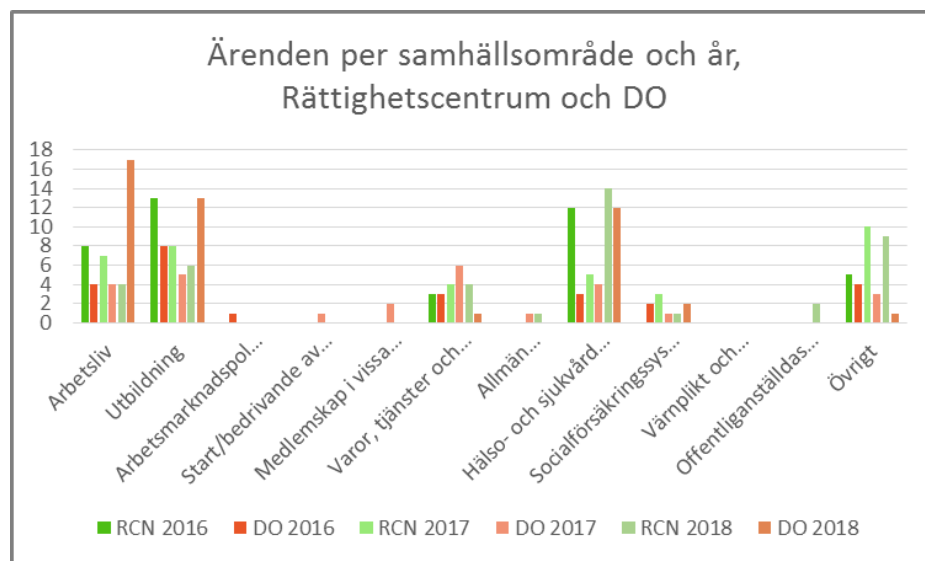
Var sker anmäld diskriminering?

Vem anmäls då för diskriminering i Norrbotten? En övervägande del av anmälningarna riktas mot verksamheter inom offentlig sektor; 80 % av anmälningarna både 2016 och 2018, samt 67 % av anmälningarna 2017 (77 % i snitt under de tre åren). I snitt för hela landet är det 61 % av anmälningarna 2016 och 2017 till DO som gäller offentlig sektor (från och med 2018 saknas denna uppdelning i DO:s register). Norrbotten ligger alltså över det nationella genomsnittet när det gäller andel av anmälningar som gäller offentlig verksamhet.

Drygt hälften av ärendena gäller diskriminering inom samhällsområdena *arbetsliv* och *utbildning*. *Hälso- och sjukvård* är det tredje mest anmälda samhällsområdet, följt av *varor, tjänster och bostäder*.

42 anmälningar, eller totalt 41 %, gäller kommuner i länet. Gällivare och Luleå kommuner utmärker sig och är föremål 14 respektive 10 ärenden vardera.⁷ Luleå kommun är dock med tanke på kommunens storlek inte överrepresenterat (närmare 31 % av länets invånare bor i kommunen). Övriga kommuner som anmäls är Arvidsjaur, Boden, Haparanda, Kalix, Kiruna, Piteå, Älvsbyn och Övertorneå. Innehållet i de ärenden som avser länets kommuner varierar – flest enskilda ärenden gäller diskriminering i skolan. Andra anmälningar riktar sig mot kommunen som arbetsgivare, d.v.s. diskriminering i arbetslivet, och också socialtjänsten har flera anmälningar.

Av diagrammet framgår hur många ärenden som inkommit per år fördelat på vilket samhällsområde som anmäls. Även Rättighetscentrums ärenden visas i diagrammet.



⁷ Av de fjorton ärenden som avser Gällivare kommun riktas nio mot skolan. Av dessa gäller fyra ärenden skolornas bristande förmåga eller vilja att förebygga och förhindra kränkande behandling eller trakasserier mellan elever. Två ärenden gäller bristande tillgänglighet, i situationer när skolan enligt anmälarna inte avsätter tillräckliga resurser för stöd till elever som har funktionsnedsättningar.

Vilka åtgärder har DO vidtagit?

De anmälningar som gjorts av personer bosatta i Norrbotten har resulterat i få åtgärder från DO:s sida. DO har genomfört tillsyn i ett ärende, begärt yttrande i ett annat, och i ett tredje ärende bistått anmälare med att få ut annan kandidats meritförteckning i ett ärende som gällde misstänkt diskriminering vid rekrytering. Sju ärenden har överlämnats till facket och ett ärende har överlämnats till Skolinspektionen. I övriga 89 ärenden har DO inte vidtagit någon åtgärd.

Detta är inte unikt för anmälningar från Norrbotten utan genomgående för anmälningar som inkommer till myndigheten. Under 2017 fattade DO 204 tillsynsbeslut samtidigt som 2475 anmälningar kom in till myndigheten. 10 ärenden drevs i domstol. I de 204 ärenden där DO genomförde tillsyn ingår ett större antal som DO initierat själva och som alltså inte utgår från anmälningar från enskilda. Den låga frekvensen av åtgärder i ärenden motiveras med att DO arbetar strategiskt mot diskriminering på samhälls- och organisatorisk nivå för att förebygga diskriminering på individnivå. Myndigheten utnyttjar sina resurser på ett sätt som myndigheten bedömer får störst samhälls- och organisatorisk effekt; upprättelse för enskilda är inte ett mål i sig.

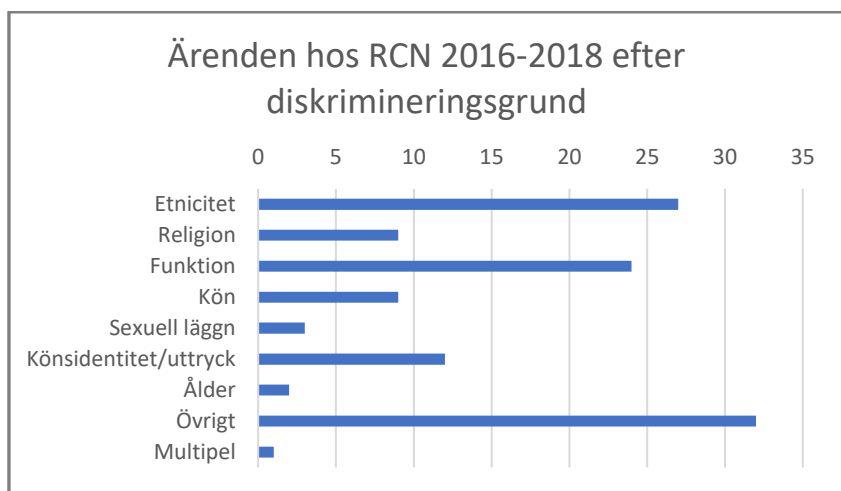
Ärenden hos Rättighetscentrum Norrbotten

Rättighetscentrum Norrbotten har öppnat totalt 119 ärenden under 2016-2018 (41 under 2016, 37 under 2017 och 41 under 2018). Ungefär lika många ärenden initierades av män som av kvinnor. Mer än en fjärdedel av ärendena avsåg enligt Rättighetscentrums bedömning inte överträdelser av diskrimineringslagen, t.ex. för att missgynnande inte haft samband med diskrimineringsgrund eller för att ärendet rörde ett samhällsområde som inte omfattas av diskrimineringslagen. Andra ärenden rör rådgivning i förebyggande syfte att undvika diskriminering. Ett sjuttioal av ärendena gäller frågor som åtminstone initialt tycktes avse överträdelser av diskrimineringslagen.

Vem kontakter Rättighetscentrum?

Den vanligaste grunden gällde diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet (27 ärenden – 22,7 %) följt av funktionsnedsättning (24 ärenden – 20,2 %). Till skillnad från DO mottog Rättighetscentrum under perioden ärenden som rörde diskrimineringsgrunderna sexuell läggning (3 ärenden – 2,5 %) och könsidentitet eller könsuttryck (12 ärenden – 10,1%). Hälften av frågorna som gällde könsidentitet avsåg inte upplevd diskriminering utan rådgivning till verksamheter med frågor kring bemötande av transpersoner och frågor kring enkäter, statistik och könsangivelse. Anmälningar om diskriminering på grund av kön och diskriminering på grund av religionstillhörighet utgjorde vardera 7,6 % av anmälningarna, eller vardera 9 ärenden.

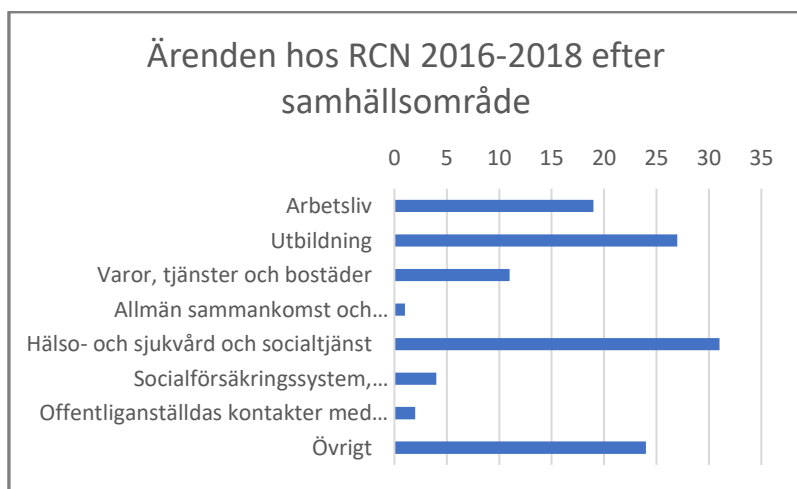
Diagrammet nedan visar fördelningen av ärenden över diskrimineringsgrunder över de tre åren.



Övrigt utgör en ganska stor andel av Rättighetscentrums ärenden. Det kan t.ex. handla om missgynnanden som har samband med något som inte är skyddat av diskrimineringslagen (t.ex. ekonomisk status eller politiska åsikter), ärenden där sambandet mellan missgynnande och diskrimineringsgrund förefaller oklart, eller ärenden som gäller tvister mellan grannar eller andra privatpersoner där personen som kontaktat oss missuppfattat vårt uppdrag.

Var sker diskriminering?

Samhällsområdena *Utbildning* och *Hälso- och sjukvård och socialtjänst* stod tillsammans för nästan hälften av ärendena (49 %). Av anmälningar till DO under samma period svarar *Utbildning* och *Hälso- och sjukvård och socialtjänst* för 38,5% av anmälningarna. *Arbetslivet* är det tredje mest frekventa samhällsområdet som Rättighetscentrum kontaktas om. De tre områdena som genererar flest ärenden är också områden som har mycket stor betydelse i medborgares vardag. När problem uppstår inom dessa områden är effekterna på vardagen ofta ingripande och det är förmodligen en anledning till att det är vanligare med anmälningar på dessa områden.



I tabellen ovan visas fördelningen av Rättighetscentrums ärenden fördelat på samhällsområden under rapporteringsperioden. Ett flertal samhällsområden som täcks av diskrimineringslagen saknas i tabellen eftersom inga ärenden tagits emot när det gäller dessa; arbetsmarknadspolitisk verksamhet och privat arbetsförmedling; start/bedrivande av näringsverksamhet och yrkesbehörighet; medlemskap i vissa organisationer (ie. fackföreningar); värnplikt och civilplikt.

Vad gör Rättighetscentrum Norrbotten?

Ett ärenden initieras av att en person kontaktar Rättighetscentrum. De personer som söker stöd och råd hos Rättighetscentrum ska få den hjälp som i det enskilda fallet bäst hjälper individen, och utgår alltid från vad individen själv vill. Detta betyder att vi tillämpar olika tillvägagångssätt för att personen i de fall det är möjligt ska få upprättelse för det som inträffat. Individens intention och vilja är avgörande för kommande insatser.

Under perioden 2016-2018 var ca 80 % av ärendena som hanterades av Rättighetscentrum s.k. rådgivningsärenden. I dessa ärenden är Rättighetscentrums insats begränsad till att ge individen som kontaktat oss råd om hur hen ska ta ärendet vidare och vilka alternativ som kan vara lämpliga för att hantera situationen. Det kan t.ex. handla om juridisk information om rättsläget, diskussion om problemställningen och avgränsningar, eller information om lämpliga instanser att kontakta och om hur beslut kan överklagas.

Ca 20 % ärendena var s.k. insatsärenden. I dessa ärenden har Rättighetscentrum vanligtvis bistått med någon form av externa kontakter. Ibland rör det sig om dialog med motpart i syfte att få en förklaring eller nå en överenskommelse eller förlikning. Det kan även handla om hjälp med att anmäla ärendet till lämplig instans (t.ex. Diskrimineringsombudsmannen, Skolinspektion eller Inspektionen för Vård och Omsorg) eller hjälp med överklagande av förvaltningsbeslut.

DO:s tillsyn av kommunerna

Under hösten 2017 inledde DO en tillsyn av landets samtliga kommuner och landsting/regioner för att granska i vilken grad de följer diskrimineringslagens regler kring riktlinjer och rutiner när det gäller förbud mot sexuella trakasserier, trakasserier samt repressalier. Efter att metoo-uppropet startat utvidgade DO sin tillsyn till att även innefatta ett 40-tal företag och organisationer inom branscherna media, kultur och juridik.

Utgångspunkten för tillsynen är diskrimineringslagens krav på arbetsgivare att ha riktlinjer som tydliggör att **sexuella trakasserier, trakasserier** som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, samt **repressalier** mot arbetstagare som synliggjort diskriminering är förbjudet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även ha fastställt rutiner som tydliggör för arbetstagare och representanter för arbetsgivaren hur sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier hanteras; hur och till vem anmälan sker, vem som ansvarar för utredning och vilka

åtgärder som kan vidtas vid konstaterat regelbrott. På sidan sju ovan finns information om trakasserier, sexuella trakasserier och om repressalier.

Vid sin granskning fann DO att endast tre av länets fjorton kommuner har riktlinjer och rutiner som uppfyller lagens krav – Arvidsjaur, Jokkmokk och Pajala. För ytterligare två kommuner, Haparanda och Luleå, var synpunkterna begränsade till avsaknad av rutiner vid misstänkta repressalier, d.v.s. de fastställda rutinerna gällde vid sexuella trakasserier och trakasserier men inte uttryckligen vid repressalier. Den vanligaste anmärkningen gällde avsaknad av skriftliga rutiner för repressalier; tio av länets kommuner saknade detta.

Två kommuner saknade både riktlinjer och rutiner för trakasserier och repressalier. Båda kommunernas rutiner för hantering av förekomst av sexuella trakasserier uttryckte dessutom att utredning endast sker med den utsattes medgivande. Detta strider mot Diskrimineringslagen som inte villkorar arbetsgivares utredningsskyldighet på detta sätt.⁸

I april 2019 inledde DO en uppföljande tillsyn för att säkerställa att kommunerna har åtgärdat de brister som påtalats vid tillsynen 2017-2018.

Hatbrott

Om ett brott klassas som hatbrott eller inte beror på motiven bakom brottet; brott med en lång rad olika rubriceringar kan utgöra hatbrott. Det finns inget enkelt sätt att räkna eller föra statistik över antalet hatbrott utifrån polisens egna databaser. De främsta källorna för statistik kring förekomsten av hatbrott och anmälningar av hatbrott i Sverige kommer istället från Brottsförebyggande Rådet (Brå) som bland annat utgår från Nationella Trygghetsundersökningen (NTU). I Brå:s årliga rapport ”Hatbrott” granskas både polisanmälningar och svar från NTU som innehåller självskattningar av upplevelser av hatbrott. Ingen av dessa undersökningar innehåller data som kan segregeras på länsnivå. Detta beror dels på att information är registrerad utifrån polisens regioner där Region Norrland omfattar de fyra norrlandslänen (Västernorrland, Jämtland, Västerbotten och Norrbotten), samt på att både befolkningsantal och antalet självskattade upplevda hatbrott i kommunerna i Norrbottens län är så lågt att Brå av sekretesskäl väljer att inte lämna ut statistik.

Brotten *olaga diskriminering* (BrB 16 kap 9 §) och *hets mot folkgrupp* (BrB 16 kap 8 §) räknas alltid som hatbrott, eftersom brotten per definition innehåller element av missaktning mot personer relaterat till etnicitet, religion eller sexuell läggning.

⁸ DO:s ärenden GRA 2017/429 - 442

Under de senaste fyra åren (2014-2018) har mellan två och fyra anmälningar per år om **olaga diskriminering** gjorts i Norrbotten. Det är troligt att de försumbart låga siffrorna åtminstone delvis beror på att kännedomen om att detta är ett brott som går att anmäla till polisen är låg.

Antalet anmälningar om **hets mot folkgrupp** har stigit kraftigt i Norrbottens län efter 2016. Detta är en trend i hela landet där antalet anmälda brott steg från 1086 under 2016 till 2442 anmälda brott 2017. Ökningen kan till stor del förklaras av det arbete som aktörer som t.ex. Näthatsgranskaren och Juridikfronten gjort under 2017 och framåt. Näthatsgranskaren är en ideell förening som verkar för att hitta och anmäla hatbrott på nätet, många av dem hets mot folkgrupp. Juridikfronten är en förening som bland annat verkar för att initiera rättsliga processer mot personer som företräder nationalistiska och rasistiska organisationer. Detta gör Juridikfronten bland annat genom att eftersöka och anmäla förekomst av hets mot folkgrupp.

2017 och 2018 anmäldes 80 respektive 76 fall av hets mot folkgrupp i Norrbottens län. Flest antal anmälningar under 2018 gällde hets mot folkgrupp i Bodens kommun, 23 stycken. Samma år anmäldes 19 fall av hets mot folkgrupp i Luleå kommun och i 12 fall i Jokkmokks kommun. 2017 hade anmälningarna mer jämn spridning bland länets kommuner, med högst antal i Luleå kommun (16 anmälningar 2017).



Antalet anmälningar om hets mot folkgrupp i Norrbotten 2015-2018. Källa: Polisen.

Kapitel 4: Exempel på diskriminering i Norrbottens län

Nedan beskrivs sju ärenden som anmälts till DO och som ingår i underlaget för rapporten. Situationerna är tänkta att ge exempel på hur upplevd diskriminering kan se ut och har valts för att ge exempel från olika samhällsområden och på olika diskrimineringsgrunder. Med tanke på det tystnadslöfte som Rättighetscentrum Norrbotten tillämpar i vår ärendehandläggning har vi valt att utgå från anmälningar till DO (som är allmänna handlingar) och inte våra egna ärenden. Kommentarer efter exemplen är Rättighetscentrums.

Misstänk etnisk diskriminering vid rekrytering

M är utbildad elingenjör med erfarenhet av att arbeta som elektriker vilket hen också sökt jobb som. M har utomeuropeiskt ursprung. När M får besked från arbetsgivaren att den går vidare med annan kandidat begär hen att få ut den andra personens meritförteckning eftersom hen misstänker att hen förbisetts på grund av sin etniska tillhörighet. När M nekas att se meritförteckningen anmäler M ärendet till DO. DO kontaktar arbetsgivaren och informerar om skyldigheten att lämna ut information om utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter om den person de valt att gå vidare med. När arbetsgivaren på DO:s begäran lämnar ut handlingarna, och en tillhörande förklaring om hur rekryteringen gått till, visar det sig att P som valts till jobbet haft längre relevant arbetslivserfarenhet än M och även beskrivit sina tidigare erfarenheter på ett utförligare sätt. B-körkort är ett krav för tjänsten och P har i sin ansökan informerat om att hen innehar detta. M har i sin ansökan inte informerat om körkort. Från den kompletterande informationen från företaget så framstår det som att M troligtvis inte diskriminerats då arbetsgivaren angett sakliga skäl för sitt val av kandidat (DO:s ärende 2016/87).

Kommentar: Den som misstänker att den diskriminerats i rekryteringssammanhang har rätt att begära ut information om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet (diskrimineringslagen 3 kap 4 §). Avsikten är att den som tror sig ha diskriminerats ska kunna bilda sig en uppfattning om det finns grunder för en sådan misstanke.

Ledarhund nekad på långfärdsbuss

T som har en synnedsättning ringer Tapanis buss för att boka en resa till Härnösand. När personen i kundtjänsten får veta att T avser resa tillsammans med sin ledarhund som ber hen att få återkomma. Ett par dagar senare får T besked per telefon att bolaget inte tillåter ledarhund på bussen utan att alla hundar är förbjudna. T ber om en förklaring men får inget svar. När T mejlar bussbolaget och ber om en skriftlig förklaring besvarar bussbolaget inte mejlet. T anmäler ärendet till DO, som inte vidtar några åtgärder i ärendet (DO:s ärende 2016/1617).

Kommentar: Detta tycks röra sig om indirekt diskriminering (diskrimineringslagen 1 kap 4 § 2 p). T missgynnas genom att bussbolaget tillämpar en regel (hundförbud) som verkar neutral men som i detta fall särskilt drabbar personer med en viss funktionsnedsättning.

Bristande tillgänglighet på förskola

Förälder anmäler förskola till DO eftersom skolan inte i tid har tillgänglighetsanpassat förskolans lokaler. Eftersom ramp är felkonstruerad och dörröppnare och rullstols-wc saknas kan sonen inte delta i förskolan. Skolan har sökt och beviljats bidrag för att anpassa lokalen men arbetet är försenat. DO vidtar inga åtgärder (DO:s ärende 2017/1680).

Kommentar: Bristande tillgänglighet är en form av diskriminering (diskrimineringslagen 1 kap 4 § 3 p). Verksamheter är i olika utsträckning ("skälig omfattning") skyldiga att anpassa verksamheten så att den med funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation som en person utan funktionsnedsättning. För skolor finns ett särskilt långtgående ansvar att avhjälpa bristande tillgänglighet eftersom skolan är en så väsentlig del i elevens liv.

Behov av borgerlig vigselförrättare med samiskt ursprung?

G har ansökt om att få bli vigsel- och partnerskapsförrättare. I ansökan har G framhållit att det finns ett behov av en samisk vigselförrättare i kommunen. Länsstyrelsen har avslagit ansökan med motiveringen att det saknas behov av ytterligare vigselförrättare hos kommunen, utan att kommentera om det finns vigselförrättare med samiskt ursprung. Enligt anmälaren råder brist på förrättare med samiskt ursprung och han menar att samer därmed nekas rätt att praktisera sin kultur. DO vidtar inga åtgärder (DO:s ärende 2017/1649).

Kommentar: För att bedöma om detta är diskriminering måste en ta ställning till om G är missgynnad. I förhållande till andra sökande är det inget som tyder på att G missgynnats. Troligtvis får sökande utan samiskt ursprung samma svar.

Folktandvården anpassar inte kommunikation

En patient hos Folktandvården har en funktionsnedsättning som bland annat medför att hen inte kan tala i telefon. Patientens möjlighet att få lämplig tandvård försvåras bland annat av att brister i kommunikationen: Folktandvårdens svar på patientens mejl är sporadiska och användande av texttelefoni medges inte av återuppringsfunktionen. Patienten upplever också att Folktandvården saknar och inte tar till sig kunskap om vad hens diagnos innebär och därmed utsätter hen för risker. DO vidtar inga åtgärder (DO:s ärende 2018/1527).

Kommentar: Bristande tillgänglighet är en form av diskriminering. En verksamhet är skyldig att i "skälig omfattning" vidta åtgärder så att en person med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. I detta fall är det varken dyra eller svåra anpassningar som krävs för att patientens kommunikationsbehov ska tillgodoses. Ärendet anmäldes till DO av patienten med Rättighetscentrum Norrbotten som ombud.

Trakasserier i skolan tas inte på allvar av skolledning

En elev i grundskola har under en längre tid trakasserats av andra elever i skolan. Trakasserier inkluderar hot om våld och en grov jargong; t.ex. kallas flickor för "hora". Enligt förälder som

anmäler förminskas problematiken av skolledningen, som benämner det ”tonårstjafs”. Rektor har även uppmanat eleven att inte polisanmäla våld, då någon sjukhusvård inte krävts. Anmälan görs till Skolinspektionen som lämnar över till DO eftersom ärendet rör sexuella trakasserier. DO vidtar inga åtgärder (DO:s ärende 2016/2288).

Kommentar: Elever har rätt att slippa sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande behandling i skolan. Skolan har en motsvarande skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att stoppa sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande behandling i skolan. Kränkande behandling regleras i skollagen medan sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund regleras i diskrimineringslagen. Det är därför olika myndigheter som har tillsyn över kränkande behandling (Skolinspektionen/BEO) respektive trakasserier och sexuella trakasserier (DO). Ett lagförslag som ger Skolinspektionen delad tillsyn över trakasserier och sexuella trakasserier som drabbar elever är på gång.

Skolavslutning i bönhus

En skola har valt att förlägga skolavslutningen i ett laestadianskt bönhus. Anmälaren har framfört till skolpersonal, föräldraråd och till rektor att detta strider mot familjens trosuppfattning och att varken elev eller föräldrar därför kan delta i skolavslutning. Elev och föräldrar anser att valet av lokal är diskriminerande. Efter anmälan till DO inleder DO tillsyn. Av skolans yttrande framgår att valet av lokal är gjort av logistiska skäl; alternativet är att som tidigare använda skolans gymnastiksal för skolavslutning, vilket kräver att skolans personal bär fram bord, stolar och annan utrustning – detta behöver personal inte göra om avslutningen hålls i bönhuset. Innehållet i skolavslutningen i bönhuset är detsamma som det varit i gymnastiksalen. DO gör bedömningen att diskriminering inte föreligger, eftersom skolavslutningen inte innehåller konfessionella inslag såsom bön, välsignelse eller trosbekännelse. Att skolavslutningen äger rum i en kyrklig lokal innebär i sig inte ett missgynnande av personer med annan trosuppfattning. I beslutet stödjer DO sig på ett flertal tillsynsbeslut av Skolinspektionen.

Kommentar: Skolinspektionens tolkning kan uppfattas som motsägelsefull: ”En skola som väljer att ha skolavslutning i kyrkan riskerar att vissa elever utestängs från gemenskapen vid ett tillfälle som många tycker är viktigt och betydelsefullt. Därför är det viktigt att rektorn, som har ansvaret enligt lag, också har kontroll över avslutningens innehåll och utformning. Alla elever ska kunna känna sig välkomna till avslutningen och föräldrarna ska kunna låta sina barn delta utan att de känner att de blir ensidigt påverkade. Enligt skollagen ska undervisningen i skolan vara icke-konfessionell. Den ska vara saklig och allsidig. Trots det kan en avslutning som hålls i kyrkan vara tillåten. Tonvikten bör då ligga på den gemensamma samvaron och inte på religiösa traditioner.”

Det framgår ovan under rubriken ”Vilka åtgärder har DO vidtagit” på s 13 att de allra flesta anmälningar som DO tar emot inte leder till någon åtgärd. Detta innebär inte ett juridiskt ställningstagande; ärenden som avskrivs utan åtgärd kan röra tydliga överträdelser av diskrimineringslagen. Mer information om DO:s hantering av anmälningar finns på DO:s hemsida www.do.se under ”att anmäla”.

Kapitel 5: Slutord

Diskriminering får långtgående negativa konsekvenser på både individnivå och samhällsnivå. En kartläggning och analys av problemet är väsentlig för att få en bra förståelse för hur problemet ska angripas. Denna rapport är en sådan ansats och ger en bild av hur den rapporterade förekomsten av diskriminering ser ut i länet; vem som utsätts och på vilka platser. Den rapporterade förekomsten är dock bara toppen på ett isberg – mörkertalet är stort. Verksamheter som möter eller representerar individer som utsätts eller riskerar utsättas för diskriminering kan tillsammans ge en bättre helhetsbild av den faktiska situationen.

Det är svårt för den som upplever sig diskriminerad att få juridisk upprättelse. Som framgår av rapporten leder anmälningar till DO mycket sällan till upprättelse för den enskilde. DO driver bara ett fåtal ärenden per år i domstol och anmälningar till DO leder sällan till tillsyn. Möjligheten för den enskilde att få rättshjälp för att driva ett ärende i domstol är kraftigt begränsad. Antidiskrimineringsbyråerna i landet saknar ekonomisk möjlighet att driva mer än ett fåtal ärenden – de flesta (inkl. Rättighetscentrum Norrbotten) har hittills aldrig processat i domstol. Det är en stor ekonomisk risk för en enskild att själv stämma den som diskriminerat till domstol – förutom eventuella arvoden för juridiskt biträde (som ofta är en förutsättning för att nå framgång i domstol) så riskerar anmälaren att få stå för motpartens kostnader för processen om domstolen inte dömer till anmälarens fördel. Denna risk gäller även byråer som driver ärenden. Diskrimineringsersättning (en slags skadestånd som kan utdömas vid diskriminering) eller annan juridisk upprättelse står alltså i de flesta fall inte till buds för den som upplevt diskriminering.

Rättighetscentrum Norrbotten arbetar, liksom andra antidiskrimineringsbyråer, både proaktivt och reaktivt för att motverka diskriminering. Vi erbjuder olika typer av förebyggande insatser – information, utbildning, tankeväckande arrangemang – samtidigt som vi möter och stödjer individer som upplever sig utsatta för diskriminering. Från och med 2017 har lagstiftningen kring det förebyggande arbetet mot diskriminering skärpts. Aktiva åtgärder regleras i diskrimineringslagens tredje kapitel och avser ”förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter”. Reglerna gäller i arbetslivet och för skolor och högskolor och ger arbetsgivare och utbildningsanordnare en långtgående skyldighet att arbeta för att avlägsna risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. Ett reellt genomslag för tillämpning av det som kallas **aktiva åtgärder** vore ett stort steg framåt för att minska diskrimineringen åtminstone inom de samhällsområden som berörs. För att effektivt begränsa förekomsten av diskriminering krävs gemensamma insatser på alla nivåer i samhället.

Kontakta gärna Rättighetscentrum Norrbotten om du vill ha mer information om vårt arbete och om hur du själv kan verka för att förebygga och motverka diskriminering på de platser du rör dig.

Rättighetscentrum Norrbotten är en antidiskrimineringsbyrå som arbetar med att förebygga och motverka diskriminering och att främja mångfald, lika rättigheter och likabehandling. Vårt långsiktiga mål är att minska diskrimineringen och förbättra förutsättningarna för mångfalden i regionen genom utbildning, opinionsbildande insatser och effektiv hjälp till den som blivit diskriminerad.

Sensus studieförbund Norrland är huvudman för Rättighetscentrum Norrbotten. Verksamheten finansieras av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Region Norrbotten, Luleå kommun och Piteå kommun.

Rättighetscentrum Norrbotten

Varvsgatan 53, 972 33 Luleå

0920 – 25 99 81 / 85 / 84

rattighetscentrum.norrbotten@sensus.se

www.rattighetscentrumnb.se

www.facebook.com/SensusRCN

**RÄTTIGHETS
= CENTRUM
NORRBOTTEN**