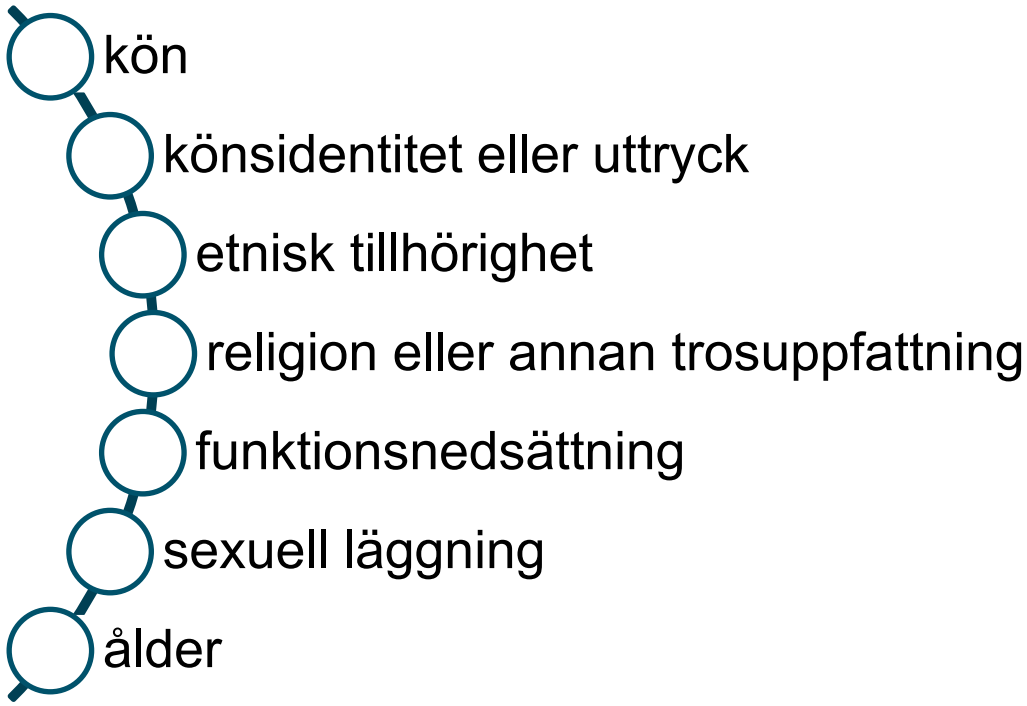
Diskrimineringsombudsmannen

Hur arbetar DO? Vad är i fokus just nu?

Hanna Svensson, sektionschef på DO:s rättsenhet
Arbetsrättsliga föreningen i södra Sverige, 7 nov 2026

DO:s uppdrag

Motverka diskriminering
och främja lika rättigheter
och möjligheter oavsett



DO har en självständig roll

- DO:s uppdrag är reglerat i lag, vilket ger DO en självständig roll.
- Lars Arrhenius är ombudsman sedan 2020. Petra Mårselius tillträder i december i år.



Motverka diskriminering

- Vi tar emot och utreder anmälningar från enskilda.
- Vi genomför tillsyn av aktörer inom olika samhällsområden.
- Vi kan företräda enskilda i domstol.
- Vite är ett verktyg.
- Vi kan biträda i ärenden om merituppgifter.

DO:s inriktning

DO är till för att de som har utsatts för diskriminering ska få upprättelse.

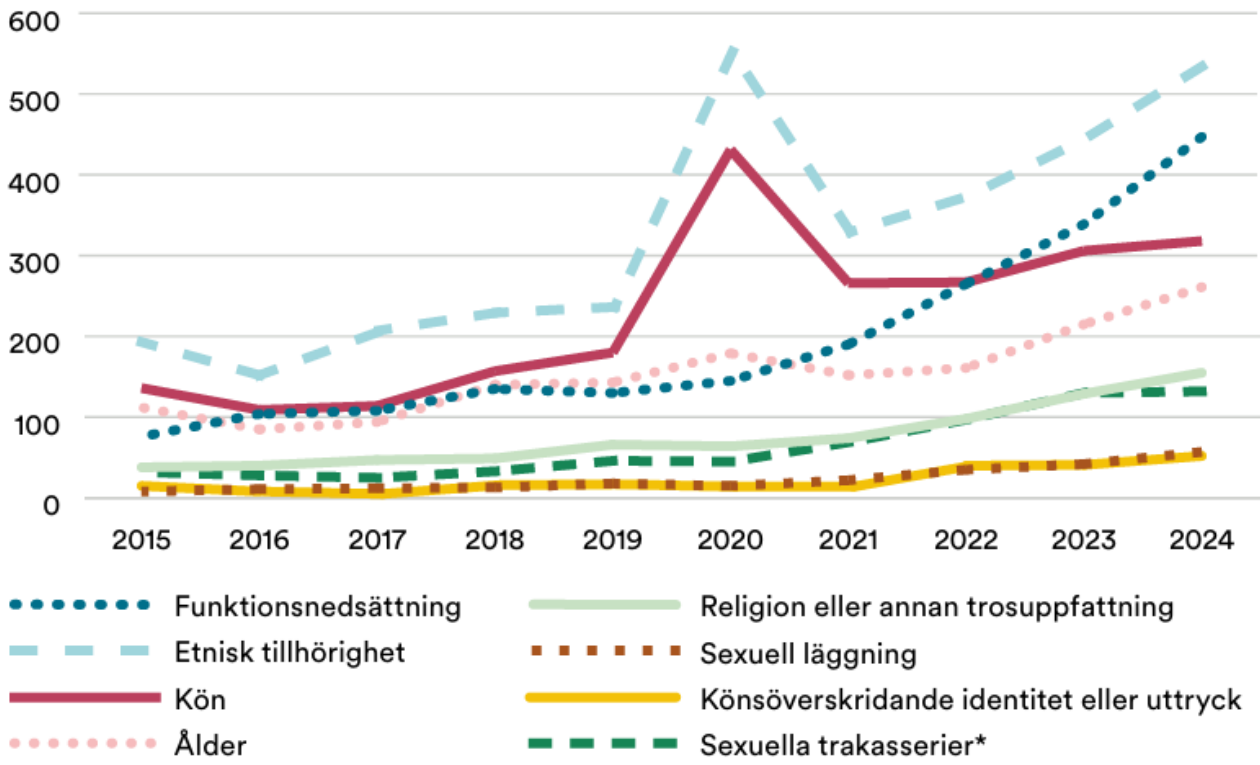
Vad säger statistiken?

- Antalet anmälningar har ökat kraftigt.
- Runt 2 000 anmälningar åren 2015-2019, därefter en ökning succesivt till närmare 7 000 år 2025.
- Funktionsnedsättning är den vanligaste diskrimineringsgrunden.

Arbetsliv är det område som får flest anmälningar

- Etnisk tillhörighet är den vanligaste diskrimineringsgrunden,
- Funktionsnedsättning är den näst vanligaste.

Figur 4. Antal anmälningar om diskriminering inom arbetslivet till DO, uppdelat på diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier, 2015–2024.



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

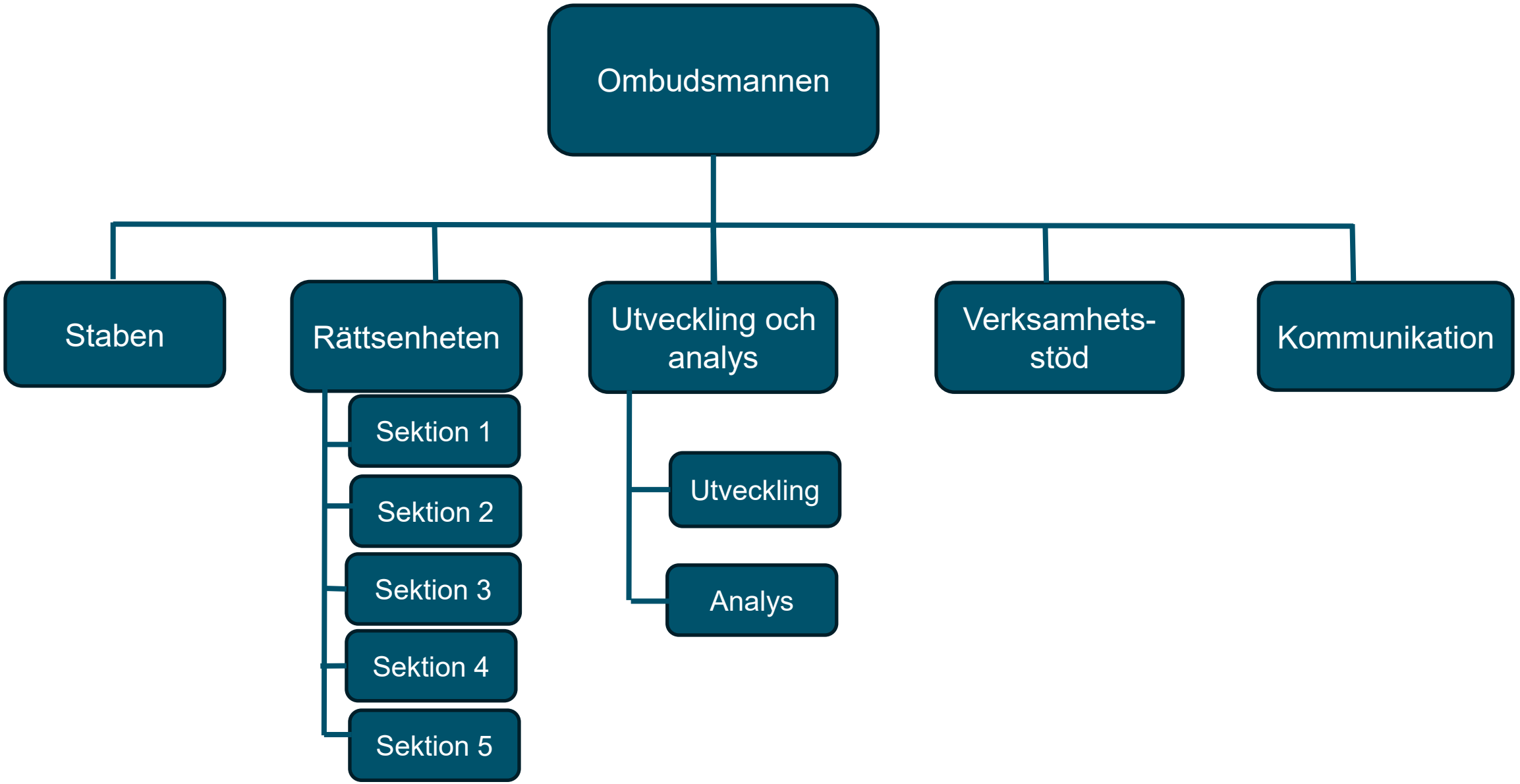
Främja lika rättigheter och möjligheter

En viktig del av vårt uppdrag är också olika främjande insatser, exempelvis

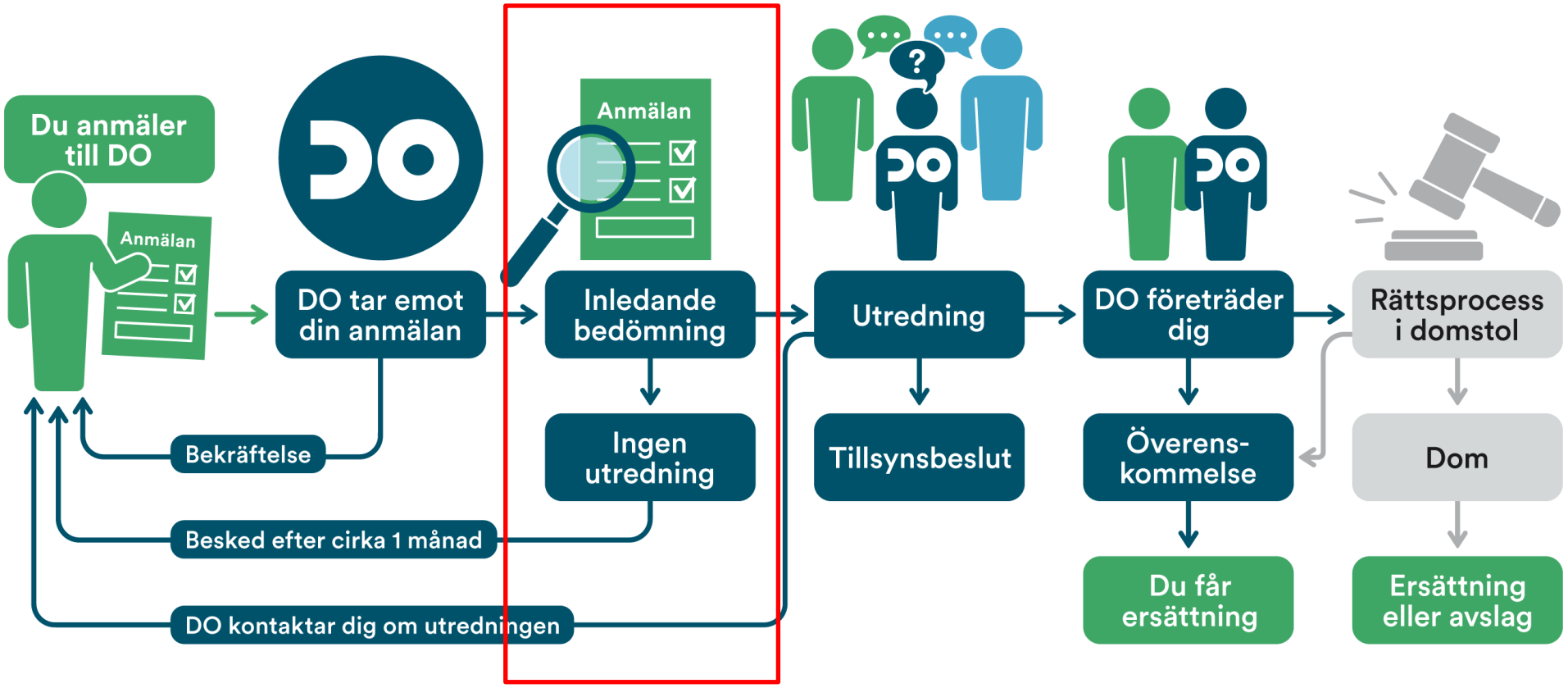
- dialoger med civila samhället
- rapporter och stödmaterial
- påverkansarbete.

Vi arbetar bl.a. utifrån fastställda prio-områden.




Ombudsmannen
Staben
Rättsenheten
Sektion 1
Sektion 2
Sektion 3
Sektion 4
Sektion 5
Utveckling och analys
Utveckling
Analys
Verksamhets-stöd
Kommunikation

Steg 1 Hantering av inkommande anmälningar

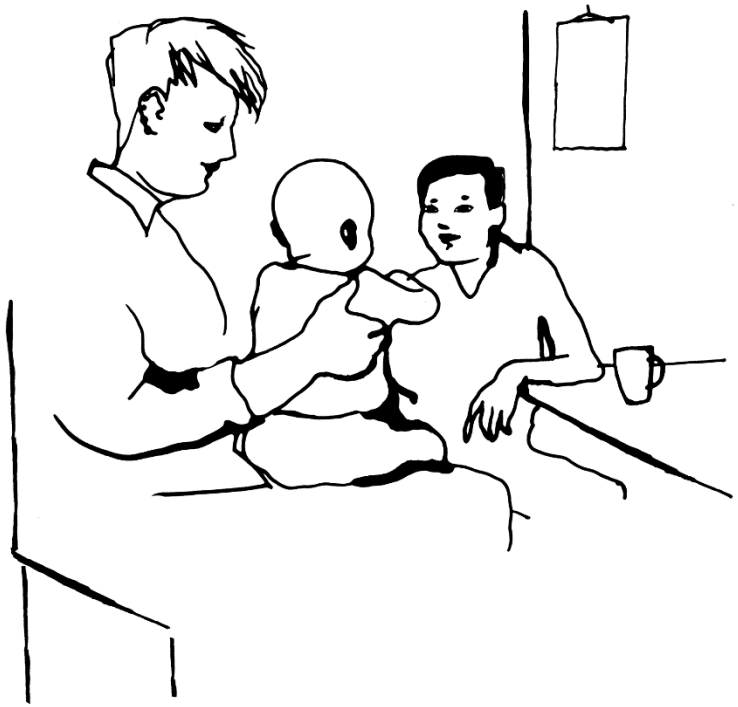


Omfattas det som har anmälts av diskrimineringslagen?

Område	Diskrimineringsgrund	Diskrimineringsform
• Arbetsliv • Utbildning • Övrigt samhällsliv	• Kön • Könsöverskridande identitet/uttryck • Etnisk tillhörighet • Religion/trosuppfattning • Funktionsnedsättning • Sexuell läggning • Ålder	• Direkt diskriminering • Indirekt diskriminering • Bristande tillgänglighet • Trakasserier • Sexuella trakasserier • Instruktion att diskriminera
Repressalier		

Omfattas det som har anmälts av någon av de tre familjeledighetslagarna?

- Föräldraledighetslagen (FLL)
- Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
- Lagen om ledighet för närståendevård.



DO:s tillsyns och processverksamhet

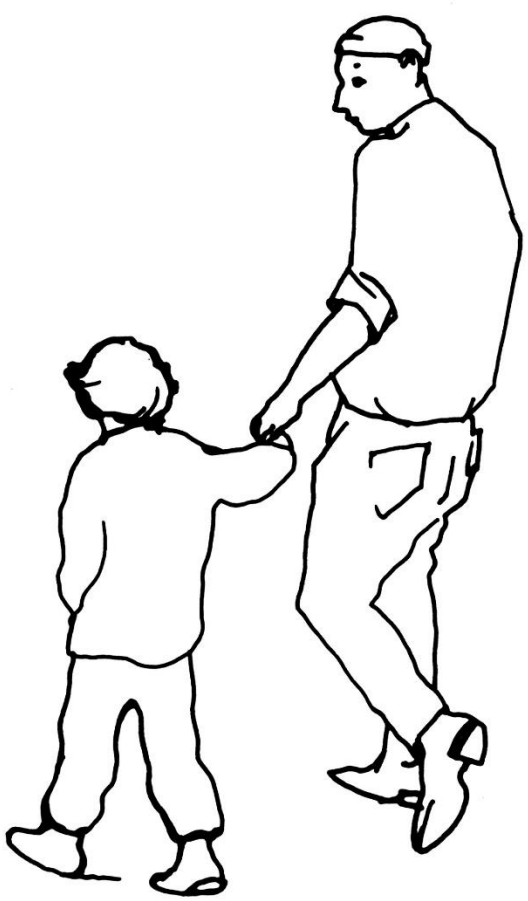
Diskrimineringslagen

DO utövar tillsyn

DO får som part processa för enskilda

Familjeledighetslagarna

DO får som part processa för enskilda



Andra viktiga faktorer

- DO prioriterar allvarliga kränkningar.
- Omständigheter som kan tala emot att inleda en utredning:
  - Händelsen är preskriberad. I arbetslivet är preskriptionstiderna särskilt korta, men det finns möjlighet att göra preskriptionsavbrott (detta gäller dock ej FLL-ärenden).
  - Händelsen utreds eller granskas av fackförbund, annan myndighet eller domstol.
  - Anmälaren vill vara anonym.
  - En utredning skulle troligen inte leda till att vi kan konstatera diskriminering eller missgynnande (exempelvis p.g.a. bristande bevisning och samband mellan händelsen och någon av diskrimineringsgrunderna).

Inledande av tillsynsutredning

- Begäran om yttrande skickas till tillsynsobjektet med en rad standardfrågor.

- Beredningsutredarna kontrollerar att frågorna har besvarats, samt att den som skickat in yttrandet är behörig att företräda tillsynsobjektet.

- Ärendet lottas därefter på utredare.

Ingen utredning

- Vi skickar ut ett svarsbrev till anmälaren.
- Vi motiverar inte hur vi har bedömt varje enskilt fall. I svarsbrevet anges vanliga skäl.
- Anmälaren kan inte överklaga DO:s beslut.
- Anmälaren kan dock:
  - På egen hand väcka talan i domstol.
  - På nytt vända sig till DO.

Hur många anmälningar utreds?

Tabell 2. Balanser för antal anmälningar 2023–2025.

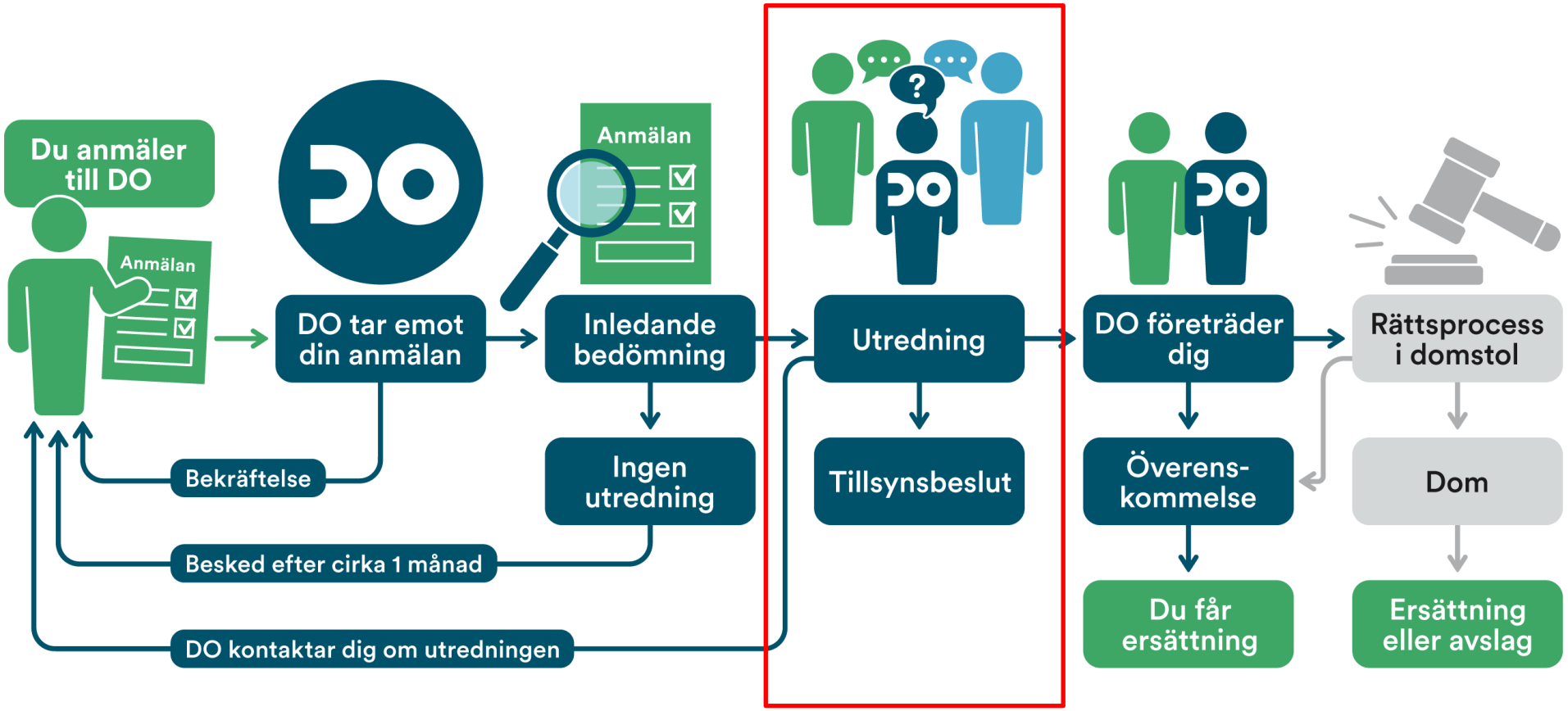
Balanser för anmälningar	2023	2024	2025
Ingående balans	**402**	**232**	**304**
Inkomna	4 607	5 182	6 831
Avslutade, varav avslutsgrund	4 777	5 110	6 682
• DO inleder tillsyn	469	303	418
• DO träder in som part*	7	8	9
• DO utreder inte	3 524	4 001	5 439
• omfattas inte av diskrimineringslagen eller någon av familjeledighetslagarna	749	770	778
• återkallats	28	28	38
Utgående balans	**232**	**304**	**453**

ca. 6 %

Källa: Ärendehanteringssystemet Evolution.

*Dessa ärenden rör missgynnande enligt någon av familjeledighetslagarna där DO inte har någon tillsynsbefogenhet och därför måste träda in som part för att starta en utredning.

Steg 2 (utredarnas arbete)



Tillsynsutredningar

- Följer tillsynsobjektet lagen?
- Skyldighet att svara på DO:s frågor.
- Objektiv utredning.
- Tillsynsobjektet har rätt till insyn och att få yttra sig.
- Anmälaren får möjlighet att yttra sig över materialet i utredningen.



Tillsynsutredningar

- Utredningen kan gälla hela anmälan, eller delar av anmälan.
- Utredningen är som huvudregel skriftlig.
- Utredningssamtal förekommer.



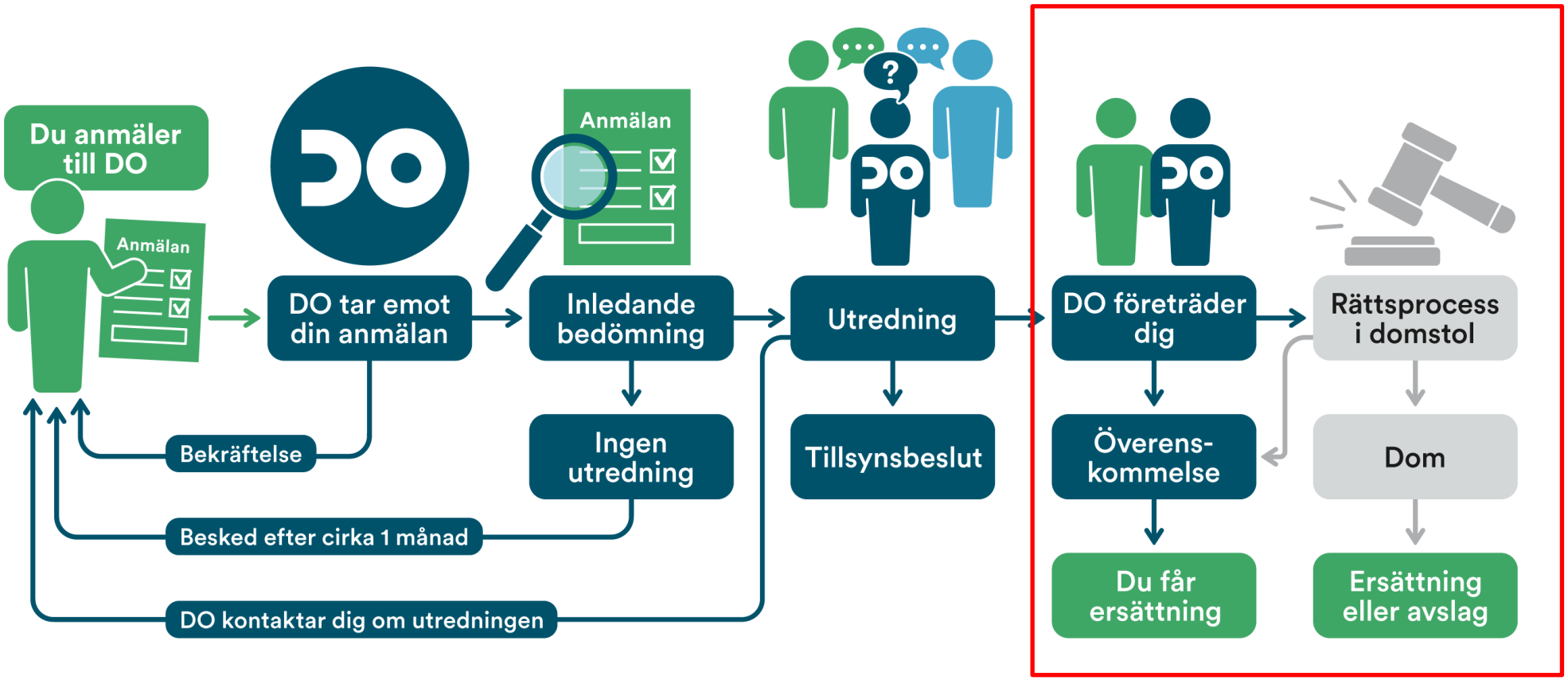
Tillsynsutredningar

Utredningen kan avslutas på tre olika sätt

- Tillsynsbeslut utan anmärkning
- Tillsynsbeslut med anmärkning
- Beslut att träda in som part



Steg 3 (processförarnas arbete)



När träder DO in som part?

- Det krävs samtycke
- DO framställer krav på diskrimineringsersättning



Tabell 12. Balanser för antal processer 2023–2025.

Balanser för processer	2023	2024	2025
Ingående balans	**1**	**15**	**16**
Inledda processer	37	32	34
Avslutade processer, varav	23	31	33
• medgivna krav och förlikningar*	23	29	31
• beviljad ersättning efter dom**	0	2	0
• förlorade rättegångar**	0	0	2
Utgående balans	**15**	**16**	**17**

Källa: Ärendehanteringssystemet Evolution.

*Här redovisas även förlikningar som fastställts genom dom.
**Här redovisas de processer som lett till en materiell prövning i domstol eller där domstolen meddelat en så kallad tredskodom och där domen vunnit laga kraft.

Huvudregel – vi inleder med ett kravbrev

- De flesta processärenden betalas eller förliks i denna fas.
- Möjliggör en snabbare väg till upprättelse för den enskilde och vi undviker onödig rättegång.
  - Frigör resurser så att fler individer får möjlighet till upprättelse.
- Kan också stämma direkt.

Individens upprättelse
- vi vill hjälpa så många som möjligt

Uppgörelse utanför domstol

- Med eller utan erkännande
- Utgångspunkten är alltid individens upprättelse
- Vad som är upprättelse ser olika ut

Vikten av att driva domstolsprocesser

- DO:s processföring behövs för att driva rättsutvecklingen framåt



Diskrimineringsersättningen

- Upprättelseersättning
  - kompensera den skadelidande för den kränkning som rättighetsöverträdelsen medfört
- Preventionspåslag
  - syfte är straffskadestånd, avskräcka från diskriminering

Rättskällor: NJA 2014 s. 499 I och II, prop. 2007/08:95 s. 386 ff.



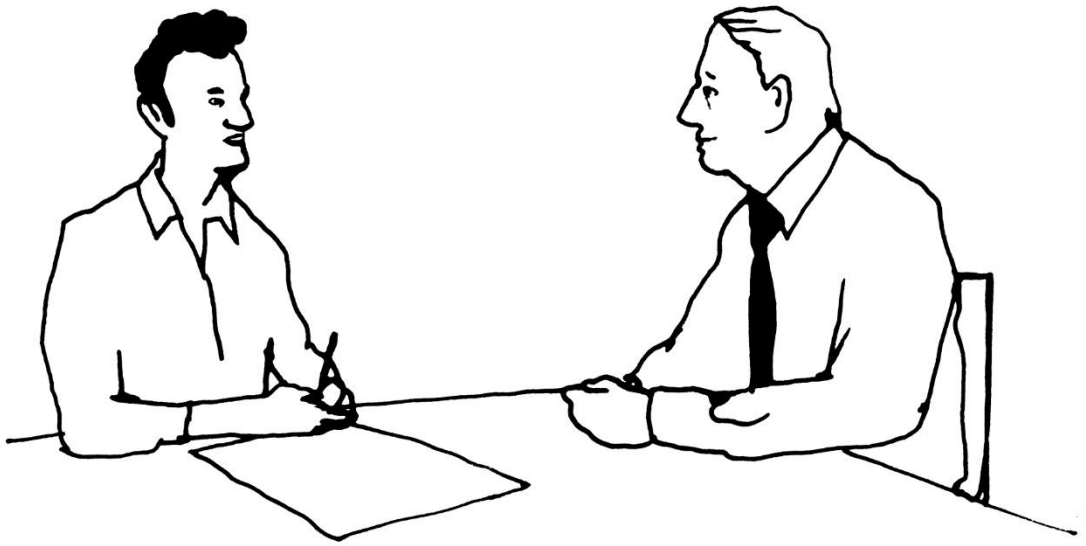
DO i domstol

- Arbetslivsärenden (samt föräldraledighetslagen m.fl.) → Arbetsdomstolen som första och sista instans
- Övriga ärenden → Tvistemål i allmän domstol
- DO företräds av en eller två processförare

- Den enskilde behöver i regel bistå med faktauppgifter
- Den enskilde åberopas ofta som muntlig bevisning
- ”Sedvanlig tvistemålshandläggning”

Processen i domstol

- DO är part i målet
- Kostnadsfritt för anmälaren
- Eventuell diskrimineringsersättning tillfaller anmälaren
- Domstolen avgör om händelsen utgjort diskriminering och beloppet på diskrimineringsersättningen



Fråga DO – en viktig del av verksamheten

- Information om ärendehantering på övergripande nivå
- Besvara frågor i den utsträckning det går utan att ge förhandsbesked.
- Tillräcklig information för att själv bestämma hur gå vidare.
- Upplysa om vad vi behöver veta för att utreda ett ärende.



Vad är i fokus just nu?

Några frågor med koppling till arbetslivsområdet



På gång – rättslig reglering

- EU:s standarddirektiv om minimikrav för likabehandlingsorgans funktion
- Plattformsdirektivet
- AI-förordningen
- Lönetransparensdirektivet – DO har ett regeringsuppdrag och fortsätter förberedelserna så långt det är möjligt



På gång - regeringsuppdrag

- Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet (A2025/01199).
- Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att genomföra insatser för att stärka arbetsgivares arbete mot diskriminering i arbetslivet (A2024/01129). Aktiva åtgärder - etnisk tillhörighet och religion.

Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder



5 områden inom arbetslivet

1. arbetsförhållanden
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. rekrytering och befordran
4. utbildning och övrig kompetensutveckling
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

På gång – aktuella ärenden

- Förlikning ang. uniformspolicy i säkerhetsbolag
- AD 2024 nr 66 – biträder klagomål till FN:s funktionsrättskommitté
- Anmälningar kopplade till bemanningsföretag
- Anmälningar kopplade till föräldraledighet och graviditet



Några punkter på DO:s önskelista

- Diskriminering utan enskild skadelidande, jfr SOU 2021:94
- Utvidga DL avseende myndighetsutövning - Polismyndigheten m.fl., jfr SOU 2021:94
- Hur förhåller sig diskrimineringsersättningen till ett utdömt brottsskadestånd?



Mer information

Ta del av DO:s stödmaterial, rapporter, aktuella tillsynsbeslut och domar på webbsidan:

[do.se](do.se)

Följ oss gärna i sociala medier!



Facebook/Diskrimineringsombudsmannen



Instagram: @diskrimineringsombudsmannen_do



Linkedin/Diskrimineringsombudsmannen, DO