

Svar på begäran om yttrande från Diskrimineringsombudsmannen

Nämndsammanträde 25 augusti

- DO:s frågor till nämnden/förvaltningen kopplat till deras utredning av huruvida diskrimineringslagen följs
- En översiktlig beskrivning av nämndens och förvaltningens skyldigheter kopplat till diskriminering
- En översiktlig beskrivning av den struktur och systematik som finns kopplat till dessa skyldigheter
- En tidslinje kopplat till händelsen med behandlingsmaterialet Känslodjur och förvaltningens och nämndens åtgärder utifrån det
- Förvaltningens svar på DO:s frågor
- En beskrivning av vad som är planerat framöver

DO utreder om diskrimineringslagen följs

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har genom anmälningar och omvärldsbevakning uppmärksammats på att socialförvaltningen nordost i Göteborgs stad har tagit fram ett behandlingsmaterial som refererats till som "arga apor". DO har med anledning av detta bland annat haft en främjande överläggning med socialförvaltningen.

DO har funnit anledning att inleda en tillsyn (utredning) av om vi följer diskrimineringslagen. Skriftligt svar på frågorna nedan ska skickas in senast fredag den 11 september 2026.

Frågor

1. Skicka in det aktuella behandlingsmaterialet "arga apor" i sin helhet.
2. Har behandlingsmaterialet "arga apor" använts i socialtjänstens verksamhet? Om ja, svara även på a-c.
 - a) Redovisa i vilka situationer och i vilken omfattning behandlingsmaterialet har använts. Lämna en så fullständig redogörelse som möjligt.
 - b) Redovisa när, vilket datum, behandlingsmaterialet började användas.
 - c) Har behandlingsmaterialet slutat att användas? I så fall, varför slutade materialet att användas? När, vilket datum, skedde det?
3. Anser ni att Göteborgs stad vad avser behandlingsmaterialet "arga apor" har följt diskrimineringslagen? Om nej, redovisa varför det inte varit fråga om diskriminering. Om ja, tala om på vilket sätt det varit fråga om diskriminering.
4. Har ni genomfört någon åtgärd eller vidtagit någon utredning kopplat till behandlingsmaterialet "arga apor"? Redogör i så fall för vad ni har gjort och skicka in eventuella utredningar.

Skillnaden på diskriminering och strukturell rasism

Diskriminering

Diskriminering innebär att en person missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation på grund av en skyddad diskrimineringsgrund, exempelvis etnisk tillhörighet, religion eller kön.

Strukturell rasism

Strukturell rasism är ett samhällsvetenskapligt begrepp som beskriver hur lagar, institutioner, rutiner, normer eller etablerade arbetssätt sammantaget kan leda till att vissa etniska grupper systematiskt får sämre möjligheter eller utfall än andra.

Strukturell rasism är ett analytiskt begrepp, inte en juridisk term. Det finns ingen lag som definierar eller förbjuder "strukturell rasism" som sådan, även om de mönster som beskrivs kan innefatta eller leda till olaglig diskriminering.

Diskriminerande handlingar kan vara en del av det som upprätthåller strukturell rasism. Men det går också att hävda att strukturell rasism förekommer även om det inte går att visa att enskilda personer har diskriminerats i juridisk mening.

Diskrimineringsgrunder och diskrimineringsformer

Diskrimineringsgrunder (1 kap. 5§ DL)

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

Diskrimineringsformer (1 kap. 4§ DL)

- **Direkt diskriminering** - att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med en diskrimineringsgrund.
- **Indirekt diskriminering** - att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer tillhörande viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- **Bristande tillgänglighet** - att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning.
- **Trakasserier** - ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** - ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera** - order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses ovan som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskrimineringsförbud enligt diskrimineringslagen

2 kap 1§

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

2 kap 13§

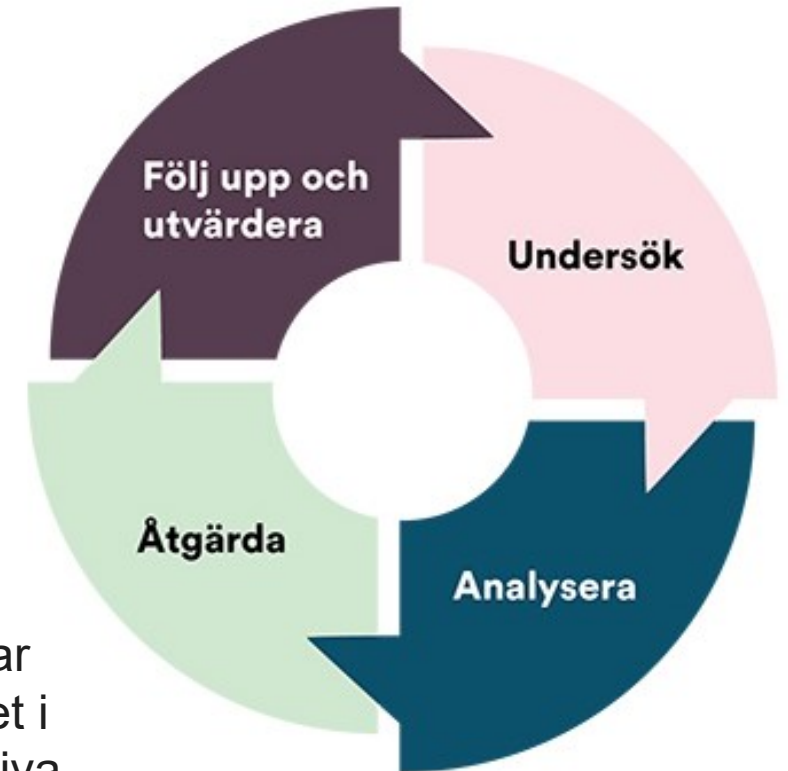
Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet,
2. verksamhet inom socialtjänsten, och
3. stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Krav på att arbeta förebyggande och främjande

- **3 kap 2§** Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att
 - undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
 - analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
 - vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
 - följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3. [Lag \(2016:828\)](#).
- **3 kap 2§** Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.
- **3 kap 4§** Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828)

Lagstiftningen fokuserar framför allt på arbetslivet i bestämmelserna om aktiva åtgärder



Befintliga styrande dokument i frågan

- Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Göteborgs Stads rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder
- Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet
- Göteborgs Stads regel för rekrytering
- Göteborgs Stads regler för arbetsanpassning och rehabilitering
- Rutin för systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete – Socialförvaltningen Nordost



Ett systematiskt och förebyggande arbete

- Återkommande medarbetarenkät där samtliga medarbetare bland annat får svara på frågor om man upplevt någon form av kränkande särbehandling
- Årliga arbetsmiljöronder där chef tillsammans med skyddsombud och medarbetare undersöker, kartlägger och analyserar arbetsmiljön.
 - Medarbetarenkäten utgör ett viktigt underlag
- I Arbetsmiljörund 1 ingår en del om aktiva åtgärder där samtliga verksamheter ska diskutera vilka åtgärder som behövs för att förhindra diskriminering enligt någon av diskrimineringsgrunderna. Dessa samlas i en handlingsplan för verksamheten.
- Årlig uppföljning av förvaltningens arbete med aktiva åtgärder i samband med delårsrapport 1. Nämnden får då en rapportering av hur arbetet med aktiva åtgärder ser ut och utvecklas som sedan rapporteras vidare in till stadsledningskontoret och KS/KF.
- Sedan årsskiftet 2025/2026 finns en särskild samverkansgrupp där representanter från förvaltningen (chefer såväl som medarbetare) tillsammans med fackliga representanter arbetar med frågan om aktiva åtgärder på en förvaltningsövergripande nivå.

Redogörelse för händelserna kopplat till behandlingsmaterialet Känslodjur



Sammanfattning av den genomförda utredningen

- Förvaltningen saknar strukturer för hur man säkerställer arbetet med utvecklingsinitiativ, metoder, nya arbetssätt etc.
- Frågan om det förekommer strukturell rasism inom förvaltningen är en komplex fråga som inte går att svara ja eller nej på.
- Det är viktigt att förvaltningens medarbetare uppfattar att synpunkter och kritik hanteras på ett respektfullt sätt.
- Uppmärksamheten kring behandlingskonceptets illustrationer har påverkat arbetsmiljön inom vissa enheter och vissa medarbetare, de flesta uttrycker att man fått det stöd man varit i behov av.
- De medarbetare som reagerade på materialet känner fortfarande låg tillit till ledningen. Det är inte lätt att ha synpunkter eller vara kritisk i förvaltningen framför allt om man tillhör en minoritet.

Åtgärder som genomfördes under sommaren/hösten 2025

- Materialet stoppades
- Möte med representanter från Interreligiösa rådet och muslimska samverkansgruppen som resulterade i ett gemensamt uttalande
- Ytterligare samtal genomfördes med Interreligiösa rådet under hösten
- Förvaltningen uttalade sig i ett flertal intervjuer och bad om ursäkt för det inträffade
- Information gavs på digitala navet (förvaltningens intranät)
- Samtal fördes med berörda medarbetare inom två enheter
- Förvaltningen besvarade inkomna synpunkter/öppna brev
- Uppdaterad information gavs till alla chefer på ledarforum
- Berörda familjer i pågående ärende informerades
- Ett stödmaterial om situationen togs fram till enhetschefer som stöd i samtal för medarbetare samt i samtal med invånare/brukare
- Medarbetare erbjöds samtal och stöd
- Direktörerna för de fyra socialförvaltningarna i Göteborgs Stad beslutade att ge stab- och kommunikationscheferna ett uppdrag att se över hur vi ska kunna säkerställa att utformningen av material som används i behandling är kvalitetssäkrat
- Förvaltningen har varit i kontakt med berörda familjer som hade avslutat behandlingskonceptet

- Förvaltningen har sedan årsskiftet vidareutvecklat det systematiska arbetet med Aktiva åtgärder genom att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp vilken arbetar stödjande med såväl det förebyggande som främjande arbetet utifrån Diskrimineringslagens bestämmelser.
- Grupperingen har varit med i planeringen av utbildning för förvaltningens chefer. I maj 2026 genomfördes en utbildning i diskrimineringslagen i samband med ett chefsforum. I mars 2025 utbildades dessutom alla chefer i kränkande särbehandling. Utbildningarna syftar till att de som är arbetsgivarföreträdare ska vara bättre rustade att upptäcka och förebygga diskriminering. Arbetsgivaren tillser också att huvudskyddsombuden tillsammans med HR-avdelningarna i socialförvaltningarna utbildas i diskriminering och kränkande särbehandling.
- I frågor som lönebildning, rekrytering och arbetsförhållanden arbetar arbetsgivaren aktivt för att motverka diskriminering. Till exempel genom en kompetensbaserade rekryteringsprocess och en löneöversyn innehållandes en lönekartläggning och löneanalys.

Nya beslutade styrande dokument

- Under 2024 och 2025 har stadsledningskontoret arbetat med att se över styrande dokument inom MR-området
- Detta har bland annat lett till att kommunfullmäktige den 28 maj 2026 beslutade om nedanstående två dokument som nu ska implementeras i alla stadens förvaltningar och bolag
 - Göteborgs Stads plan mot rasism 2026-2028
 - Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service
- Under augusti och september kommer förvaltningen delta på stadsledningskontorets informationsträffar kopplat till dessa dokument för att sedan arbeta vidare med implementeringen i förvaltningen

Hur ser planen ut framåt

- Svara på begäran från DO, deadline 11 september
- Fortsatt arbete utifrån förvaltningens strukturer vad gäller att förebygga och motverka diskriminering
- Utbildning av skyddsombud tillsammans med HR hösten 2026
- Fortsatt dialog med GU om en möjlig utbildningsinsats framöver
- Fortsatt dialog med medarbetare inom förvaltningen i syfte att fånga in behoven samt nyttja och ta tillvara på kompetens som finns inom förvaltningen i den aktuella frågan
- Omhänderta nya styrande dokument för staden kopplat till rasism och mänskliga rättigheter – informationsmöten i månadsskiftet augusti/september
- Se över resurssättningen kopplat till det fortsatta strategiska arbetet kring MR-frågorna på en förvaltningsövergripande nivå

Kontakt

Simon Flodén

Avdelningschef Utveckling och kvalitet

Socialförvaltningen Nordost, Göteborgs Stad

simon.floden@socialnordost.goteborg.se