

Årsredovisning

2014-02-13

Sida 1 (76)



Ärende 2014/28 handling 1

Status Beslutad

Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2013

DO har ordet

DO:s tillsyn är ett viktigt verktyg för att driva på arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Under året har vi också kunnat visa att tillsyn ger effekt: DO kan genom granskning av arbetsgivare som tidigare granskats, konstatera att merparten av dessa arbetsgivare bedriver ett systematiskt arbete för jämställda löner. De granskade arbetsgivarna hittar dessutom fortfarande osakliga löneskillnader som de själva bedömer behöver rättas till.

Att driva ärenden rättsligt får störst effekt när utgången får betydelse för många. Diskriminering som har samband med funktionsnedsättningar är den näst vanligaste diskrimineringsgrunden som anmäls till DO. Bland de domar som har vunnit laga kraft under året kan nämnas målet mot ett försäkringsbolag som nekade en kvinna att teckna en barnförsäkring för sin dotter på grund av en funktionsnedsättning. Svea hovrätt konstaterade att försäkringsbolaget hade utsatt kvinnan och hennes dotter för direkt diskriminering. Genom att driva det här ärendet har vi fått en dom som kan användas av personer runt om i landet som på grund av funktionshinder schablonmässigt har nekats försäkring utan någon egentlig riskprovning.

DO ska driva fler processer i domstol för att påverka samhällsutvecklingen på liknande sätt. Men långsiktig effekt är beroende av ett samverkande system av flera verktyg; tillsyn och förebyggande och främjande åtgärder. En central framgångsfaktor är att många aktörer bidrar i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Först då kommer en verklig samhällsförändring till stånd. I detta ligger att stimulera, påverka och öka kunskaper och förmåga hos olika aktörer att ta sitt ansvar – inom arbetslivet, utbildningsområdet och andra viktiga samhällsområden.

Här märker vi också att engagemanget för diskrimineringsfrågorna under det senaste året har fått ett ökat genomslag. Fler aktörer inom arbetsliv och utbildningsväsende efterfrågar DO:s kurser. Det visar resultatet för 2013 då vi utbildat 800 personer inom vår reguljära kursverksamhet jämfört med 550 året innan. Våra utvärderingar visar också att kurserna ger nytta – i det konkreta förbyggande och främjande arbetet på hemmaplan.

DO har under året satsat och lagt mer resurser på samverkan såväl med olika nyckelaktörer som det civila samhället. Syftet är att motivera och stödja aktörer att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Samtidigt får DO kunskap som är väsentlig för vår egen verksamhet.

Samverkan är också en nyckel för att nå framgång i arbetet med våra prioriterade områden; synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi, lika rättigheter och möjligheter för nationella minoriteter, lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering samt att motverka trakasserier i skolan. Under året har förstudier arbetats fram inom samtliga dessa områden. Dialogen med våra medaktörer har varit, är och kommer att vara avgörande för att förankra och kvalitetssäkra genomförandet av de insatser som DO nu planerar att genomföra inom dessa områden. Ett annat exempel är

den välbesökta forskningskonferens som DO genomförde i november. Den erbjöd en arena för forskare och chefer från privat och offentlig sektor att mötas på för att samtala kring diskriminering inom arbetslivet, forskning, myter och goda exempel. Konferensen har gett ringar på vattnet och lett till nya kontakter och samverkans- och medverkansinitiativ. Ett annat exempel på samverkan är att DO under året har samarbetat med Socialstyrelsen i deras uppdrag att ta fram förslag till ett reflektionsmaterial riktat till hälso- och sjukvårdspersonal om bemötande i vården.

Årets resultat ger oss tillförsikt om att vår strategi för samhällsförändring leder till effekt. Men arbetet är i hög grad beroende av att vi är många som tillsammans arbetar mot målet – ett samhälle fritt från diskriminering.

Agneta Broberg

Innehåll

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag	5
Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev	5
Övriga regeringsuppdrag	6
DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget	7
Resultatredovisning och ekonomisk översikt	9
Resultatredovisningens principer och metoder	9
Kostnader och intäkter	10
Verksamhetsområde Tillsyn	12
Resursfördelning avseende Tillsyn	12
Om individanmälningar	13
Diskrimineringsgrunderna	18
Granskning av bestämmelserna om aktiva åtgärder	31
Verksamhetsområde Främjande	34
Resursfördelning avseende Främjande	35
Rådgivning	35
Samverkan	40
Kurser och medverkan	47
Övriga åtgärder och initiativ	49
Följa forskning och utveckling	54
Internationellt arbete	55
Kommunikation	57
Regeringsuppdrag	61
Utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder	61
Förbereda en lokalisering av DO:s verksamhet till Tensta/Rinkeby	61
Kompetensförsörjning	63
Kompetens och personal	63
Lika rättigheter och möjligheter	64
Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro	65
Finansiell redovisning	67
Sammanställning över väsentliga uppgifter	67
Resultaträkning	68
Balansräkning	69
Anslagsredovisning	70
Tilläggsupplysningar och noter	70
Beslut om årsredovisning 2013	76

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag

Enligt Diskrimineringsombudsmannens förordning (2008:1401) med instruktion för diskrimineringsombudsmannen har Diskrimineringsombudsmannen (DO) de uppgifter som följer av

- diskrimineringslagen (2008:567) (DL)
- lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen) och
- föräldraledighetslagen (1995:584) (FL).

Verksamhetens resultat ska redovisas, där det är relevant, fördelat på kvinnor och män. Av instruktionen framgår att DO ska följa och analysera utvecklingen inom sitt område.

Härutöver styrs verksamheten av regleringsbrev A2012/4145/DISK och A2012/4268/ADM (delvis).

Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev

I regleringsbrev anges mål och återrapporteringskrav för viss del av verksamheten och uppdrag regeringen givit DO att utföra.

”Diskrimineringsombudsmannen ska verka för att fler individer som utsätts för diskriminering, bl.a. de som gör anmälningar till myndigheten, får möjlighet till upprättelse samt att handläggningen av ärendena är effektiv och rättssäker.”

”Myndigheten ska också öka förutsättningarna för att fler nyckelaktörer tar initiativ till åtgärder mot diskriminering och öka kunskapen i samhället om diskrimineringsfrågor.”

”DO ska redovisa på vilka sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse.”

Under respektive verksamhetsområde redovisas på vilket sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering ska få upprättelse.

”Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa:

- förlikningar som myndigheten ingått
- ärenden som förts till domstol
- ärenden som avslutats på annat sätt
- övriga insatser som vidtagits.”

Under respektive verksamhetsområde redovisas ovanstående resultat och analyser.

Övriga regeringsuppdrag

DO har under året haft två särskilda uppdrag genom beslut av regeringen. Regeringsuppdraget att utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som beslutades den 14 februari 2013 (A2013/697/DISK) och uppdrag att förbereda en lokalisering av Diskrimineringsombudsmannens verksamhet till Tensta/Rinkeby som beslutades den 5 juni 2013 (A2013/2343/DISK). Se mer om rapporteringen av dessa under ”Regeringsuppdrag” på sida 61.

DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget

Verksamheten redovisas med samma indelning som användes i årsredovisningen 2012, nämligen tillsyn och främjande. Tillsyns- och främjandeuppdragen är organisatoriskt och verksamhetsmässigt åtskilda på DO. Myndigheten arbetar emellertid utifrån ett strategiskt förhållningssätt där uppdragen ska samspela för att åstadkomma en samhällsförändring. Utgångspunkten är de strategiska mål som myndigheten har definierat.

1. DO:s arbete bidrar till att kunskapen om sambandet mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar tillämpas.
2. De mål DO driver i domstol samt tillsynen av aktiva åtgärder bidrar till utveckling inom områden med identifierade förändringsbehov.
3. DO bidrar till att fler nyckelaktörer tar större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter.
4. DO:s dialog med civila samhället bidrar till att arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter stärks.
5. DO kännetecknas av en effektiv verksamhet, en god arbetsmiljö och ett professionellt medarbetar- och ledarskap.

Som komplement till styrdokument från riksdagen och regeringen har myndigheten tagit fram övergripande prioriteringar som syftar till långsiktighet och gemensam inriktning för myndighetens olika verksamhetsgrenar.

För år 2013 identifierades följande prioriterade områden:

- Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar
- Motverka trakasserier i skolan
- Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering
- Synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi

DO:s strategiska förhållningssätt innebär att myndigheten utvecklat en modell för samspel mellan de strategiska målen. Verksamheten planeras utifrån myndighetens långsiktiga och medellånga mål. I planeringen av insatser görs antaganden om effekter på kort och lång sikt och för varje insats görs ett noggrant urval av målgrupper. Resurser fördelas sedan på aktiviteter inom de olika verksamhetsgrenarna.

Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar

Inom ramen för området bedriver DO arbete inom flera verksamhetsgrenar, bland annat genom det myndighetsövergripande projektet Diskriminering av samer som urfolk och arbetet med att främja romers lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering mot romer.

Under år 2013 har DO genomfört en förstudie om diskriminering av samer som urfolk. Projektets syfte är att öka kunskapen om och synliggöra problemområden för samers tillgång till lika rättigheter och möjligheter samt sprida denna kunskap och påverka relevanta aktörer med ansvar inom området.

Förstudien har tagit sin utgångspunkt i en dialog med samer, samiska organisationer och institutioner och med myndigheter och forskare som arbetar med frågor som rör samer.

DO har under år 2013 också inlett ett arbete med att öka romers tillgång till lika rättigheter och möjligheter inom socialtjänsten och på bostadsmarknaden. Det är ett metodutvecklingsarbete som genom rättighetsbaserad dialog och utbildning med romer samt dialog med socialtjänst och mellan romer och socialtjänst och aktörer på bostadsmarknaden ska synliggöra romers upplevelser av diskriminering i mötet med socialtjänsten och bostadsmarknaden. Ytterst handlar det om att identifiera hinder och brister i befintliga regelverk och strukturer inom dessa samhällsområden för att på så sätt förebygga och motverka diskriminering av romer. Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Motverka trakasserier i skolan

DO har under året arbetat prioriterat med att motverka trakasserier inom grundskolan. Arbetet har bland annat inneburit att sammanställa en övergripande bild av kunskapsläget i fråga om trakasserier inom grundskolan. Detta i syfte att utgöra ett beslutsunderlag och en utgångspunkt för myndighetens fortsatta arbete inom området. Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering

Forskning och annat kunskapsunderlag visar att diskriminering vid rekrytering förekommer och att individer inte har tillgång till arbetsmarknaden på lika villkor. Det får allvarliga konsekvenser, både för enskilda individer men också för samhället i stort. DO har därför under året påbörjat en förstudie. Förstudien omfattar hela arbetsmarknaden samt utbildningssektorn och inkluderar själva rekryteringsprocessen, stödåtgärder för anställningsbarhet, utveckling och befordran, tillgång till utbildning och nätverk samt strukturer på arbetsmarknaden och samhället i övrigt. Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi

DO har under året genomfört en förstudie inom ramen för arbetet med att synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi. DO har bland annat analyserat rättsläget om hur religionsfriheten förhåller sig till andra rättigheter och gjort en ärendesammanställning över vilka situationer som oftast anmäls. DO har också upprättat en referensgrupp med representanter från det muslimska civilsamhället i syfte att ha en ömsesidig dialog kring det framtida arbetet. Myndigheten har också låtit göra en sammanställning av tio års relevant svensk forskning inom området. Läs mer om arbetet inom respektive verksamhetsgren.

Resultatredovisning och ekonomisk översikt

Resultatredovisningens principer och metoder

DO:s instruktion är styrande för myndighetens resultatredovisning. Av instruktionen framgår att DO, i relevanta delar av årsredovisningen, ska redovisa resultatet av sin verksamhet fördelat på kvinnor och män.

Verksamhetsområdet Tillsyn utgörs av följande verksamhetsgrenar:

- Individanmälningar enligt DL och FL
- Processer
- Hantering av individanmälningar enligt DO-lagen (ärenden som faller utanför diskrimineringskyddet i DL)
- Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder

Verksamhetsområdet Främjande utgörs av följande verksamhetsgrenar:

- Rådgivning
- Kurser och medverkan
- Samverkan
- Övriga åtgärder och initiativ
- Följa forskning och utveckling
- Internationella frågor
- Kommunikationsverksamhet

Liksom tidigare år har myndigheten arbetat med prioriterade områden. Utfall som gäller på de prioriterade områdena redovisas under den del av verksamheten som aktiviteterna utförts inom.

Myndigheten bedömer att tidsredovisningssystemet i huvudsak ger en rättvisande bild av hur den nedlagda arbetstiden har fördelats mellan olika områden.

Den statistik som redovisas i resultatredovisningen kommer främst från myndighetens diariesystem, W3D3.

Prestationsredovisning

Förutom sedvanlig sammanvägd bedömning av verksamheten redovisas nedanstående prestationer särskilt i både volym och kostnad. För vissa större verksamhetsgrenar, till exempel Process och Kommunikation, har DO valt att inte redovisa några prestationer och redovisar istället de samlade kostnaderna för respektive verksamhetsgren.

I samband med årsredovisningen för 2012 beslutade DO att göra ett utvecklingsarbete med en genomgripande översyn av befintliga prestationer. Detta för att säkerställa att de prestationer som DO använder sig av i årsredovisning och andra sammanhang är relevanta och väsentliga. Bakgrunden

till översynen var bland annat det utvecklingsarbete och den omorganisation som genomfördes i slutet av 2011 i syfte att säkra en effektiv organisation med tydlighet i roller och ansvar.

Arbetet har inneburit en revidering av några prestationer medan andra är oförändrade. Den första redovisade prestationen under tillsyn innehåller till skillnad från tidigare år endast anmälningar enligt DL och FL. Processer och anmälningar som hanteras enligt DO-lagen ingår inte. Den tidigare prestationen kring processföring har tagits bort. Nästa prestation har genomgått ett namnbyte men är i övrigt oförändrad. Under verksamhetsgrenen Främjande har de tidigare prestationerna "Medverkan och utbildning" samt "Av DO arrangerad utbildning" slagits samman till prestationen "Kurser och medverkan". En ny prestation "Samverkan" har införts. Samverkan är ett för myndigheten strategiskt viktigt verktyg för att nå de uppsatta målen. Det är ett arbete som kommer att få ökat utrymme i verksamheten.

Tillsyn

1. Individanmälningar
2. Granskning aktiva åtgärder

Främjande

3. Rådgivning muntlig och skriftlig
4. Samverkan
5. Kurser/medverkan

Kostnadsfördelning

Myndighetens direkta kostnader för verksamhetsområde tillsyn och främjande fördelas på respektive verksamhetsgren så som de redovisas i resultaträkningen. Myndighetens gemensamma kostnader fördelas på Tillsyn respektive Främjande efter den andel som respektive verksamhet har redovisat tid. Fördelningsnycklarna är baserade på tidredovisningen för 2013. De gemensamma kostnaderna är i regel myndighetsgemensamma och redovisas på stödverksamheten som till exempel lokalkostnader.

Kostnader och intäkter

DO:s totala kostnader har ökat med 6 244 tusenkronor (tkr) jämfört med föregående år, där hela ökningen finns inom Främjandeområdet. Anledningen till ökningen är en direkt effekt av en medveten strategi, där DO arbetat aktivt med att öka aktiviteten inom främjande delen av uppdraget. Resurser har styrts om från att arbeta inom tillsyn till att arbeta med främjande. Inom verksamhetsområdet Främjande finns den största ökningen av kostnader under verksamhetsgrenarna Kurser och medverkan, Samverkan och Kommunikationsverksamhet. En enskild stor ökning beror på fler utbildningstillfällen och ökat antal deltagare inom kursverksamheten.

Effekten av ökad fokus och arbetsinsatser på verksamhetsområdet Främjande är att kostnader inom Tillsyn har minskat med 3 771 tkr jämfört med 2012.

Tabell 1. Kostnader för tillsyn och främjande (tkr)

Kostnader per verksamhet	2013	2012	2011
Tillsyn	45 419	49 190	55 383
Främjande	55 616	45 601	40 193
Summa	101 035	94 791	95 576

Tabell 2. Intäkter för Tillsyn och Främjande (tkr)

Intäkter per verksamhet	2013	2012	2011
Tillsyn			
Intäkter av anslag	45 214	48 453	52 399
Övriga intäkter	808	737	2 984
Summa Tillsyn	46 022	49 190	55 383
Främjande			
Intäkter av anslag	53 120	44 921	37 375
Övriga intäkter	1 893	680	2 818
Summa Främjande	55 013	45 601	40 193
Summa Totalt	101 035	94 791	95 576

DO:s intäkter av anslag har ökat med 4 960 tkr sedan 2012. Ökningen kan förklaras av ett anslagssparande som togs med in i 2013. Här ligger även den miljon som DO fick för regeringsuppdraget att utöka tillsyns- och främjande insatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen¹. Övriga intäkter inom främjande har ökat med 1 213 tkr jämfört med 2012. Ökningen beror på att DO har haft fler utbildningar som genererat högre intäkter.

¹ A2013/697/DISK.

Verksamhetsområde Tillsyn

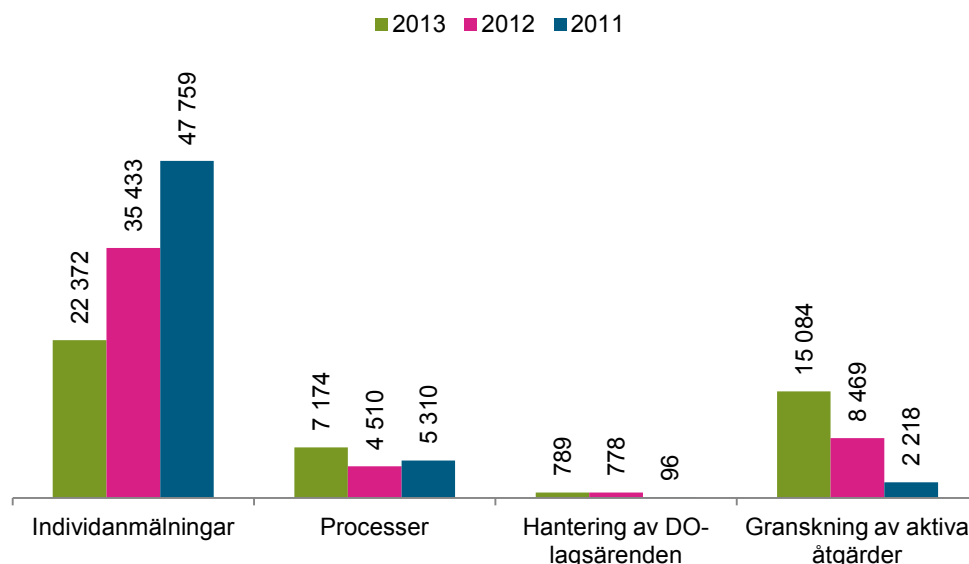
DO:s tillsynsverksamhet ska bidra till utvecklingen mot ett samhälle som genomsyras av principen om allas lika värde och rättigheter genom att åtgärder inom verksamheten fokuseras mot områden med identifierade förändringsbehov. Verksamheten bidrar också till upprättelse för individer som utsatts för diskriminering.

Tillsynsverksamheten redovisas under följande verksamhetsgrenar:

- Individanmälningar
- Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder
- Processer
- Hantering av individanmälningar enligt DO-lagen

Resursfördelning avseende Tillsyn

Figur 1. Resursfördelning avseende Tillsyn (tkr)*



* Tillsyn 2013: 45 419 tkr (46 procent av DO:s totala resurser), Tillsyn 2012: 49 190 tkr (52 procent av DO:s totala resurser), Tillsyn 2011: 55 383 tkr (58 procent av DO:s totala resurser).

Kostnaden för individanmälningar har fortsatt att minska i linje med myndighetens ambition för planeringen av verksamheten. Kostnadsökningen av Granskning av aktiva åtgärder är en följd av en fortsatt uppbyggnad av en ny enhet och utförandet av regeringsuppdraget att utöka tillsynsinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Kostnadsökningen kring processföringen kan hänföras till en nyinrättad enhet där arbetet med processföring renodlats.

Om individanmälningar

Åtterrporteringskrav i regleringsbrevet:

DO ska redovisa på vilka sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse.

Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa

- förlikningar som myndigheten ingått
- ärenden som förts till domstol
- ärenden som avslutats på annat sätt
- övriga insatser som vidtagits

DO redovisar i denna del arbetet med anmälningar från enskilda individer.

I avsnittet behandlas både anmälningar som rör diskrimineringslagen och sådana som rör missgynnandeförbudet i föräldradighetslagen samt anmälningar som faller utanför diskrimineringskyddet i diskrimineringslagen och istället hanteras enligt DO-lagen.

Det långsiktiga målet för DO:s hantering av individanmälningar är att de mål DO driver i domstol ska bidra till utveckling inom områden med identifierade förändringsbehov. Arbetet innebär utredning av individanmälningar och processföring i domstol som ska leda till ett klarläggande av rättsläget. Det kan också handla om strategiska ärenden av betydelse för samhällsutvecklingen. DO:s handläggning av ärenden ska vara strategisk, effektiv och rättssäker.

Handläggningen av individärenden inriktas på att utreda de ärenden som kan få störst effekt för att påverka utvecklingen framåt mot ett samhälle där det inte förekommer diskriminering. På så sätt kan ett ärende få betydelse för andra som befinner sig i motsvarande situation. Varje enskild insats kan därmed hjälpa fler individer. Urvalet av vilka ärenden som ska utredas görs utifrån på myndigheten framtagna ärendekriterier. Exempel på ärendekriterier som talar för att DO ska utreda ett ärende är om anmälan gäller ett av DO prioriterat område, en oprövad rättsfråga, ett stort samhällsproblem eller en allvarlig händelse.

Tabell 3. Balanser för anmälningar

	2013	2012	2011
Ingående balans	118	388	1 056
Inkomna	1 827	1 559	1 957
Avslutade	1 811	1 829	2 625
Utgående balans	134	118	388

Både i inkomna och avslutade ärenden ingår myndighetens alla individärenden, det vill säga även ärenden som hanteras enligt DO-lagen och processärenden.²

Under 2013 har 1 827 anmälningar inkommit till DO, vilket är en ökning med 17 procent jämfört med 2012. Ökningen består till största del i att 109 personer anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund avseende samma fråga. Eftersom personerna anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund har DO registrerat dessa anmälningar som 218 ärenden. Om man bortser från dessa ärenden har endast en marginell ökning av antalet inkomna anmälningar skett. Ökning har skett inom samhällsområdena utbildning samt varor och tjänster. En minskning har skett på övriga samhällsområden förutom arbetsliv, där anmälningarna är ungefär lika många som under 2012.³

Anmälningar från antidiskrimineringsbyråer

DO har under året tagit emot elva individanmälningar via de lokala antidiskrimineringsbyråerna (ADB) vilket kan jämföras med åtta under 2012. De flesta har rört diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Se mer om DO:s samverkan med antidiskrimineringsbyråerna under ”Antidiskrimineringsbyråer” på sidan 45.

Inkomna anmälningar fördelat på diskrimineringsgrund

Tabell 4. Inkomna anmälningar inklusive DO-lagsärenden fördelat på diskrimineringsgrunderna och missgynnande i samband med föräldraledighet

	2013	2012	2011
Etnisk tillhörighet	752	514	694
Funktionsnedsättning	401	485	563
Kön	492	256	348
Könsidentitet eller könsuttryck	22	16	27
Missgynnande i samband med föräldraledighet	43	63	61
Religion eller annan trosuppfattning	108	82	121
Sexuell läggning	28	41	45
Ålder	256	168	248
Diskrimineringsgrund saknas/Okänd	244	210	246
Totalt*	2 346	1 835	2 353

* En anmälan kan beröra flera diskrimineringsgrunder, till exempel kön och ålder. Därför anger siffrorna ovan inte det totala antalet ärenden utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

² DO har under året infört nya rutiner för ärenden som ska drivas i domstol. När ombudsmannen beslutar att ett ärende ska drivas rättsligt avslutas det ursprungliga anmälningsärendet och ett nytt processärende öppnas. Tidigare öppnades inte ett nytt processärende när ombudsmannen beslutade att driva ett ärende i domstol.

³ En ökning av antalet inkomna anmälningar som handlar om medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisation med mera har skett men ökningen beror på att 109 personer anställda hos samma arbetsgivare har anmält sitt fackförbund angående samma fråga. Om man bortser från dessa har en minskning av antalet anmälningar skett inom detta område.

Etnisk tillhörighet är alltså den diskrimineringsgrund kring vilken DO får flest anmälningar. Ålder, kön och funktionsnedsättning är också diskrimineringsgrunder kring vilka det inkommer relativt många anmälningar.

Ökningen av anmälningar kring diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och kön kan i huvudsak hänföras till de 109 personer som är anställda hos samma arbetsgivare har anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund för etnisk diskriminering. Eftersom personerna anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund har DO registrerat dessa anmälningar som 218 ärenden.

Inkomna anmälningar fördelat på kön

Tabell 5. Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2013	2012	2011
Kvinna	931	759	912
Man	878	778	981
Övrigt	36	25	64
Totalt	1 845	1 562	1 957

Under 2013 har 50 procent av anmälningarna gjorts av kvinnor och 47 procent av män. I övriga ärenden har uppgift om kön inte framgått. Det har endast skett små ändringar vad avser den procentuella fördelningen mellan könen sedan 2011.

Ärenden som har förlikts eller förts till domstol

DO har under 2013 beslutat att driva 17 ärenden i domstol. Detta är en minskning jämfört med 2012 (21 ärenden) och 2011 (50 ärenden).⁴

DO har under 2013 ingått sju förlikningar (varav tre innan och fyra efter stämning), att jämföra med 27 förlikningar under 2012.

Under 2013 har sju domar meddelats, varav fyra från AD och tre från allmän domstol. Två av domarna från allmän domstol är överklagade till en högre instans. Under 2012 meddelades totalt tre domar, två av allmän domstol och en av AD vilken var en tredskodom (ytterligare två domar vann laga kraft under 2012).

DO har väckt talan i tolv ärenden under 2013 varav två förlikts i domstol.⁵ Under 2012 väckte myndigheten talan i 15 mål och 2011 väckte DO talan i domstol i åtta ärenden. I slutet av december 2013 hade DO 15 pågående

⁴ Den förhållandevis höga siffran ställningstaganden under 2011 kan delvis förklaras av att DO under 2011 tog ställning för 10 personer som anmält flygbolaget SAS för åldersdiskriminering, något som prövades i en dom från AD under 2011.

⁵ Fem ärenden handläggs dock som tre mål i domstol.

processer, varav fyra i AD och resterande i allmän domstol. I slutet av 2012 hade DO 14 pågående processer i domstol, varav sju i AD och resterande i allmän domstol.

Ärenden som har avslutats på annat sätt

Texten är en redovisning av återrapporteringskravet kring ärenden som avslutats på annat sätt.

Ovan har redogjorts för att individärendehantering inriktas på att utreda ärenden som kan få störst effekt på samhällsutvecklingen. På så sätt kan ett ärende få betydelse för andra som befinner sig i motsvarande situation.

Varje inkommet ärende bedöms utifrån DO:s ärendekriterier. Skäl för att utreda ett ärende kan till exempel vara att anmälan rör ett av DO prioriterat område eller att det gäller en rättsfråga som inte har prövats i domstol. I varje bedömning måste DO också ta ställning till om en domstolsprövning är det mest effektiva sättet att åstadkomma en samhällsförändring. Det kan redan av anmälan framgå att det saknas rättsliga förutsättningar att driva ärendet i domstol, till exempel kan bevisläget vara dåligt.

Efter en samlad bedömning av respektive ärende fattas beslut om det ska utredas vidare eller inte. Den vanligaste orsaken till att ett ärende avslutats har varit att DO efter bedömning beslutat att inte inleda en utredning av anmälan. 887 ärenden har avslutats av detta skälet. Motsvarande siffra för 2012 var 379. Ökningen beror främst på att DO under 2013 ytterligare har effektiviserat handläggningen för att tidigt kunna göra en bedömning av ärendekriterierna och förutsättningarna att gå till domstol i ärendet, på så sätt har handläggningstiden kunnat kortas.

Under 2013 har 287 ärenden avslutats efter att utredningen visat att det inte finns rättsliga förutsättningar att driva ärendet i domstol eller när det redan av anmälan tydligt framgår att det inte finns ett samband med någon diskrimineringsgrund.

En annan vanlig orsak till att ett ärende avslutas är att diskrimineringslagen inte är tillämplig på den situation som anmäls. 394 ärenden har avslutats av det skälet.

Om anmälaren är medlem i en facklig organisation och ärendet rör en arbetslivet överlämnas ärendet till den fackliga organisationen eftersom de har förstahandsrätt att företräda sin medlem. 140 ärenden avslutades av det skälet.

Andra skäl till avslut har under året till exempel varit att ärendet var preskriberat när anmälan kom in, att anmälan återkallats eller att anmälaren trots begäran inte skickat in nödvändiga kompletteringar till DO.

DO har under 2013 avslutat tre ärenden där den anmäldes efter kontakt med DO vidtagit rättelse vilket gjorde att myndigheten valde att avsluta ärendet utan några ytterligare åtgärder. Ett av dessa ärenden gällde en butik som ändrade sina rutiner efter en anmälan till DO och fortsättningsvis skulle tillåta ledarhundar att följa med in i butiken.

Handläggningstid

Tabell 6. Genomsnittlig handläggningstid i dagar

	2013	2012	2011
Handläggningstid	32*	60	147

* Handläggningstiden exklusive ärenden som hanteras enligt DO-lagen 33 dagar.

Under 2012 förkortade DO den genomsnittliga handläggningstiden jämfört med 2011 med mer än hälften. Under 2013 har handläggningstiden nästan halverats på grund av tidigare nämnda effektiviseringar.

DO avser att under 2014 dela upp redovisningen av den genomsnittliga handläggningstiden på ärenden som myndigheten avslutar direkt och ärenden myndigheten utreder.

Kostnader

Tabell 7. Prestation 1: Individanmälningar

	2013	2012	2011
Kostnad totalt*	22 372 tkr	39 943 tkr	53 068 tkr
Antal avslutade ärenden**	1 404	1 829 st	2 625 st
Kostnad per handlagt ärende	16 tkr	22 tkr	20 tkr

* I den totala kostnaden 2011 och 2012 ingår kostnaderna för områdena individanmälningar och processer. För 2013 ingår enbart kostnaden för individanmälningar.

** I avslutade ärenden 2011 och 2012 ingår även ärenden som avslutats genom dom eller förlikning (Processer) och ärenden med hänvisning till ej lagskydd. För 2013 ingår enbart kostnaden för individanmälningar.

Anmälningar enligt DO-lagen

Anmälningar som handlar om händelser som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd eller missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen registreras under ärendekategorin DO-lagen och handläggs med stöd av bestämmelserna i lagen om Diskrimineringsombudsmannen. De händelser som anmäls utreds inte.

Under året har det kommit in 371 anmälningar som hanteras enligt DO-lagen. Det är en ökning med 33 procent jämfört med 2012 och 70 procent jämfört med 2011. Ökningen kan bero på att allmänheten saknar kunskap om vad som

omfattas av diskrimineringslagens skydd. En orsak till detta kan vara att diskrimineringslagen genom åren har kommit att omfatta allt fler samhällsområden och grunder vilket medför att det blir svårare för medborgaren att veta vad som omfattas av lagen.

Den kunskap om samhällsproblem som DO får genom anmälningarna kan resultera i insatser inom ramen för DO:s främjandearbete. Under året har tre insatser genomförts med stöd av DO-lagen. Se mer under ”Initiativ enligt DO-lagen” på sidan 52.

Diskrimineringsgrunderna

Till skillnad från tidigare år redovisar DO individanmälningarna enligt diskrimineringslagen med utgångspunkt från diskrimineringsgrunderna. Redovisning i tabellform har inte gjorts i de fall där det endast är ett fåtal anmälningar.

Kön

Tabell 8. Inkomna anmälningar fördelat på samhällsområden

	2013
Arbetslivet	239*
Arbetsförmedling m.m.	4
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	109*
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0
Utbildning	24
Hälso- och sjukvård	17
Socialtjänst	22
Varor, tjänster och bostäder	27
Socialförsäkring m.m.	8
Offentlig anställning	4
Värnplikt	0
Totalt	454

* 218 anmälningar om könsdiskriminering har gjorts av personer som är anställda hos samma arbetsgivare och som anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund. Anmälningarna gäller samma fråga. Av dessa anmälningar har 109 registrerats som ”arbetslivsärenden” och 109 som ”medlemskap i arbetstagarorganisation”.

Anmälningarna om könsdiskriminering rör framförallt arbetslivet. Majoriteten av anmälningarna inom arbetslivet är kvinnor. Flera anmälningar handlar också om utbildning, socialtjänst, hälso- och sjukvård samt varor, tjänster och bostäder.

Förbudet mot diskriminering på grund av kön utvidgades den 21 december 2012 till att även omfatta försäkringstjänster. Huvudregeln är att diskriminering på grund av kön är förbjuden vid tillhandahållande av försäkringstjänster, men vissa undantag finns. I samband med att förbudet infördes informerade DO

försäkringsbolagen om ändringarna i diskrimineringslagen angående kön och försäkring. Det har sedan förbudet infördes endast inkommit en anmälan om diskriminering på grund av kön vid tillhandahållande av försäkringstjänster. Detta kan tyda på att försäkringsbolagen har svarat väl på DO:s information.

Stämningar

DO har under året väckt talan i AD mot en kommun som har avbrutit ett rekryteringsförfarande avseende en gravid kvinna. När kvinnan berättade om graviditeten var kommunen inte längre intresserad av hennes ansökan. DO yrkar att kommunen förpliktas betala 75 000 kr till kvinnan.

Domar

DO har vunnit ett mål där AD fann att arbetsgivaren och den kvinnliga arbetstagaren hade kommit överens om att kvinnan skulle få ett lönepåslag med 2 500 kronor per månad. Bolaget bröt därefter överenskommelsen av skäl som hade samband med kvinnans graviditet och förväntade föräldraledighet. AD dömde ut sammanlagt 50 000 kronor till kvinnan.

DO har under året förlorat ett mål där AD fann att DO inte hade lyckats visa att ett bolag hade återtagit ett erbjudande om anställning som säljare efter det att arbetssökanden hade berättat att hon var gravid.

Kommentar

Det finns inga särskilda oklarheter kring förbudet att missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med hennes graviditet. Rättsläget är klart. Likväl framstår denna form av diskriminering som ett så vanligt problem att DO anser det angeläget att driva ärenden för att tillse att skyddet får genomslag.

Könsidentitet och könsuttryck

Det har liksom under tidigare år inkommit få anmälningar om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Under 2013 inkom endast 19 anmälningar. Förutom hälso- och sjukvården gällde anmälningarna främst samhällsområdena arbetsliv, varor och tjänster och utbildning. DO har inte ansett det möjligt eller lämpligt att driva något ärende vidare till domstol.

Etnisk tillhörighet

Tabell 9. Inkomna anmälningar fördelat på samhällsområden

	2013
Arbetslivet	294*
Arbetsförmedling m.m.	11
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	117*
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	4
Utbildning	60
Hälso- och sjukvård	23
Socialtjänst	25
Varor, tjänster och bostäder	95
Socialförsäkring m.m.	8
Offentlig anställning	22
Värnplikt	0
Totalt	659

* 218 anmälningar om etnisk diskriminering har gjorts av personer som är anställda hos samma arbetsgivare och som anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund. Anmälningarna gäller samma fråga. Av dessa anmälningar har 109 registrerats som "arbetslivsärenden" och 109 som "medlemskap i arbetstagarorganisation".

Etnisk tillhörighet är den diskrimineringsgrund som föranleder flest anmälningar. Detta gäller inom de flesta samhällsområden. Många av anmälningarna rör liksom tidigare år diskriminering inom arbetslivet och avser ofta rekrytering. Rekrytering är ett prioriterat område och DO har utrett många av anmälningarna, men konstaterar att arbetsgivarna ofta kan lämna sakliga förklaringar till sitt agerande och att det därför är svårt att fastställa om någon diskriminering har förekommit. DO har drivit ett fall rörande rekrytering och etnisk tillhörighet. Målet rör även diskriminering på grund av religion och beskrivs i avsnittet "Religion eller annan trosuppfattning" nedan.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, Sverigefinnar och tornedalingar är ett prioriterat område för DO åren 2012-2015. De flesta anmälningar som rör nationella minoriteter har avsett etnisk diskriminering av romer. DO har under året utrett flera anmälningar kopplade till Sveriges Radios undersökning av romers möjligheter att hyra bil.

DO har under året också inlett en tillsyn av Polismyndigheten i Skåne med anledning av uppgifterna om att polisen skulle ha ett register över romer. Tillsynen är ännu inte avslutad.

Stämningar

DO har väckt talan i allmän domstol i tre fall där myndigheten företräder fem romer. Bakgrunden till anmälningarna är Sveriges Radios Ekoredaktions undersökning av romers möjligheter att hyra bil under sommaren 2012. Grunden för DO:s talan är att personerna i fråga har nekats att hyra bil av skäl som har samband med deras etniska tillhörighet DO yrkar att personerna tillerkänns 60 000 kronor var i två fall och 40 000 kronor var i det tredje fallet.

I ytterligare ett ärende har DO väckt talan mot en kommun och gör gällande att kommunen har underlåtit att skyndsamt utreda och åtgärda trakasserier i skolan. Ärendet rör en flicka som under årskurs sju i grundskolan blev utsatt för trakasserier bland annat med koppling till hennes etniska tillhörighet (svensk). DO anser att skolan inte har gjort tillräckligt för att utreda och få stopp på de trakasserier som förekom. DO yrkar att kommunen förpliktas att till flickan utge diskrimineringsersättning med 50 000 kronor. Målet redovisas även under "Sexuella trakasserier" på sidan 27.

Förlikningar

DO har ingått en förlikning i ett mål som rörde en romsk kvinna vars hyresavtal hade sagts upp av skäl som hade samband med kvinnans etniska tillhörighet. Förlikningen innebar att hyresvärden betalade 50 000 kronor till kvinnan och hennes två barn.

Domar

Svea hovrätt har i ett avgörande funnit att en kvinna och en man har diskriminerats av en busschaufför som bland annat sagt att de båda kunde "åka tillbaka till talibanland". Hovrätten fastställde diskrimineringsersättningen till 20 000 kronor vardera till kvinnan och mannen. DO har överklagat domen till Högsta domstolen som ännu inte har meddelat beslut i frågan om prövningstillstånd. DO har som grund för sitt överklagande anfört att de utdömda beloppen är för låga och att det behövs närmare vägledning om hur den preventiva delen av diskrimineringsersättningen ska fastställas.

Kommentar

Sveriges Radios undersökning synliggör förhållandet att romer särbehandlas på ett systematiskt sätt i vardagssituationer. Att driva ärendena till domstol framstår som angeläget för att upprätthålla sanktionsintresset i lagen. Målen aktualiserar också rättsfrågor rörande ersättningens storlek vid så kallade praktikprövningar.

Religion eller annan trosuppfattning

Tabell 10. Inkomna anmälningar fördelat på samhällsområden

	2013
Arbetslivet	39
Arbetsförmedling m.m.	6
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0
Utbildning	18
Hälso- och sjukvård	3
Socialtjänst	10
Varor, tjänster och bostäder	10
Socialförsäkring m.m.	2
Offentlig anställning	0
Värnplikt	1
Totalt	89

Många av anmälningarna rör muslimer. Kopplingen mellan diskriminering och islamofobi är ett prioriterat område 2013. DO har utrett ett flertal sådana anmälningar. Ärendena rör ofta missgynnande av skäl som har samband med religiösa uttryck såsom religiös klädsel.

Stämningar och förlikningar

DO har väckt talan i AD mot ett hotell som tillämpade en policy att inte anställa personer som bar huvudbonad, hade tatueringar eller var piercades, för arbeten där personalen vistades ute bland gästerna. DO företrädde en muslimsk kvinna som bar huvudduk och hade nekats arbete som lokalvårdare på hotellet. DO ansåg att hotellet hade tillämpat ett förfaringssätt som i och för sig framstod som neutralt, men som kunde komma att särskilt missgynna personer med viss religion och etnisk tillhörighet (indirekt diskriminering). Ärendet omnämns även under "Etnisk tillhörighet" ovan.

Hotellet, som också ändrade sin klädkod till att inkludera möjligheten att bära huvudduk, medgav diskriminering och betalade det yrkade beloppet om 50 000 kronor.

DO har även i domstol väckt talan i ett ärende som rör en muslimsk kvinna som DO anser har missgynnats av en manlig läkare sedan hon av religiösa skäl avböjt att skaka hand med honom. DO yrkar 100 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinnan.

Kommentar

Såväl diskriminering vid rekrytering som islamofobi är prioriterade områden för myndigheten 2012-2015. Flera undersökningar tyder på att ju synligare en person är med sin tro, desto högre är risken att utsättas för diskriminering. Forskning, anmälningar och berättelser från muslimska organisationer visar att utestängning av muslimska kvinnor med huvudduk är ett samhällsproblem.

Funktionsnedsättning

Tabell 11. Inkomna anmälningar fördelat på samhällsområden

	2013
Arbetslivet	85
Arbetsförmedling m.m.	15
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0
Utbildning	73
Hälso- och sjukvård	23
Socialtjänst	29
Varor, tjänster och bostäder	67
Socialförsäkring m.m.	11
Offentlig anställning	7
Värnplikt	0
Totalt	312

Funktionsnedsättning är liksom tidigare år en vanlig diskrimineringsgrund i anmälningarna till DO. Anmälningarna rör såväl arbetslivet som tillgången till varor och tjänster.

Stämningar

DO har väckt talan mot ett rederi som DO anser har sorterat bort en kvinna i ett rekryteringsförfarande av skäl som har samband med att hon hade multipel skleros. DO yrkar 75 000 kronor i diskrimineringsersättning.

Förlikningar

DO har träffat en förlikning med en friskola som nekade en tioårig pojke med Aspergers syndrom plats på skolan. Skolan angav som skäl att pojken på grund av sina särskilda behov inte skulle passa in i gruppen. DO gjorde gällande att skolan behandlat honom sämre än andra barn i samma situation och att missgynnandet hade samband med pojkens funktionsnedsättning, det vill säga att han blivit diskriminerad. Skolan medgav diskriminering och betalade 80 000 kr i ersättning till pojken.

Domar

DO har under året haft framgång i första instans i ett principiellt viktigt mål som rör diskriminering av personer med funktionsnedsättning inom socialtjänstens verksamhet. Tingsrätten fann i målet att en kommun hade missgynnat en familj i samband med tvångsomhändertagandet av ett nyfött barn. Missgynnandet bestod enligt tingsrätten bland annat i att kommunen på ett brisfälligt sätt hade utrett föräldraparets föräldraförmåga av skäl som hade samband med kvinnans funktionsnedsättning. Familjen tilldömdes totalt 250 000 kr i diskrimineringsersättning.

Domen har överklagats av båda parter till Svea hovrätt som har meddelat prövningstillstånd. Grunden för DO:s överklagande är att de utdömda beloppen är för låga i ljuset av kränkningens allvarliga art och EU-rättens krav att diskrimineringsersättningen ska ha en "reell avskräckande verkan".

I ytterligare ett mål fann Svea hovrätt att ett försäkringsbolag utsatt en kvinna och hennes dotter för direkt diskriminering då kvinnan nekats teckna en barnförsäkring för dottern. Bolaget tillämpade en teckningsregel som generellt uteslöt barn för vilka vårdbidrag utgår från möjligheten att beviljas försäkring. Kvinnan uppbar vårdbidrag för dottern som har en hörselnedsättning. Hovrätten fann, till skillnad från tingsrätten, att det förelåg ett direkt samband mellan funktionshindret och tillämpningen av den missgynnande teckningsregeln. Hovrätten, som i sina skäl bland annat framhöll att det var fråga om en systematisk diskriminering av barn med funktionsnedsättning som motiverade ett högt ersättningsbelopp, dömde ut totalt 150 000 kr till kvinnan och hennes dotter. Domen har vunnit laga kraft.

I ett annat mål ogillade AD DO:s talan och bedömde att ett stort bussbolag inte hade diskriminerat en bussförare med en funktionsnedsättning som blivit uppsagd. Mannen hade drabbats av en hjärninfarkt och rehabiliterades, bland annat genom att arbetsträna som bussförare hos bolaget. Arbetsdomstolen fann att mannens behov av stöd- och anpassningsåtgärder var så stort att det i princip var omöjligt för bolaget att tillgodose det.

Pågående processer

DO driver ett mål i allmän domstol som rör en man med en förvärvad hjärnskada och som använder rullstol. Mannen nekades att beställa en öl på en restaurang med hänvisning till att restaurangägaren inte kände till vilka mediciner mannen tog. DO yrkar 50 000 kronor i diskrimineringsersättning.

Kommentar

De mål DO driver på området rör samtliga frågor av stor betydelse för personer med funktionsnedsättning. Det handlar om den grundlagsfästa rätten till en saklig och opartisk bedömning av socialtjänsten samt om den lagstadgade rätten till en individuell riskbedömning i försäkringssammanhang. Även det mål som rör möjligheterna att få dricka alkohol på restaurang, bedöms ha betydelse för många.

Vad gäller det mål som rörde omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder, anser DO att utgången visar på svårigheterna att tillämpa regelverket i praktiken.

Sexuell läggning

Totalt kom det endast in 25 anmälningar om diskriminering som har samband med sexuell läggning. Förutom arbetslivet har anmälningarna rört hälso- och sjukvård, utbildning samt varor och tjänster.

Anmälningarna om diskriminering på grund av sexuell läggning har minskat jämfört med 2012. Det är svårt att dra några långtgående slutsatser av årets nedgång. Det kan vara en tillfällig nedgång eller en trendbrytning som i nuläget är svåranalyserad. Det finns en positiv utveckling hos såväl nyckelaktörer som civila samhället att ta ett större ansvar för att hantera frågor kring sexuell läggning. DO kunde bland annat konstatera detta i den studie som myndigheten gjorde kring fackföreningarnas arbete 2012.

Stämningar

DO har under året väckt talan mot ett landsting som har ett differentierat avgiftssystem för inseminationsbehandlingar. Landstinget har valt att ta ut 3 000 kronor i avgift för en lesbisk kvinna för två inseminationsbehandlingar medan en heterosexuell kvinna får betala patientavgiften på 300 kronor per försök för samma behandling. DO yrkar att landstinget betalar en diskrimineringsersättning på 100 000 kronor till den homosexuella kvinnan.

Pågående processer

Under 2012 vann DO ett mål i Svea hovrätt. Målet rörde en lesbisk kvinna som inledningsvis nekades besök på en vårdcentral för en utredning inför en kommande donatorsinsemination. Hon hänvisades i stället till en specialistmottagning för bi- och homosexuella kvinnor. Hovrätten fann att det varit fråga om diskriminering, men ansåg att det förelåg grund för jämkning och dömde ut 30 000 kr i diskrimineringsersättning.

DO har överklagat domen till Högsta domstolen som har meddelat prövningstillstånd. DO har i sitt överklagande anfört att det utdömda beloppet är för lågt för att verka avskräckande samt att det inte har förelegat någon grund för jämkning av ersättningen.

Kommentar

Målen aktualiserar i vid mening rätten för homosexuella till likabehandling i frågor som rör barnlöshet. Landstinget i Östergötland har sedan DO väckt talan ändrat sin policy och gör inte längre någon åtskillnad i avgiftshänseende. Landstinget bestrider dock alltjämt att skillnaden i avgiftsuttag har utgjort diskriminering.

Ålder

Tabell 12. Inkomna anmälningar fördelat på samhällsområden

	2013
Arbetslivet	117
Arbetsförmedling m.m.	6
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	3
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	1
Utbildning	15
Hälso- och sjukvård	19
Socialtjänst	4
Varor, tjänster och bostäder	23
Socialförsäkring m.m.	4
Offentlig anställning	2
Värnplikt	0
Totalt	194

Förbudet mot åldersdiskriminering utvidgades den 1 januari 2013 till att gälla inom alla samhällsområden som omfattas av diskrimineringslagen, med undantag för värnplikt och civilplikt.

Trots utvidgningen är det relativt sett få anmälningar som gäller diskriminering utanför arbetslivets område. En anledning till detta kan vara att lagstiftningen är ny och att många inte känner till förbudet.

Anmälningarna inom arbetslivet handlar framförallt om diskriminering på grund av hög ålder i samband med rekrytering. Flera av dessa anmälningar har utretts.

Förlikningar

DO har under 2013 träffat en förlikning med ett pensionat som vid en rekrytering sorterat bort en kvinna som ansågs vara för ung för att arbeta som receptionist. Sedan DO väckt talan mot pensionatet i AD (något som skedde år 2012), medgav pensionatet diskriminering och betalade 50 000 kronor till kvinnan.

Övrigt

DO har under 2013 återkallat ett mål rörande tillämpningen av ett eventuellt ålderskriterium vid rekrytering, sedan det under processens gång framkommit uppgifter som talade för att andra omständigheter än ålder hade legat till grund för arbetsgivarens beslut.

Kommentar

Det har på senare år kommit flera avgöranden från EU-domstolen som har klargjort rättsläget dock kvarstår oklarheter bland annat vad gäller arbetsgivarens möjligheter att i praktiken rättfärdiga direkt åldersdiskriminering.

Sexuella trakasserier

Tabell 13. Inkomna anmälningar fördelat på samhällsområden

	2013
Arbetslivet	26
Arbetsförmedling m.m.	0
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0
Utbildning	35
Hälso- och sjukvård	0
Socialtjänst	0
Varor, tjänster och bostäder	0
Socialförsäkring m.m.	0
Offentlig anställning	1
Värnplikt	0
Totalt	62

Anmälningar om sexuella trakasserier är vanligt förekommande inom arbetslivet och utbildning. I flera fall handlar anmälningarna om både sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Majoriteten av anmälningarna inom arbetslivet kommer från kvinnor medan könsfördelningen inom utbildningsområdet är mer jämn.

Anmälningarna inom arbetslivet gäller i de flesta fall arbetsgivare. Inom utbildningsområdet är anmälningar om sexuella trakasserier från andra elever vanliga, men även anmälningar om trakasserier från personal förekommer.

Stämningar

DO har väckt talan i två mål i AD där motparten är ett konferenscentrum. DO hävdar att konferenscentrets manlige företrädare vid rekryteringar har utsatt två kvinnor för trakasserier som har samband med kön och/eller sexuella trakasserier. DO har yrkat diskrimineringsersättning om 125 000 kr i båda målen.

I ytterligare ett ärende har DO väckt talan mot en kommun och gör gällande att kommunen har underlåtit att skyndsamt utreda och åtgärda trakasserier i skolan. Ärendet rör en flicka som under årskurs sju i grundskolan blev utsatt för

bland annat sexuella trakasserier. DO anser att skolan inte har gjort tillräckligt för att utreda och få stopp på de trakasserier som förekom. DO yrkar att kommunen förpliktas att till flickan utge diskrimineringsersättning med 50 000 kronor. Ärendet omnämns även under ”Etnisk tillhörighet”, sidan 20 och framåt.

Förlikningar

DO har under året träffat förlikningar i två ärenden som rört flickor som under årskurs 6-9 i grundskolan blivit utsatta för trakasserier av deras idrottslärare. Trakasserierna har bestått av ovälkomna kommentarer och beröringar. Flickorna fick 40 000 kronor vardera i ersättning.

Domar

I ett mål har AD under året funnit att en kvinnlig arbetstagare som arbetade som receptionist på en körskola blev utsatt för sexuella trakasserier av sin chef. De sexuella trakasserierna bestod av ovälkomna förslag, kommentarer och oönskad fysisk beröring av sexuell natur. Bolaget bröt även mot förbudet mot repressalier då chefen avbröt kvinnans anställning i omedelbar anslutning till att hon påtalade att hon utsattes för sexuella trakasserier. Diskrimineringsersättningen bestämdes till 75 000 kronor.

Pågående processer

DO har en pågående process i allmän domstol där myndigheten väckte talan under 2012. Målet rör en kvinnlig elev på gymnasiet som blev utsatt för sexuella trakasserier av en manlig elev i samma klass. DO anser att skolan inte har gjort tillräckligt för att utreda och få stopp på de trakasserier som förekom. DO yrkar att eleven ska tilldömas 80 000 kronor i diskrimineringsersättning.

Kommentar

Tidningen Kollegas undersökning bland 1 000 medlemmar i den fackliga organisationen Unionen visar att var fjärde kvinna har upplevt sexuella trakasserier på sin nuvarande eller tidigare arbetsplats. Enligt SCB och Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning uppger närmare 24 procent av kvinnorna mellan 16 och 29 år att de har utsatts för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier på arbetet under det senaste året. Det finns även undersökningar som visar att sexuella trakasserier är vanligt i skolan.

Domen mot trafikskolan i AD torde i sammanhanget ha stor praktisk betydelse, eftersom den visar att det är möjligt att vinna mål i situationer där ord står mot ord. Det var också första gången förbudet mot repressalier prövades. Förbudet fyller en viktig funktion för att den som blir utsatt för trakasserier ska våga säga ifrån.

Föräldraledighet

Antalet anmälningar som gäller föräldraledighetslagen har minskat. Under året har 43 anmälningar inkommit jämfört med 63 förra året. I flera fall avser anmälan också diskriminering som har samband med kön (graviditet). Majoriteten av anmälnarna är kvinnor, men DO har även utrett några anmälningar från män.

Stämningar

DO har väckt talan i AD och gjort gällande att staten missgynnat en kvinna under hennes föräldraledighet. Kvinnan, som var anställd som beredningsjurist vid en tingsrätt, fick vid lönerevisionen en sämre löneutveckling än hon skulle ha fått om hon inte hade varit föräldraledig. Sedan DO väckt talan medgav staten diskriminering och parterna träffade en förlikning som innebar att kvinnan fick yrkade 40 000 kronor och en retroaktiv löneökning som kompenserade för lönebortfallet.

Kommentar

Det mål som DO drev mot staten bidrog till att uppmärksamma skyldigheten för arbetsgivaren att tillse att löneutvecklingen under föräldraledigheten inte skiljer sig från den löneutveckling som arbetstagaren skulle ha haft om hon varit i tjänst.

Slutsatser

DO:s tillsynsverksamhet ska bidra till utvecklingen av områden med identifierade förändringsbehov. Verksamheten ska också bidra till upprättelse för individer som utsatts för diskriminering.

Ett verktyg i arbetet är att utreda och driva ärenden om diskriminering och missgynnande av föräldralediga till domstol. Detta är en möjlighet inte en skyldighet som DO har enligt lag. En utmaning för DO är och har varit att utreda och driva de ärenden som får största möjliga genomslag och som kan leda till förändring för många.

DO har under året fortsatt utvecklingsarbetet med att säkerställa att myndighetens resurser används effektivt och att arbetssättet utgår från en strategisk bedömning. DO prioriterar att utreda och driva ärenden i domstol som kan få ett stort genomslag och påverka samhällsutvecklingen. Till exempel kan det handla om ärenden inom ett samhällsområde där DO känner till att diskrimineringen är utbredd eller som rör vissa särskilt utsatta grupper. Det kan också handla om att DO ser att det finns behov av vägledande domstolsavgörande i frågor där rättsläget är oklart.

DO gör bedömningen att arbetet effektiviserats och att rättssäkerheten i handläggningen av anmälningarna stärkts. DO har under året bland annat genomfört en kartläggning av myndighetens hantering av individärenden i syfte att säkerställa en effektiv och enhetlig handläggning och bedömning i ärendena.

Resultatet är bland annat att handläggningstiderna kortats för de ärenden som DO beslutar att inte utreda vilket i sin tur frigjort tid för de ärenden som DO bedömer viktiga att driva vidare.

De ärenden som DO har hanterat i domstol under 2013 har omfattat samtliga diskrimineringsgrunder med undantag för könsidentitet och könsuttryck.⁶ De ärenden som har utretts och förts vidare till domstol har i stor utsträckning gällt områden med identifierade förändringsbehov, det vill säga lika rättigheter och möjligheter för nationella minoriteter, att motverka trakasserier, lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering samt att synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi. Därutöver har myndigheten prioriterat ärenden som har bedömts vara principiellt viktiga för respektive grund. I syfte att upprätthålla respekten för diskrimineringsförbuden har myndigheten även drivit ärenden som har gällt vanliga former av diskriminering av gravida och föräldralediga i arbetslivet.

Antalet förlikningar som DO ingått har minskat jämfört med tidigare år. Detta är en konsekvens av DO:s strategi att driva ärenden som får effekt för många. Det är också en fråga om rättssäkerhet. Utan att rättsläget är klarlagt och den påstått diskriminerande handlingen är medgiven framstår det som tveksamt ur såväl rättssäkerhetssynpunkt som ur ett upprättelseperspektiv att DO medverkar till en förlikning.

Sammanfattningsvis har myndigheten under året utrett och fört enskildas talan i strategiskt viktiga ärenden inom områden med identifierade förändringsbehov. Genom arbetet har utsatta grupper situation belysts och myndigheten har fått principiellt viktiga vägledande domar på diskrimineringsrättens område.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som har utsatts för diskriminering

Enligt regeringens regleringsbrev ska DO redovisa på vilket sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse.

DO har mot bakgrund av uppdraget arbetat för att inkludera en upprättelsedimension i arbetet. Grundläggande för myndighetens arbete i denna del har varit förutsättningen att en rätt till upprättelse i juridisk mening föreligger endast i fall där det klarläggs att ett förfarande har utgjort diskriminering. Rätten till upprättelse uppstår inte bara genom att någon upplever en kränkning, utan det krävs att en faktisk rättighetskränkning har skett. Detta innebär att det såväl rättsligt som faktiskt måste fastställas att ett förfarande har utgjort diskriminering för att det ska finnas en lagligen grundad rätt till upprättelse. Detta är en utmaning mot bakgrund av de bevissvårigheter som ofta gör sig gällande i diskrimineringsärenden.

⁶ DO har dock inte drivit något ärende som rör diskrimineringsgrunden könsidentitet och könsuttryck. Myndigheten har bedömt att de inte varit processbara.

En annan viktig aspekt är att upprättelse inte bara innefattar pengar, utan även ett konstaterande i domstol eller medgivande om skuld från den som anklagats för diskriminering. Utan ett klarläggande eller medgivande i skuldfrågan framstår det som tveksamt om ett ersättningsbelopp till exempel i en förlikning kan sägas innefatta en upprättelse.

De individärenden som DO drivit under året har varit strategiskt viktiga och berört många. Härigenom får DO anses verkat för att fler som utsätts för diskriminering har fått möjlighet till upprättelse.

Granskning av bestämmelserna om aktiva åtgärder

Texten är en redovisning av återrapporteringskravet kring övriga insatser som vidtagits.

Enligt diskrimineringslagen ska DO utöva tillsyn över att arbetsgivare och utbildningsanordnare följer bestämmelserna om aktiva åtgärder i lagens tredje kapitel. Målen med granskningsverksamheten är att bidra till utveckling inom områden med identifierade förändringsbehov och att bidra till att fler nyckelaktörer tar större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Tre temagranskningar har inletts under 2013. En uppföljningsgranskning av handlingsplanerna för jämställda löner hos 470 arbetsgivare som ingick i tidigare JämO:s Miljongranskning under åren 2006-2008, en granskning av 20 högskolors likabehandlingsplaner samt en granskning av arbetet med aktiva åtgärder hos 40 små arbetsgivare, varav hälften har mellan tio och 24 anställda och hälften har 25-49 anställda.

De två temagranskningar som inleddes 2012 avseende 35 skolors likabehandlingsplaner med fokus på arbetet för att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier respektive 35 arbetsgivares arbete med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner har slutförts under 2013.

DO har dessutom inlett fyra enskilda granskningar. En av dessa initierades mot bakgrund av en till myndigheten inkommen individanmälan. Anmälan avsåg en elev som anmält en väggmålning som hon ansåg vara sexistisk och som upplevde att hennes anmälan inte togs på allvar av utbildningsanordnaren. DO valde att granska utbildningsanordnarens arbete för att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt främja lika rättigheter och möjligheter. Granskningen avslutades efter att skolans likabehandlingsplan och kompletterande uppgifter hade inhämtats och DO gjort bedömningen att utbildningsanordnaren levde upp till kraven i 3 kap. 14-16 §§ DL.

Ett omfattande arbete med att utarbeta, kvalitetssäkra, implementera och utvärdera metoder för uppföljning och utvärdering av granskningsverksamheten har genomförts under 2013.

Antal granskningsärenden

Under året har 591 granskningsärenden upprättats. Av dessa berör 561 arbetslivet och 30 utbildningsväsendet. 2012 upprättades 84 ärenden, varav 44 avsåg arbetslivet och 40 utbildningsväsendet. 2011 upprättades 22 granskningsärenden, varav 21 avsåg arbetslivet och ett utbildningsväsendet.

492 granskningsärenden har avslutats under 2013. Av dessa avser 435 arbetslivet och 57 utbildningsväsendet. 2012 avslutades 27 ärenden och 2011 avslutades 31.

Inget granskningsärende har under året föranlett ett vitesföreläggande eller en framställning till Nämnden mot diskriminering.

Såväl antalet initierade som antalet avslutade ärenden har mångdubblats jämfört med tidigare år.

Detta bör ses som en följd av att DO har ökat den andel av myndighetens anslag som avsätts för tillsynen över bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap. DL och att myndigheten under 2012 bildade en organisatorisk enhet som ansvarar för detta verksamhetsområde.

Kostnader

Tabell 14. Prestation 2: granskningar av aktiva åtgärder enligt DL

	2013	2012	2011
Kostnad totalt	15 084 tkr	8 469 tkr	2 219 tkr
Antal avslutade ärenden	492 st	27 st	31 st
Kostnad per handlagt ärende	31 tkr	314 tkr	72 tkr

Den redovisade kostnaden per granskningsärende 2013 har sjunkit markant jämfört med föregående år.

Styckkostnadsminskningen bör ses som en logisk följd av att 2012 var ett år som kännetecknades av utveckling av arbetssätt och rutiner för granskningsverksamheten. De två temagranskningar som inleddes hösten 2012 har slutförts under 2013 och tre temagranskningar, varav en omfattade 470 granskningsobjekt, har inletts.

Slutsatser

DO har under 2013 utarbetat, kvalitetssäkrat, implementerat och utvärderat metoder för uppföljning och utvärdering av granskningsverksamheten. En del av arbetet har tagit sikte på att utforma och genomföra en enkät som skickas till de utbildningsanordnare och arbetsgivare vars arbete med aktiva åtgärder varit föremål för granskning. Mot bakgrund av en sammanställning av de inkomna enkätsvaren kan DO dra slutsatsen att 80 procent av de arbetsgivare och

utbildningsanordnare som granskats upplevt att informationen och besluten från DO är transparenta, tydliga och lättbegripliga. DO ser dock att det finns utrymme till förbättringar när det gäller skriftlig information och beslutsbrev.

DO kan mot bakgrund av uppföljningsgranskningen av tidigare JämO:s Miljongranskning konstatera att tillsyn kan vara en meningsfull ”investering” i ett framtida fungerande arbete för lika rättigheter och möjligheter. Dåvarande JämO fick i samband med Miljongranskningen lägga betydande personella resurser på att genom granskning förmå de granskade arbetsgivarna att leva upp till kraven på lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. Endast en liten andel av granskningsobjekten levde upp till lagens krav direkt, och en betydande andel arbetsgivare fick komplettera sina redovisningar i flera omgångar. 2013 års uppföljningsgranskning visar att nästan 75 procent av dessa arbetsgivare fem till sju år senare fortfarande bedriver ett aktivt arbete för jämställda löner och att de fortfarande hittar osakliga löneskillnader som behöver rättas till. Beloppen och antalet berörda medarbetare står i 2013 års granskning faktiskt i paritet med siffrorna från JämO:s Miljongranskning. DO kan således konstatera att bestämmelserna om lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner leder till positiva förändringar och att DO:s tillsyn får effekt både på kort och lång sikt.

Tillsynen över bestämmelserna om aktiva åtgärder har bidragit till DO:s övergripande måluppfyllelse. Vid DO:s granskning av verksamheters arbete enligt 3 kap. DL, bedömdes arbetet i flera fall inte nå up till lagens krav. På grund av tillsynen har flera nyckelaktörer genomfört förbättringar som innebär att de nu lever upp till sina skyldigheter. Granskningen har med andra ord bidragit till att ansvarig part har tagit ett större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO bedömer att granskningsverksamheten också har bidragit till att flera individer som kan uppleva sig utsatta för diskriminering får upprättelse. Det faktum att åtminstone 5 000 arbetstagare, varav 73 procent är kvinnor, har fått eller kommer att få sina löner justerade mot bakgrund av de 470 granskade arbetsgivares handlingsplaner för jämställda löner, innebär att DO genom sin granskningsverksamhet kan anses ha verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse. Med tanke på det låga antalet anmälningar om könsdiskriminerande lönesättning liksom fåtalet framgångsrika mål i Arbetsdomstolen beträffande lönediskriminering som har samband med kön, får bestämmelserna om lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner och tillsynen över dessa ses som en effektiv metod för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har samband med kön och följaktligen både förebygga och åtgärda fall av lönediskriminering.

Verksamhetsområde Främjande

Främjande åtgärder är en viktig del av att förebygga och motverka diskriminering och skapa möjligheter för lika rättigheter och möjligheter. Genom kommunikation, utbildning, samverkan, kunskapsspridning och dylikt skapas förutsättningar för ett arbete för lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering hos en rad olika aktörer i samhället. Främjande åtgärder syftar till att fler nyckelaktörer ska ta ett större ansvar för arbetet för lika rättigheter och möjligheter och att stärka det civila samhället i arbetet.

Främjandeverksamheten redovisas under följande verksamhetsgrenar:

- Rådgivning
- Kurser och Medverkan
- Samverkan
- Övriga åtgärder och initiativ
- Följa forskning och utveckling
- Internationellt arbete
- Kommunikationsverksamhet

Återrapporteringskrav i regleringsbrevet:

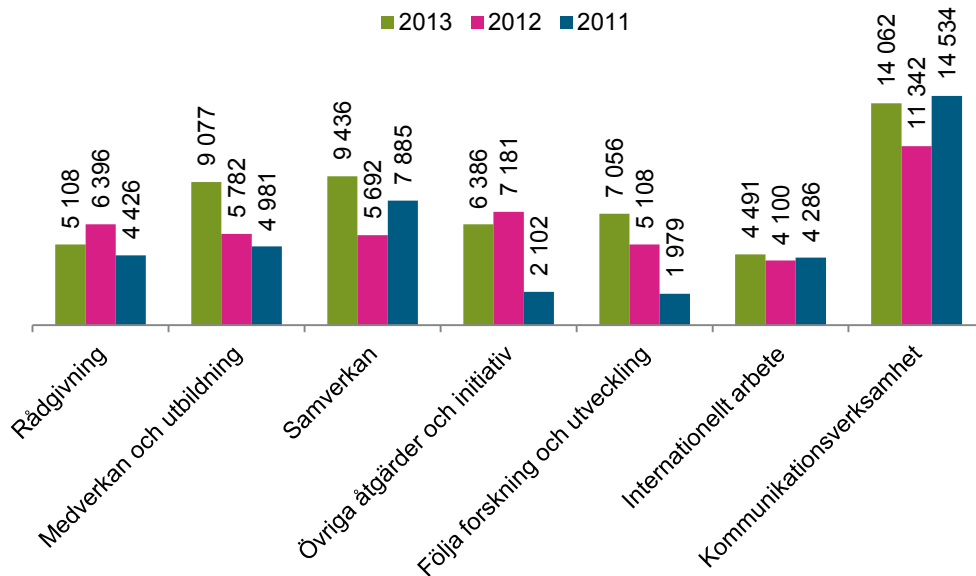
DO ska redovisa på vilka sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse.

Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa

- ...
- ...
- ...
- övriga insatser som vidtagits.

Resursfördelning⁷ avseende Främjande

Figur 2. Resursfördelning avseende Främjande (tkr)⁸



* Främjande 2013: 55 616 tkr (54 procent av DO:s totala resurser), Främjande 2012: 45 601 tkr (48 procent av DO:s totala resurser), Främjande 2011: 40 193 tkr (42 procent av DO:s totala resurser)

Kostnadsökningen kring medverkan och utbildning beror på att myndigheten utvecklat och genomfört fler egeninitierade utbildningar vilket kräver mer resurser jämfört med enstaka medverkansinsatser. I verksamhetsgrenen Samverkan är ambitionsnivån höjd i arbetet mot nyckelaktörer och civila samhället vilket innebär fler nedlagda arbetstimmar inom detta område. När det gäller kommunikationsverksamheten står arbetet med do.se 2.0 och därtill tillhörande utvecklingen av en webbstrategi och en innehållsstrategi för större delen av kostnadsökningen.

Rådgivning

Texten är en redovisning av återrapporteringskravet kring övriga insatser som vidtagits.

DO har bland annat till uppgift är att ge råd till de som utsatts för diskriminering. Rådgivningen bidrar på så sätt till att den som utsatts för diskriminering kan tillvarata sina rättigheter. Rådgivningsfunktionen har dock inte till syfte att vara en allmän informationstjänst inom DO:s verksamhetsområde. Den servicen tillhandahålls via extern webbplats och annat informationsmaterial. Om det inte handlar om diskriminering ska

⁸ 2012 redovisas regeringsuppdrag under Övriga åtgärder och initiativ. 2010 och 2011 redovisades de under Samverkan.

rådgivningsfunktionen kunna hänvisa till andra/rätt instanser. Målgrupperna för rådgivningen är enskilda individer, arbetsgivare, myndigheter och organisationer. DO:s rådgivning sker via telefonsamtal, e-post, brev, besök och stöds också av webbplatsen. DO:s rådgivning svarar för cirka nio procent av DO:s främjande verksamhet.

I tabellen redovisas samtal och e-post/brev separat. Den sammanlagda kostnaden för rådgivningen 2013 är 5 108 tkr.

Tabell 15. Prestation 3: Rådgivning muntlig och skriftlig*

	Samtal			Brev		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Kostnad totalt	2 583 tkr	3 215 tkr	2 602 tkr	2 525 tkr	3 181 tkr	1 825 tkr
Antal avslutade ärenden	4 738 st	4 638 st	4 258 st	2 168 st	1 925 st	1 983 st
Kostnad per handlagt ärende	545 kr	693 kr	611 kr	1 165 kr	1 653 kr	920 kr

* Kostnadsminskningen för brevsvaren kommenteras under "Slutsatser" på sidan 39.

Muntlig rådgivning

Under 2013 tog DO emot 4 738 samtal i den muntliga rådgivningen. Det är en ökning med två procent jämfört med 2012.

DO klassificerar samtalens innehåll efter om de är av juridisk eller allmän karaktär. Samtalen av juridisk karaktär har dominerat. Cirka 72 procent av samtalen av juridisk karaktär kom från individer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. Cirka tolv procent av samtalen kom från de som kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade (till exempel fackligt förtroendevalda och handläggare på antidiskrimineringsbyråer). Samtalen från aktörer som riskerar att diskriminera utgjorde cirka tolv procent (exempelvis arbetsgivare, utbildningsanordnare eller näringsidkare). Detta är en ökning jämfört med tidigare år och ett tecken på att våra ansträngningar att bredda målgruppsarbetet går i rätt riktning.

Tabell 16. Telefonsamtal av juridisk karaktär från människor som upplever att de blivit diskriminerade, fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande.

	2013		2012		2011	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Etnisk tillhörighet	636	28	664	25	651	23
Funktionsnedsättning	469	21	621	23	591	21
Kön	277	12	329	12	399	14
Könsidentitet eller könsuttryck	13	1	17	1	18	1
Missgynnande i samband med föräldraledighet	164	7	243	9	249	9
Religion eller annan trosuppfattning	71	3	82	3	81	3
Sexuell läggning	23	1	42	2	37	1
Ålder	217	10	175	7	217	8
Ej skyddad grund	406	18	477	18	558	20
Totalt*	2 276	100	2 650	100	2 801	100

* Totalen överensstämmer inte med det faktiska antalet samtal beroende dels på att vissa uppgifter i loggen ej ifyllts korrekt, dels att vissa samtal berör fler än en diskrimineringsgrund.

Tabellen visar att samtal som rör diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning tillsammans utgör nära hälften av de samtal som handlar om upplevd diskriminering. Frågor om könsdiskriminering och missgynnande under föräldraledigheten är också vanliga, liksom samtal som inte rör någon skyddad diskrimineringsgrund. Ökningen av frågor kring ålder speglar den utvidgning av lagstiftningen som trädde ikraft vid årsskiftet.

Skriftlig rådgivning

Under 2013 har 2 168 frågor besvarats i den skriftliga rådgivningen. Det är en ökning med tolv procent jämfört med 2012. Frågorna delas in i två kategorier; juridisk och allmän rådgivning. En majoritet av frågorna har varit av juridisk karaktär.

Cirka 74 procent av de frågor som är av juridisk karaktär kom från individer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. Cirka 14 procent av frågorna kom från aktörer som på ett eller annat sätt kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade. Cirka sju procent av frågorna kom från aktörer som riskerar att diskriminera. Siffrorna är i stort sett oförändrade i jämförelse med 2012.

Tabell 17. Mejl och brev av juridisk karaktär från människor som upplever att de blivit diskriminerade, fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande

	2013		2012		2011	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Etnisk tillhörighet	274	20	204	20	41	14
Funktionsnedsättning	271	20	199	19	59	20
Kön	232	17	163	16	42	14
Könsidentitet eller könsuttryck	18	1	9	1	18	6
Missgynnande i samband med föräldraledighet	103	7	59	6	18	6
Religion eller annan trosuppfattning	43	3	27	3	16	5
Sexuell läggning	35	3	16	2	7	2
Ålder	163	12	118	11	25	9
Ej skyddad grund	248	18	229	22	72	24
Total*	1 387	100	1 024	100	298**	100

* Totalen överensstämmer inte med det faktiska antalet brev eller mejl beroende dels på att vissa uppgifter i diariet ej ifyllts korrekt, dels att vissa ärenden berör fler än en diskrimineringsgrund.

** Uppgifterna i denna kolumn avser endast två månader.

Frågor om grunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och kön är vanligast förekommande och utgör tillsammans 57 procent av frågorna. Precis som den muntliga rådgivningen rör en liten andel könsidentitet eller könsuttryck.

Könsperspektiv i DO:s rådgivning

Tabell 18. Muntlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

	2013		2012		2011	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	1 419	40	1 496	43	1 633	47
Man	1 126	32	1 105	31	1 245	35
Ej definierat/Uppgift saknas	1 009	28	901	26	625	18
Totalt	3 554*	100	3 502**	100	3 503***	100

* Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Telefonrådgivningen besvarade totalt 4 738 samtal under 2013.

** Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Telefonrådgivningen besvarade totalt 4 638 samtal under 2012.

*** Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Telefonrådgivningen besvarade totalt 4 258 samtal under 2011.

Tabell 19. Skriftlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

	2013		2012		2011	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	993	46	760	40	595	30
Man	871	40	757	39	635	32
Ej definierat/Uppgift saknas	304	14	408	21	753	38
Totalt	2 168	100	1 925	100	1 983	100

Det statistiska underlaget kring könsfördelning är svårtolkat. Vid handläggning av individanmälningar tillämpar DO principen om självidentifikation, det vill säga att den enskilde aktivt får göra ett val hur hen identifierar sig. När en person kontaktar DO:s rådgivning ställer DO inte frågor om vilket kön vederbörande anser sig ha. Detta medför att principen om självidentifikation inte tillämpas vid kontakttillfällen i samband med rådgivning. Identifikation kring kön saknas därför i många sådana ärenden.

Utvecklingsarbete i rådgivningen

I syfte att utveckla rådgivningsverksamheten lät DO under 2013 en extern aktör utvärdera DO:s skriftliga och muntliga rådgivning. Den skriftliga rådgivningen utvärderades kvantitativt via webbenkäter. Telefonrådgivningen utvärderades via kvalitativa telefonintervjuer. Samtliga respondenter hade tidigare kontaktat DO i rådgivningssyfte. Resultaten från utvärderingarna är likartade och visar på utvecklingsbehov.

Respondenterna upplever otydlighet i vad DO arbetar med och kan hjälpa till med och vem man ska vända sig till om DO inte är rätt instans. Över 60 procent inte kunde hitta den information de sökte eller lösa den uppgift de ville utföra på webbplatsen. Man önskar därför en bättre och mer informativ webbplats som bättre kan komplettera rådgivningsverksamheten och spara tid för den som söker svar.

En handlingsplan har påbörjats under hösten 2013 för att utveckla och effektivisera rådgivningen. Planen avses genomföras under 2014.

Slutsatser

Kostnaden per handlagt ärende i den skriftliga rådgivningen har minskat (från 1 165 till 1 147 tkr) jämfört 2012. En förklaring till detta kan vara att myndigheten aktivt har eftersträvat något effektivare rutiner. Fler handläggare som svarar har också bidragit till att effektivisera svarstiden. Myndigheten hänvisar också i ökad utsträckning till andra informationskällor (till exempel DO:s webbplats) eller till andra instanser/institutioner. Den nya Granskningsenheten kan nu också hantera frågor av tillsynskaraktär i högre utsträckning än tidigare.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

Såväl antalet skriftliga som muntliga frågor till DO:s rådgivning har ökat både skriftligen och muntligen. En majoritet av de frågor som DO:s rådgivning har hanterat under 2013 har varit av juridisk karaktär och merparten har kommit från individer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade.

Näst störst andel juridiska rådgivningsfrågor kom från aktörer som varit i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade. Det stöd och den vägledning som rådgivningsfunktionen ger utgör alltså en viktig del i arbetet med att ge människor möjlighet till upprättelse, främst direkt till de som upplever sig diskriminerade men också till de aktörer som i olika funktioner företräder eller verkar för människor som upplever sig diskriminerade.

Samverkan

Texten är en redovisning av återrapporteringskravet kring övriga insatser som vidtagits.

DO:s samverkan med nyckelaktörer och företrädare för det civila samhället tar sikte på att motivera och stödja andra aktörer – myndighetens medaktörer – att aktivt motverka diskriminering. DO ska delta och samarbeta med andra aktörer för att bidra med diskrimineringsperspektiv och kunskap i syfte att uppnå resultat i förhållande till myndighetens uppdrag. Samverkan definieras som egeninitierade strategiska kontakter med externa aktörer.

Genom samverkan inhämtar DO också kunskap som kan användas på olika sätt i verksamheten, till exempel i omvärldsbevakningen och som underlag för planering och prioritering.

Tabell 20. Prestation 4: Samverkan*

	2013
Kostnad totalt	9 436 tkr
Samverkansärenden	93 st

* I tabellen ovan visas inte jämförelsevärden för tidigare år. Det beror på att strukturen för hur DO redovisar prestationer har ändrats och denna prestation är ny för året. Insamlingen av samverkanstillfällen har tidigare inte skett på samma sätt och därmed begränsas möjligheten att skapa jämförelsesiffror.

Samverkan med nyckelaktörer

DO har under året samverkat med bland andra Socialstyrelsen, Rikspolisstyrelsen, länsstyrelser, högskolor och universitet, Arbetsmiljöverket, Handisam, Swedish Standards Institute, Ungdomsstyrelsen, Skolverket, Barnombudsmannen (BO), Universitets- och högskolerådet, samt Sveriges Kommuner och Landsting. DO har också medverkat i myndighetsnätverk för barns respektive nationella minoriteters rättigheter.

En del av samverkan genomförs genom att anordna nätverksträffar för fackförbund, arbetsgivarorganisationer samt universitet och högskolor. De som deltar vid träffarna är ofta de som ansvarar för likabehandlingsfrågor inom sina organisationer. Nätverksträffarna är ett forum för dialog och kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan DO och dessa nyckelaktörer kring diskrimineringsfrågor inom deras respektive område. På årets träffar för arbetsmarknadens parter har bland annat arbetet för jämställda löner diskuterats.

Samverkan pågår med kommuner och landsting som vill ta ett helhetsgrepp kring antidiskrimineringsfrågor. Samverkan har bland annat skett med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Göteborgs kommun, Malmö stad och Västra Götalandsregionens Rättighetscenter. Erfarenheterna från denna samverkan har genererat ett arbete med att ta fram en handbok till stöd för kommunernas främjande och förebyggande arbete (läs mer under ”Rapporter och övriga uppdrag” på sidan 50). DO har även samverkat med Landstinget i Stockholms län kring framtagandet av ett webbutbildningspaket i HBT-frågor för landstingets personal.

Samverkan med Skolverket, Skolinspektionen och Barn- och elevombudet (BeO) har fortsatt under 2013. Dessa myndigheter är viktiga nyckelaktörer i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

När flera myndigheter har tillsyn inom ett område är det också viktigt att samverkan mellan myndigheterna fungerar så effektivt som möjligt. DO delar Riksrevisionens analys⁹ om att samverkan mellan BEO och DO inte alltid har fungerat och har under året arbetat för att förbättra samarbetet och säkerställa att det är effektivt. Myndigheterna har också ingått ett nytt samverkansavtal om hanteringen och handläggning av anmälningar.

Under året har DO deltagit i det skolnätverk i vilket dessa myndigheter ingår. Syftet med dessa möten är att hålla sig uppdaterad om nuvarande situation samt identifiera eventuella beröringspunkter och fortsatta arbeten. DO deltar i Myndighetsnätverket för barn- och ungdomsfrågor, såväl på generaldirektörsnivå – nätverkets så kallade samordningsforum – som på tjänstemannanivå i undergruppen Utsatta barn i skolan.

Förutom den sedvanliga samverkan genomförde DO och Skolverket, Skolinspektionen, BEO och SKL för första gången ett gemensamt webinarium om kränkningar i skolan.

DO har haft ett samrådsmöte med Barnombudsmannen (BO) inom ramen för BO:s regeringsuppdrag om att inhämta barns och ungas åsikter och erfarenheter av kränkande behandling och trakasserier.

⁹ RiR 2013:15.

Andra samverkansaktiviteter under 2013:

- FN:organet Unescos¹⁰ nätverk av städer mot rasism, ECCAR¹¹
Det svenska nätverket samordnas av SKL med stöd av DO. DO har deltagit i och bidragit till arbetet.
- Nationell myndighetssamverkan för kvinnofrid
Nätverket har under året bland annat arrangerat konferensen "Arbetet mot våld – kunskap, erfarenheter och metoder".
- Svenska ESF-rådets övervakningskommitté och arbetsutskott
Arbetet under året har dominerats av förberedelser inför nya strukturfondsperioden 2014-2020. DO har fokuserat på att påverka utformning och prioriteringar utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv.
- Genomförandekommittén för nya polismyndigheten
DO ingår i kommittén och deltar aktivt i en av arbetsgrupperna. Särskilda kontakter med Rikspolisstyrelsen i samband med frågor kring exempelvis antagning till polishögskolan och hantering av hatbrott.
- Utredningen om aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter DO har medverkat som expert i utredningen. Myndigheten har också deltagit i Socialdepartementets referensgrupp avseende genomförandet av nya EU-direktiv på upphandlingsområdet.

Samverkansaktiviteter specifikt relaterade till de nationella minoriteterna

Ungdomsstyrelsen tog år 2011 initiativ till ett myndighetsnätverk om nationella minoriteters rättigheter bestående av Socialstyrelsen, Folkhälsoinstitutet, Kulturrådet, Ungdomsstyrelsen och DO. Syftet med nätverket är att myndigheterna ska utbyta erfarenheter, diskutera möjligheter och svårigheter samt identifiera gemensamma utvecklingsområden i frågor som rör nationella minoriteters rättigheter. Nätverket har träffats vid två tillfällen under 2013.

Sensus Stockholm – Gotland driver ett nationellt utvecklingsprojekt, E romané buća som finansieras av den Europeiska Socialfonden (ESF). Projektet fokuserar på romers rätt till arbete och berör områdena arbetsmarknad, utbildning, hälsa och samhällsinformation. Projektets syfte är att förbättra romers möjlighet att komma in och bli integrerade på den svenska arbetsmarknaden. DO medverkar i projektets intressentforum och har bidragit med kunskap om rättigheter och skyddet mot diskriminering.

Även inom ramen för projektet Lika rättigheter och möjligheter för samer som urfolk har DO genomfört möten med kommunala och statliga myndigheter som arbetar med frågor som rör samer, exempelvis utbildningsförvaltningar i

¹⁰ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

¹¹ European Coalition of Cities Against Racism.

förvaltningskommuner för samiska och Sametinget. Erfarenheterna från mötena har tillsammans med annan kunskap utgjort underlag för den förstudie som genomförts under året inom ramen för projektet.

Inom ramen för arbetet med romers lika rättigheter och mot diskriminering av romer har DO haft dialog om romers lika rättigheter och möjligheter med socialtjänsten i de av regeringen utsedda pilotkommunerna för romsk inkludering. Syftet med mötena har varit att identifiera hinder och brister i befintliga regelverk och strukturer inom socialtjänsten för att på så sätt förebygga och motverka diskriminering av romer. Erfarenheterna från dialogen kommer tillsammans med annan kunskap ligga till grund för det fortsatta arbetet inom området.

Samverkan med nyckelaktörer kring regeringsuppdrag

I samband med genomförandet av regeringsuppdraget att främja högskolors likabehandlingsarbete (se mer under ”Regeringsuppdrag”, sida 61) har DO bildat en extern referensgrupp. Gruppen består av Universitets- och högskolerådet och representanter för olika universitet, högskolor och studentkårer. Referensgruppen har under året bland annat bidragit i arbetet med en planerad webbaserad lärplattform för högskolors likabehandlingsarbete.

DO har samverkat med Socialstyrelsen i genomförandet av deras regeringsuppdrag om att ta fram ett utbildningspaket kring bemötande inom vården, bland annat i arbetet med att ta fram ett utbildningspaket om bemötande utifrån samtliga diskrimineringsgrunder som riktar sig till vårdpersonal.

Samverkan har genomförts med Länsstyrelsen i Stockholms län som har i uppdrag av regeringen att göra en nulägesbeskrivning i kommuner med pilotverksamhet för romsk inkludering. DO har aktivt bidragit genom att bland annat lyfta fram vikten av att arbetet tar sin utgångspunkt i ett rättighetsperspektiv där fokus bör vara att identifiera och följa upp om och hur kommuner och landsting säkerställer romers tillgång till lika rättigheter och möjligheter.

Regeringen har också under hösten givit samma länsstyrelse ett uppdrag kring jämställdhet inom strategin för romsk inkludering. Uppdraget ska utföras i samråd med DO.

Samverkan med civila samhället

Under 2013 har myndigheten haft dialogmöten med inbjudna organisationer utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Deltagandet har varierat beroende på organisationernas mängd och storlek, med allt mellan 10-45 representanter per möte.

Inom ramen för DO:s samverkan med Socialstyrelsen, har olika referensgruppsmöten arrangerats som stöd i framtagandet av det tidigare nämnda utbildningspaketet för vårdpersonal om bemötande inom hälso- och

sjukvård. Två av dessa möten har gällt det civila samhället, och deltagandet har varit brett och aktivt.

Under 2013 har DO uppmärksammat tre internationella dagar med koppling till det civila samhället genom arrangemang i DO:s lokaler: Internationella kvinnodagen, Internationella dagen mot rasism och Internationella funktionshinderdagen (i samverkan med funktionshinderorganisationerna). På programmen stod bland annat samtalspaneler i aktuella ämnen. 100-150 personer deltog vid respektive tillfälle.

En viktig samverkanspart för DO är Mänskliga Rättighetsdagarna (MR-dagarna). DO arrangerade detta år egna seminarier och ett Öppen-Scen-framträdande, medverkade på ytterligare fyra seminarier samt hade en utställning och ett informationsbord som hade många besökare. Utställningen hade fokus på metoder för att motverka trakasserier i skolan, och cirka 300 längre samtal kring metodfrågor eller DO-material noterades under MR-dagarna. DO:s egna seminarier besöktes av sammanlagt drygt 500 personer.

Motverka trakasserier i skolan

Inom ramen för det prioriterade området att motverka trakasserier i skolan har DO haft möten med det civila samhället, bland annat med elevorganisationer, Unga synskadades riksförbund och RFSL Ungdom. Syftet med mötena med civila samhället har varit att inhämta kunskap dels för att identifiera behov, dels för att ta del av befintliga och pågående arbeten avseende kränkningar i skolan.

Myndigheten har också under året anordnat en ungdomsdialog med ungdomar från högstadiet och gymnasiet på temat Trakasserier i skolan.

Synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi

Inom ramen för det prioriterade området har DO upprättat en referensgrupp med företrädare för det muslimska civilsamhället. Inbjudna organisationer är dels de stora paraplyorganisationerna för olika svenska muslimska föreningar, dels mindre organisationer som organiserat sig för att motverka islamofobi och diskriminering av muslimer. Syftet med referensgruppen är att skapa ett ömsesidigt informations- och kunskapsutbyte. Det gör att DO kan inhämta kunskap från organisationerna för att utveckla och kvalitetssäkra sitt arbete, samtidigt som DO kan bidra till att organisationerna själva stärks i sitt arbete att stödja medlemmar som utsätts för diskriminering.

DO har därutöver haft möte med de muslimska organisationer som i samverkan tog fram en alternativrapport till FN:s rasdiskrimineringskommitté. DO har även ingått i den referensgrupp som studieförbundet Ibn Rushd bildat inom ramen för sitt projekt om islamofobi och mänskliga rättigheter.

Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar

Inom ramen för projektet Diskriminering av samer som urfolk har myndigheten genomfört dialogmöten och etablerat kontakter och nätverk med samer och med samiska organisationer och institutioner samt genomfört möten med en referensgrupp som knutits till projektet. Syftet med referensgruppen är att säkerställa samiskt inflytande över och reell delaktighet i projektarbetet. Referensgruppen bidrar också konkret i kunskapsutvecklingen i projektet och informationsspridning om projektet inom det samiska samhället. Erfarenheterna från dialogmötena och arbetet med referensgruppen har tillsammans med annan kunskap utgjort underlag för den förstudie som genomförts under året inom ramen för projektet.

Under året har DO, inom ramen för arbetet med romers lika rättigheter och mot diskriminering av romer, genomfört en rättighetsbaserade dialog och utbildningar med romer. Syftet har varit att öka romers kunskap om rättigheter och särskilt uppmärksamma romers upplevelser av diskriminering i mötet med socialtjänsten och identifiera hinder och brister i befintliga regelverk och strukturer inom socialtjänsten för att på så sätt förebygga och motverka diskriminering av romer. Erfarenheterna från dialogmötena och utbildningarna kommer tillsammans med annan kunskap ligga till grund för det fortsatta arbetet inom området.

Antidiskrimineringsbyråer

Myndigheten har också arrangerat två nationella avstämningsmöten med landets alla antidiskrimineringsbyråer. En av dagarna vid dessa tvådagarsmöten ägnas åt utbildning eller utvecklingsarbete, till gagn både för myndigheten och för byråerna. Som exempel kan nämnas en ”domstols- och utredningskurs” för jurister och ärendeansvariga vid ADB:erna.

DO har även understött den utveckling som antidiskrimineringsbyråerna genom AGERA II-projektet (EU Progress) organiserat, där ett frivilligt rättsnätverk har etablerats under hösten. Se mer om anmälningar från ADB:erna på sidan 14.

Slutsatser

Ett syfte med DO:s samverkansinsatser är att motivera och stödja andra medaktörer att arbeta för lika rättigheter och möjligheter och aktivt motverka diskriminering samt att inhämta praktisk kunskap till DO:s verksamhet. Ett annat syfte är att finna gemensamma nämnare och verka tillsammans med andra för att nå större genomslag eller nå andra grupper. DO ska också vara knutpunkt för olika intressenter i diskrimineringsfrågor och skapa forum för erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer.

DO:s breda uppdrag innebär att myndigheten har ett stort antal externa aktörer att förhålla sig till. DO ska både upprätthålla kontinuerligt kontakt med ett brett kontaktnät och bedriva mer djupgående samverkan med olika nyckelaktörer och delar av det civila samhället.

I jämförelse med i fjol har det arrangerats fler nätverksträffar för fack, arbetsgivarorganisationer och universitet och högskolor. DO har också lagt mer resurser på att kartlägga och ta fram framgångsrika metoder och arbetsätt att sprida vidare inom ramen för samverkan med nyckelaktörer.

Ett stort antal samråd har genomförts med representanter för det civila samhället, såväl genom de sex årliga "DO-dialogerna" med intresseorganisationerna som inom ramen för de arbeten som bedrivits inom myndighetens prioriterade områden. Dessa arrangeras med syftet att skapa en mötesplats för ömsesidiga erfarenhetsutbyten där DO delar med sig av kunskaper om aktuella rättsfall eller andra aktiviteter och intresseorganisationerna förmedlar sina erfarenheter, idéer eller önskemål till DO.

Myndigheten har under året utvecklat formerna för samverkan med antidiskrimineringsbyråerna.

Under året bedrevs långsiktiga samarbeten med flertalet av de nyckelaktörer som myndigheten identifierat som särskilt strategiskt viktiga för att motverka diskriminering i samhället. Denna samverkan har resulterat i material och verktyg som kunnat spridas vidare till andra. Handboken till stöd för kommunerna, webbutbildningspaketet i HBT- frågor och utbildningspaketet kring bemötande i vården är några sådana exempel.

DO bedömer att det myndigheten gjort under året bidragit till att nyckelaktörer och civila samhället stärkts i sitt arbete för lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering.

Åtterrapporeringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO bedömer att den samverkan som genomförts under året, såväl med nyckelaktörer som med civila samhället, har bidragit till att fler aktörer i samhället har tagit ett större ansvar för att verka för lika rättigheter och möjligheter inom ramen för sina respektive uppdrag. Samverkan har lett till att fler fått ta del av de analyser som görs av anmälningar som inkommer till DO och av de processer som DO och andra aktörer inom området har drivit. På så vis bidrar samverkan också till upprättelse, genom att de anmälningar som inkommit till DO, utredda eller inte, ger avtryck och ökar kunskapsnivån hos de aktörer som antingen har ett ansvar inom de områden där diskriminering sker eller riskerar att ske eller hos dem som kan vara röstbärare för den individ som utsatts och för individer som riskerar att utsättas för diskriminering.

Kurser och medverkan

Texten är en redovisning av återrapporteringskravet kring övriga insatser som vidtagits.

DO bedriver kursverksamhet för och medverkar i olika arrangemang med myndigheter, företag, enskilda och organisationer. Syftet med verksamheten är att verka för att fler aktörer bidrar aktivt i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter.

Kursverksamheten vänder sig primärt till arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare. DO prioriterar målgrupper med verksamhets- och personalansvar för att nå effekt i likabehandlingsarbetet.

Tabell 21. Prestation 5: Kurser och medverkan*

	2013	2012	2011
Kostnad totalt	9 077 tkr	5 782 tkr	4 981 tkr
Antal avslutade ärenden	103 st	133 st	148 st
Kostnad per handlagt ärende	88 tkr	43 tkr	34 tkr

* Kostnadsökningen kan hänföras till att myndigheten under året genomfört färre medverkanstillfällen till fördel för fler kurser i egen regi. Under året utvecklades också ett nytt kursutbud med bland annat nivåanpassade kurser.

Kurser – genomförande

Under 2013 genomfördes totalt 23 kurser med närmare 800 deltagare jämfört med 2012 då 16 kurser genomfördes med cirka 550 deltagare.

Kurser för arbetsgivare och fack

Dessa kurser riktar sig till arbetslivet och arbetsmarknadens parter. Ett gemensamt genomförande tydliggör lagens krav på samverkan mellan parterna, kursdeltagare anser också att mötet och möjligheten till erfarenhetsutbyte berikar kursen.

Följande kurser har genomförts:

- Generell kurs om lika rättigheter och möjligheter (två tillfällen)
- Grundkurs ”Introduktion till diskrimineringslagen” (två tillfällen)
- Grundkurs om jämställda löner (fyra tillfällen)
- Fortsättningskurs om målstyrt likabehandlingsarbete (två tillfällen)

Kurser för förskola och skola

DO har kurser för huvudmän, skolläda och personal som arbetar med eleverna. Fortsättningskursen syftar till att ge kunskap och verktyg för att leda likabehandlingsarbete oavsett funktion.

Följande kurser har genomförts:

- Generell kurs om lika rättigheter och möjligheter (sex tillfällen)
- Grundkurs ”Introduktion till diskrimineringslagen” (två tillfällen)
- Fortsättningskurser om målstyrt likabehandlingsarbete (tre tillfällen)

Kurser för civila samhället

Civila samhället har en nyckelroll i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Under 2013 genomfördes tvådagarskurser om diskrimineringslagens möjligheter för civila samhällets organisationer vid två tillfällen med totalt 51 deltagare.

DO har även genomfört rättighetsbaserade utbildningar för romer i syfte att stärka romers kunskap om mänskliga rättigheter, rätten till icke-diskriminering och vägar till upprättelse. Utbildningsinsatserna syftar också till att ge stöd och råd till romer att se sig själva som en resurs för förändring och öka romers förutsättningar att hävda sina rättigheter i det lokala samhället.

Medverkan – genomförande

I sin nationella medverkan prioriterar DO insatser som når många och som utgår från myndighetens prioriterade områden.

DO får ofta önskemål om att genomföra uppdragsutbildningar. Om målgruppen är prioriterad genomför DO utbildningsinsatser baserade på ordinarie kursutbud. Utbildningsinsatsen kan också kundanpassas efter behov. Fyra exempel från 2013:

- Kurs för cirka 50 chefer och några fackliga företrädare i Askersunds kommun.
- Kurs för cirka 35 förvaltningschefer, skollidare och pedagoger i Mariestads kommun.
- Kurs för cirka 60 förskolechefer och pedagoger i Huddinge kommun.
- Kurs för cirka 41 åklagare hos Åklagarmyndigheten

Under 2013 har DO gått från att hålla en generellt inriktad kurs per primär målgrupp till att erbjuda nivåanpassade kurser utifrån deltagarnas förkunskaper och behov: grundkurser om vad som står i lagarna, fortsättningskurser om hur tillämpningen kan ske. Mål och innehåll har definierats för alla kurser. Prioriterade målgrupper är personer med verksamhets- och personalansvar.

Kursutvärderingarna visar att DO i stor utsträckning når kursmålen. Deltagarna upplever att de får mer kunskap om diskrimineringslagens innehåll och innebörd, vet vilka skyldigheter de har, är nöjda med kursmaterialet och blir mer motiverade att arbeta för lika rättigheter och möjligheter. Utvärderingarna visar också att den nya nivåindelningen, där förkunskapskrav krävs för fortsättningskursen, gör att deltagarna nu tycker att kurserna har lagom svårighetsgrad.

Slutsatser

DO:s kursverksamhet och medverkan leder till kunskaper om diskrimineringslagen och om hur man med stöd av olika metoder och verktyg aktivt och långsiktigt motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter. Under året har DO utvecklat kursverksamheten. Erfarenheter från grupper och individer som utsatts för diskriminering är en viktig kunskapskälla som tagits tillvara i kursutvecklingsarbetet. Utvecklingen har bland annat medfört att kursverksamheten fokuserar tydligare på att öka kursdeltagarnas förmåga att arbeta aktiva förebyggande och främjande i sina egna organisationer. Ett främjande och förebyggande arbete som utgår från ledningsnivå har större möjligheter att ge effekt i en hel organisation. Följaktligen riktar sig innehållet i kursutbudet nu i högre grad till personer med strategiskt ansvar och med ledningsansvar.

Under året har också antalet genomförda kurser och kursdeltagare ökat, vilket därmed bidrar till fler aktörer och större räckvidd för ett förebyggande och främjande arbete.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO bedömer att kursverksamhet och medverkan under året har bidragit till att fler aktörer har tagit och kommer att ta ett aktivt ansvar för arbetet att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering – inte minst i arbetslivet och hos utbildningsanordnare. Ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatser och hos utbildningsanordnare är en viktig strategi för att förebygga och motverka att grupper och individer diskrimineras eller missgynnas. Detta bidrar till att färre riskerar att utsättas för diskriminering eller att diskriminering kan upptäckas och åtgärdas i ett tidigt skede. Sammantaget leder detta till ökade möjligheter till upprättelse för den som utsatts för diskriminering.

Övriga åtgärder och initiativ

Texten är en redovisning av återrapporteringskravet kring övriga insatser som vidtagits.

Här redovisas DO:s arbete med att besvara remisser, ta fram rapporter och utföra särskilda uppdrag.

Remisser

Att svara på remisser är en viktig del av DO:s uppdrag. Det kan handla såväl om att driva frågor strategiskt utifrån prioriteringar som att bidra med kunskap och kvalitet och säkerställa att diskrimineringsperspektivet beaktas.

Myndigheten har under året besvarat totalt 70 remisser med svar eller i några fall besked om att DO avstår från att lämna synpunkter. Under 2012 lämnade DO totalt 51 remissvar. Det innebär att antalet remissvar ökat med 37 procent i år jämfört med 2012.

Rapporter och övriga uppdrag

I DO:s uppdrag ingår att sprida erfarenheter och kunskaper om arbetet mot diskriminering till olika aktörer i samhället.

Handbok för kommunernas arbete för lika rättigheter

DO har under året inlett arbetet med att ta fram en handbok i arbetet mot diskriminering med kommunerna som målgrupp (läs mer under ”Samverkan med nyckelaktörer”, sida 40 och framåt). Den primära målgruppen är tjänstemän och politiker i kommunerna samt anställda vid intresseorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Handbokens sekundära målgrupp är föreningar som vill engagera sig i det lokala arbetet för ökad jämlikhet. Handboken tas fram i samverkan med, SKL och avses publiceras under våren 2014.

Upphandling och antidiskrimineringslagstiftningen

Under 2013 inleddes ett arbete kring sociala hänsyn i offentlig upphandling med fokus på samspelet mellan diskrimineringslagen och upphandlingsregelverket. Syftet är att ta fram ett diskussionsunderlag som kan användas av nyckelaktörer och det civila samhället i samtal om verktyget antidiskrimineringsvillkor i offentlig upphandling.

Parallell rapportering till internationella övervakningsorgan

DO har under året genomfört en förstudie avseende parallell rapportering till internationella övervakningsorgan (huvudsakligen FN). Förstudien har en komparativ ansats där DO närmare studerat arbetet inom området hos myndighetens systerorganisationer i Danmark, Norge, Belgien och Storbritannien. Förstudien är ett underlag inför eventuellt beslut att påbörja arbetet med internationell rapportering under 2014.

Synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi

Myndigheten har låtit göra en sammanställning av tio års relevant svensk forskning inom området islamofobi och diskriminering av muslimer inom en rad olika samhällsområden. Forskningssammanställningen har använts som ett kunskapsunderlag till förstudien som tagits fram inom projektet islamofobi.

Metoder och verktyg

En kvalitativ intervjuundersökning om utmaningar vid tillämpningen av arbetsgivarnas och utbildningsanordnarnas arbete med aktiva åtgärder har genomförts. Resultaten visar att aktiva åtgärder ofta inte är integrerat i interna uppföljningsprocesser i en verksamhet. Styrning och uppföljning spelar stor roll för om och hur likabehandlingsarbete genomförs. En konsekvens av detta är att det är svårt att förstå vilka effekter som uppstår samt hur dessa kan fångas in på ett bättre sätt. Resultaten från studien visar således på behov av utveckling av vetenskapligt förankrade metoder och verktyg.

Analys av anmälningar

Under 2013 initierades arbetet med systematiska och strukturerade analyser av de inkomna anmälningarna till myndigheten i syfte att identifiera vad individer upplever hindrar eller begränsar de från att erfara lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten har sedan tidigare en rutin att göra olika former av sammanställningar av anmälningarna, men ett analysarbete har nu utvecklats mot fördjupade kvalitativa analyserna av innehållet i anmälningarna. Målsättningen med analysarbetet är att, tillsammans med annan kunskap såsom forskning, fördjupa och bredda kunskapen om processer som skapar orättvisor och om hur individers upplevda orättvisor hänger samman med diskriminerande strukturer. Analysarbetet sker i nära anknytning till myndighetens övriga arbete med forskning och utveckling och kommer verka som ett av flera kunskapsunderlag för planering och prioritering av DO:s verksamhet.

Myndighetens modell för analysarbetet av inkomna anmälningar omfattar både mera allmänna analyserna såväl som specifika analyser inom prioriterade områden. Som följd har DO under året arbetat med en mer allmän och översiktlig ansats där alla anmälningar inkomna under en begränsad tidsperiod analyserats. Denna analys omfattar anmälningar inom alla samhällsområden och som har samband med samtliga diskrimineringsgrunder. Samtidigt har DO i samverkan med Handisam anlitat en forskare som genomför liknande analyser, men med en fokusering på fördjupad analys av anmälningar som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning. Avrapportering för detta uppdrag avses ske under första kvartalet år 2014.

Judars, romers, samers, sverigefinnars och tornedalingar lika rättigheter och möjligheter

Inom ramen för det arbetet med det prioriterade området har en enklare ärendesammanställning gjorts av anmälningar inkomna om diskriminering av samer under perioden 2000 till 2012. Antalet anmälningar från samer är förhållandevis lågt och genomgången visar att Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och DO sedan år 2000 endast tagit emot ett fyrtiotal anmälningar som rör diskriminering av samer. Anmälningarna tillåter inte generella slutsatser eller någon djupare analys men kan ge viktig specifik information om samers upplevelser av diskriminering. Antalet rättsfall rörande diskriminering av samer är mycket få. Erfarenheterna från genomgången har tillsammans med annan kunskap utgjort underlag för den förstudie som genomförts under året inom ramen för projektet Diskriminering av samer som urfolk.

Trakasserier i skolan

DO har, under arbetet med det prioriterade området, gjort en enklare ärendesammanställning av anmälningar för individanmälningar avseende trakasserier inom utbildningsväsendet.

Rekrytering

Det har gjorts en sammanställning av domslut inom ramen för arbetet med det prioriterade område.

Synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi

Inom ramen för det arbetet med det prioriterade området har en enklare ärendesammanställning gjorts av anmälningar från muslimer som upplevt att de blivit utsatta för diskriminering på grund av sin religion. Sammanställningen omfattar dock inte alla ärenden där anmälaren antas ha muslimsk bakgrund då många av dessa ärenden kategoriserats som upplevd etnisk diskriminering i myndighetens diariesystem. Sammanställningen omfattar 250 ärenden som inkom under åren 2010-2012 och registrerats som upplevd religiös diskriminering. Ärendesorteringen har gjorts manuellt eftersom DO inte registrerar religionstillhörighet i vårt diariesystem. Ärendena från muslimer utgör drygt hälften av alla de som anmält religiös diskriminering under denna period. Sammanställningen listar vilka samhällsområden som anmälts och på vilka grunder ärendena avslutats. Sammanställningen utgör ett kunskapsunderlag till det fortsatta projektarbetet.

Initiativ enligt DO-lagen

Myndigheten har i tre fall tagit initiativ till överläggningar enligt DO-lagen.

Otillgängligt ishockey-VM

I samband med ishockey-VM 2012 uppmärksammades frågor om att personer som använder rullstol var hänvisade till ett fåtal platser med högre biljettpriser samt att biljetter till ”rullstolsplatser” inte kunde köpas via Internet. I samband med att detta uppmärksammades år 2012 utlovande Svenska ishockeyförbundet en förändring till ishockey-VM 2013. Inför ishockey-VM 2013 följde DO upp Svenska ishockeyförbundets utlovade arbete i syfte att säkerställa att de utlovade förbättringarna genomförts. Ishockeyförbundet sade sig då ha tagit till sig av tidigare kritik och löst många av de problem som gällande otillgänglighet som funnits vid 2012 års ishockey-VM.

Otillgängliga vallokaler

Som ett led i DO:s arbete för ett samhälle tillgängligt för alla oavsett funktionsförmåga har DO med anledning av 2014 års val till riksdagen och landstings- och kommunfullmäktige samt till Europaparlamentet tagit initiativ till ett arbete som syftar till att synliggöra problematiken med otillgängliga vallokaler och påtala vikten av att vallokaler är tillgängliga. DO har under hösten 2013, i samverkan med funktionshinderorganisationer, inlett arbetet som kommer slutredovisas under hösten 2014.

Diskriminering av samer som urfolk

Efter att DO fått in uppgifter om att en lärare på en skola förbjudit två elever att tala samiska under skoltid tog myndigheten initiativ till ett möte med kommunen. Initiativet resulterade i en dialog mellan DO och kommunen i syfte

att diskutera och tydliggöra kommunens ansvar och diskutera kopplingen mellan rätten till icke-diskriminering och samers rätt till språklig och kulturell identitet.

Slutsatser

DO:s uppgift är bland annat att bidra med kunskap om hur normer och olika maktstrukturer begränsar individers eller grupperns möjligheter att uppnå lika rättigheter. Det handlar i förlängningen om att genom kunskap stimulera andras ansvar att arbeta för likabehandling inom sina respektive områden. Det är ett långsiktigt arbete som sker på bred front och med hjälp av olika verktyg.

Ett av myndighetens verktyg är att i remisser lyfta fram diskrimineringsperspektivet och påvisa behov av förändring. Antalet remisser som myndigheten besvarat under året har ökat med 29 procent. Remisserna har avsett förslag inom ett brett spektrum av samhällssektorer, varav skolområdet har dominerat. DO har i några enstaka fall också tagit initiativ till remissvar i fall där myndigheten inte direkt utpekats som remissinstans. Det har då rört sig om förslag som är av strategisk betydelse för myndigheten i utförandet av kärnuppdraget.

En viktig kunskapskälla är de anmälningar som kommer in till myndigheten. Som framgår av avsnittet individanmälningar är det få anmälningar som har förutsättningar att drivas rättsligt. Samtidigt är det viktigt för DO att omhänderta och analysera informationen i anmälningarna eftersom dessa är del av en lägesbeskrivning av hur det ser ut i samhället. Som beskrivits i förra årets årsredovisning har DO arbetat med att skapa ett grundläggande system för analys av anmälningar i syfte att synliggöra diskriminering i form av diskriminerande effekter. Vi är nöjda över att detta har implementerats under det gångna året. Arbetet med att utveckla systemet för att nå sin fulla funktion kommer att fortsätta under 2014.

Att genom rapporter och publikationer vidareförmedla kunskap, som bland annat bygger på information från ärenden, är ett annat centralt verktyg. DO har under året inlett arbete med tre rapporter och publikationer och samtliga tre avses publicerats under våren 2014. Ambitionen hade varit att nå ännu längre med detta arbete 2013, men på grund av vakanser har vi prioriterat om visst arbete varför publiceringarna blivit något förskjutna i förhållande till plan.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO har genom de egna initiativ som tagits inom denna verksamhetsgren kunnat sprida den kunskap som myndigheten får genom bland annat kontakter med civila samhället och genom de sammanställningar av anmälningar och domar som myndigheten gjort. Myndigheten har också genom att utveckla arbetet med fördjupade kvalitativa analyser tagit ytterligare steg för att tydliggöra de hinder som individer upplever hindrar eller begränsar lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten bidrar på så vis till att fler individer, genom den kunskap och förutsättningar för förändring deras anmälningar bidrar till, får möjlighet till

upprättelse. Insatserna har också bidragit till att öka förutsättningarna för att fler nyckelaktörer tar initiativ till åtgärder mot diskriminering och att kunskapen i samhället om diskrimineringsfrågor ökar.

Följa forskning och utveckling

DO ska följa både nationell och internationell forskning för att kunna inhämta värdefull kunskap för spridning till nyckelaktörer och utveckling av den egna verksamheten. Under 2013 har myndigheten haft fokus på att stärka samverkan med forskarsamhället genom att kontinuerligt föra samtal med forskare som är experter inom diskrimineringsområdet.

Ett verktyg för denna del av DO:s uppdrag är att ta fram forskningsöversikter. Ett sådant exempel är den forskningsöversikt som under 2013 tagits fram inom ramen för arbetet med det prioriterade området Islamofobi (se ”Synliggöra kopplingen mellan diskriminering och islamofobi”, sidan 52).

För att kunna bevaka forskning behöver DO delta på relevanta forskningskonferenser. DO har under 2013 deltagit vid den betydelsefulla internationella forskningskonferensen Nordic Conference on Anti-discrimination i Göteborg. Konferensen syftade till att lyfta fram kunskap inom diskrimineringsområdet och att diskutera relevanta frågeställningar för både myndigheter och forskare. DO har under året även deltagit i den internationella forskningskonferensen Equality, Diversity and Inclusion International Conference i Athen.

Samverkan med forskarvärlden

För att främja informationsutbyte och kompetensutveckling mellan DO och universitet och högskolor har myndigheten löpande bjudit in forskare till interna föreläsningar och seminarier. Exempelvis anordnades en föreläsning om främlingsfientlighet med Professor Mikael Hjerm från Umeå Universitet. Ett annat exempel var när ett seminarium om etnisk diskriminering inom sjukvården anordnades med doktor Kristian Svenberg från Göteborgs universitet. Utöver detta sker det kontinuerligt en förmedling av forskningsresultat till berörda delar av DO:s verksamhet. DO:s arbete med att bevaka forskning inom diskrimineringsområdet har bland annat haft till följd att den kunskap som produceras inom forskarvärlden har börjat ses som en naturlig del av flera av myndighetens arbetsprocesser. Bland annat har forskare använts som sakkunniga vid processer i domstol.

Forskningskonferens

För att sprida kunskap om forskning anordnade DO i november konferensen Så arbetar du effektivt med mångfald – en konferens för dig i ledande befattning. Konferensen riktade sig till politiker och ledare inom den privata sektorn. Syftet med konferensen var att ledande experter inom forskarvärlden skulle dela med sig av sina erfarenheter av ett framgångsrikt mångfaldsarbete utifrån ett

organisations- och ledarskapsperspektiv. På konferensen föreläste forskarna doktor Doyin Atewologun, Professor Anna Wahl och Professor Mats Hammarstedt och varje föreläsning följdes av en paneldebatt mellan forskaren och personer från näringslivet och politiker.

Slutsatser

DO har under 2013 fortsatt att öka kontakterna med forskarvärlden. En målmedveten strategi har varit att förutom den nationella forskningen även skapa kontakter med internationella forskare inom diskrimineringsområdet. En viktig del i DO:s uppdrag är att sprida relevant forskning. Här har exempelvis DO:s forskningskonferens om mångfald i näringslivet spelat en viktig roll genom att sammanföra forskare med aktörer från näringslivet och politiker och därmed sprida kunskap och skapa arenor för erfarenhetsutbyte och diskussion. Därtill har de interna föreläsningar och utbildningar som genomförts bidragit till ökad kunskap hos DO:s medarbetare.

Internationellt arbete

DO är medlem av de europeiska likabehandlingsmyndigheternas samarbetsorganisation Equinet¹². DO har under året fortsatt sitt aktiva deltagande i fyra av organisationens fem arbetsgrupper. DO har även medverkat i en utbildning om att engagera och arbeta tillsammans med arbetsgivare, ansvariga för offentliga tjänster med mera (så kallade duty bearers) samt deltagit i tre av Equinets utbildningar.

DO är sedan 2011 medlem – med så kallad ”B-status” – av den internationella sammanslutningen för nationella institutioner för mänskliga rättigheter, ICC¹³. Vi har under året deltagit i organisationens årsmöte men i övrigt prioriterat medverkan i möten inom det europeiska nätverket för nationella organ för mänskliga rättigheter. Nätverket har under året formaliserats till en egen organisation, ENNHRI¹⁴.

EU:s byrå för grundläggande rättigheter, FRA¹⁵, har under året tagit initiativ till ett närmare samarbete mellan europeiska likabehandlingsorgan, europeiska nationella organ för mänskliga rättigheter samt parlamentariska ombudsmän. DO har välkomnat ett sådant ökat samarbete och aktivt medverkat vid det inledande gemensamma möte för dessa institutioner som under hösten anordnades av FRA i samarbete med Equinet, Europarådet och ENNHRI. DO har under året också upprätthållit sina kontakter med övriga likabehandlingsmyndigheter i Norden, bland annat genom deltagande i det årligen återkommande mötet med företrädare för samtliga nordiska ombudsmannamyndigheter.

¹² The European Network of Equality Bodies.

¹³ International Coordinating Committee for National Human Rights Institutions.

¹⁴ European Network of National Human Rights Institutions.

¹⁵ Fundamental Rights Agency.

På begäran från Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, OSCE¹⁶, och Kontoret för Demokratiska Institutioner och Mänskliga Rättigheter, ODIHR¹⁷, har DO medverkat i utbildningar om jämställdhet som de anordnat. Vi har också medverkat i workshop anordnat av ECCAR.

Under 2013 deltog DO i arbetet inom Europeiska kommissionens rådgivande organ för jämställdhet¹⁸.

Tillsammans med Europarådets kommission mot rasism och intolerans, ECRI¹⁹, anordnades ett rundabordssamtal för att följa upp rekommendationerna i ECRI:s granskningsrapport om Sverige 2012. Drygt 80 deltagare från myndigheter och organisationer deltog i rundabordssamtalet som inleddes av integrationsminister Erik Ullenhag.

DO medverkade också vid ECRI:s årliga seminarium för nationella myndigheter med uppdrag att arbeta mot rasism och intolerans som 2013 var inriktat på det institutionella ramverket med fokus på sammanslagning av lagstiftning och myndigheter inom detta område. DO bidrog med sina erfarenheter från sammanslagningen av de fyra ombudsmannamyndigheterna och införandet av en sammanhållen lagstiftning.

Ombudsmannen har under året även deltagit vid en hearing arrangerad av Europarådets parlamentariska församlings underkommitté mot rasism och främlingsfientlighet med anledning av vad som framkommit beträffande polismyndighetens i Skånes registrering av personuppgifter rörande ett betydande antal romer. DO har därutöver medverkat i en rad konferenser och sammankomster för kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom myndighetens område samt redogjort för vårt arbete i en rad enkäter från regionala och internationella organ. För att höja kompetensen och följa den internationella forskningen har DO även deltagit i den internationella forskningskonferensen Equality, Diversity and Inclusion International Conference i Aten.

Som en del av den självständiga rapporteringen till internationella övervakningskommittéer rapporterades myndighetens analys av Sveriges efterlevnad av Europeisk stadga om landsdels- eller minoritetsspråk till Europarådets expertkommitté.

Sammantaget har DO under året genomfört 80 internationella medverkans- och samverkansaktiviteter.

¹⁶ Organisation for Security and Cooperation in Europe.

¹⁷ Office for Democratic Institutions and Human Rights.

¹⁸ Advisory Committee of the European Commission on Equal Opportunities for Women and Men.

¹⁹ European Commission against Racism and Intolerance.

Slutsatser

Som redovisats ovan deltar myndigheten i flera internationella nätverk och medverkar aktivt i olika fora för samarbete och erfarenhetsutbyte i frågor som faller inom myndighetens område. DO:s bedömning är att myndigheten genom denna med- och samverkan under året kunnat lämna ett meningsfullt bidrag till särskilt den europeiska utvecklingen inom sitt område. Genom sitt internationella arbete får myndigheten också tillgång till kunskaper och erfarenheter som positivt påverkar myndighetens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Genom att delta i internationella samarbeten har DO även möjlighet att medverka i sammanhang som kan förväntas medverka till att i gynnsam riktning påverka svenska förhållanden. Som ett exempel på detta kan nämnas det rundabordssamtal som myndigheten under året anordnade i samarbete med Europarådets kommission mot rasism och intolerans.

Kommunikation

Kommunikationsverksamheten stöder myndighetens arbete inom samtliga verksamhetsområden och bidrar till måluppfyllelsen för hela myndigheten. DO:s kommunikation ska vara målgruppsanpassad, tydlig, tillgänglig och pådrivande.

Kommunikation är en integrerad del av DO:s verksamhetsutövning och har strategisk betydelse för att DO:s mål ska leda till effekt – att fler aktörer bidrar i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering samt att fler individer som utsätts för diskriminering får upprättelse. En ny kommunikationsstrategi har tagits fram under året. DO:s kommunikationsstrategi ska bidra till att myndigheten når de strategiska målen för verksamheten 2013-2018.

Media

Sammantaget har närmare drygt 5 400 artiklar publicerats om DO i svenska medier under 2013. Utfallet inkluderar inte inlägg som endast sänts i etermedier utan motsvarande publicering på etermediernas webbplatser.

Utfallet innebär en ökning med 1 900 artiklar eller 50 procent jämfört med 2012. 95 procent av rapporteringen om DO har klassificerats som positiv eller neutral.

Antalet samtal från journalister till presstjänsten har ökat, från 600 samtal under 2012, till drygt 800 under 2013.

Räckvidden på DO:s pressmeddelanden har ökat markant under året, vilket betyder att varje pressmeddelande som myndigheten skickar ut får mer uppmärksamhet och resulterar i fler publiceringar. På en intern poängskala har räckvidden höjts från 1,9 poäng till 3,1 poäng.

DO i sociala medier

DO har under året låtit göra en analys över myndighetens närvaro i sociala medier. Under perioden 1 oktober 2012 till 30 september 2013 har totalt 2 856 inlägg om DO publicerats på Twitter, i forum samt i bloggar. På Twitter som är det sociala mediet där närvaron är störst, har drygt 1 000 unika twittrare gjort inlägg om DO eller DO:s verksamhet. Även i de sociala medierna är merparten av inläggen antingen positiva eller neutrala. Som exempel kan nämnas blogginlägg om DO, där tolv av 85 analyserade inlägg har klassificerats som negativa.

Kostnaden för DO:s mediearbete under 2013 beräknas till 3 277 tkr.

Webb

Tabell 22. Antal besök och sidträffar på DO:s webbplats

	2013	2012	2011
Besök	1 804 308	1 610 141	1 619 194
Sidträffar	10 352 123	11 948 497*	6 011 412

* Den kraftiga ökningen mellan 2011 och 2012 beror delvis på att sökmotorer har indexerat DO:s webbplats.

Antal besök på webbplatsen har ökat med tolv procent under 2013 jämfört med tidigare år. Antalet sidträffar (det vill säga det antal webbsidor som en användare tittar på under ett besök) har minskat något från förra året.

Utvecklingsarbete

För att underlätta för användaren att göra en anmälan har DO utvecklat en e tjänst som gör det möjligt för människor att göra en anmälan direkt på nätet. Tjänsten skulle egentligen lanseras 2013 men utvecklingsarbetet har stött på flera tekniska bekymmer. Tjänsten kommer därför istället att lanseras 2014.

Utvärderingar

DO har under året genomfört intervjuer och enkäter om DO:s webbplats. Resultaten visar att drygt hälften av besökarna hittade den information de sökte eller löste den uppgift de ville utföra på webbplatsen. Totalt saknade cirka en tredjedel helt eller delvis någon information på webbplatsen. Denna siffra var mycket högre i utvärderingen av DO:s rådgivning (se ”Utvecklingsarbete i rådgivningen”, sida 39). Undersökningen visade också att webbplatsen behöver bättre information om vad DO kan stödja med samt hänvisa till andra aktörer inom området som också kan bistå med stöd (särskilt i situationer som faller utanför DO:s verksamhetsområde).

Projektet do.se 2.0

DO:s webbplats lanserades 1 januari 2009 och har utvecklats stegvis med nya funktioner. Utvecklingen inom webb, e tjänster, mobila tjänster och sociala medier har dock skapat nya behov hos våra målgrupper. Därför har DO

påbörjat ett nytt projekt under 2013 för att ta fram en ny extern webbplats. Projektet har dragit stor nytta av de utvärderingar som genomförts under året (se ovan under "Utvärderingar"). Projektet baseras på en ny webbstrategi och innehållsstrategi. Webbstrategin pekar på att webbplatsen behöver bli tydligare, ge bättre överblick samt blir bättre på att hjälpa besökarna att lösa sina uppgifter. Målgruppernas behov har förtydligats och kompletterats med resultatet från flera andra undersökningar. En ny webbplats kommer att lanseras 2014.

DO:s facebook sida

DO:s sida på Facebook har totalt i år 1 743 fans (gilla-markeringar) jämfört med 1 000 fans 2012. Tillskottet av fans under året har ökat med 74 procent jämfört med 2012.

Fansen består av cirka 75 procent kvinnor och 25 procent män, vilket innebär att andelen kvinnliga fans har ökat markant sedan 2012. Största gruppen aktiva fans bland kvinnor är 35-44 år och bland män 23-34 år.

Övrigt kommunikationsarbete

Material

DO erbjuder olika typer av material, bland annat grundläggande informationsmaterial om vår verksamhet och de lagar som DO har tillsyn över, rapporter, checklistor, utbildningsstöd och handledningar.

Under året har materialet "Lika rättigheter i arbetslivet" uppdaterats.

Beställningar respektive nedladdningar från webbplatsen

De fyra mest beställda materialen under 2013:

1. Tidningen Respekt (95 klasspaket = 2 850 exemplar)
- 2.Handledning Lika rättigheter i förskolan (2 748 exemplar)
3. Grundmaterial Lagen om DO, DL, FörL (2 132 exemplar)
- 4.Handledning Lika rättigheter i skolan (1 650 exemplar)

De tre mest nedladdade materialen från webbplatsen 2013:

- 1.Handledning Lika rättigheter i förskolan (9 529 gånger)
- 2.Handledning Lika rättigheter i skolan (7 351 gånger)
- 3.Handledning Husmodellen (5 143 gånger)

Utvecklingsarbete

Utvärderingar

DO under året genomfört flera undersökningar och utvärderingar bland viktiga målgrupper som till exempel arbetsgivare, fackliga organisationer, huvudmän, rektorer, lärare och likabehandlingsansvariga inom grundskolorområdet.

Undersökningarna har visat att det finns ett stort behov inom samtliga målgrupper av mer kunskap och stöd inom diskrimineringsområdet. Särskilt efterfrågat är

- djupare kunskap om diskriminering och diskrimineringsgrunderna,
- vad DO kan göra och hjälpa till med,
- lagens krav på det förebyggande arbetet,
- hur det förebyggande arbetet ska gå till och
- rättsinformation såsom domar, DO:s analys av domar samt DO:s ställningstaganden.

Det finns också en stor efterfrågan på lärande exempel från samtliga målgrupper.

Slutsatser

Antal besökare och användare har ökat något på DO:s webbplats och antalet fans på Facebook har ökat med 74 procent. DO förekommer också i ökad utsträckning i medier. Räckvidden på våra pressmeddelanden har ökat liksom antalet kontakter med och förfrågningar från journalister. Sett till utfallet i media har rapporteringen under 2013 ett innehåll som i högre utsträckning än tidigare år fokuserar på DO:s sakfrågor. Utvidgningen av skyddet mot åldersdiskriminering och diskriminering av romer är exempel på frågor som uppmärksammats. Detta pekar sammantaget på ett tydligt och omfattande externt intresse för de verksamhetsområden DO arbetar med.

Det finns en tydlig efterfrågan på den information, kunskap och olika typer av material som DO tillhandahåller. Målgrupper som använder DO:s material upplever också att innehållet ger stor eller mycket stor nytta i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. De utvärderingar som genomförts visar dels att behovet av information och kunskap är stort inom flera olika områden, dels att DO behöver förbättra och förtydliga informationen om vad DO tillhandahåller. Under 2014 kommer en stor del av behoven att kunna tillgodoses genom en helt ny webbplats med en innehållsstruktur och tjänster som utgår från målgruppernas informations- och servicebehov.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

Information och kännedom om DO:s arbete får ökad spridning via media, myndighetens webbplats och sociala medier jämfört med tidigare år. Viktiga målgrupper upplever att DO:s information och material ger dem stor eller mycket stor nytta i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Bedömningen är därför att spridning av information och användning av kunskapskällor och material från DO bidrar till arbetet att ge individer upprättelse.

Regeringsuppdrag

Utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder

Regeringen har gett DO i uppdrag²⁰ att utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen den 14 februari 2013. Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 1 mars 2015.

Under året har DO fått ett regeringsuppdrag att öka myndighetens tillsyns- och främjandeinsatser avseende arbetsgivares arbete med lönekartläggning och högskolors och universitets arbete med aktiva åtgärder. Under 2013 har regeringsuppdraget framförallt genomförts i form av projektering av DO:s tillsynsinsatser. I november har en temagranskning av samtliga landsting samt ett antal landstingsägda bolag inletts. Ytterligare två temagranskningar, en avseende arbetsgivares arbete med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner och en med fokus på högskolors och universitets arbete med aktiva åtgärder, har planerats under 2013 och kommer att genomföras under 2014.

DO ska under 2014 utöka myndighetens tillsyns- och främjandeinsatser avseende universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för studenters lika rättigheter och möjligheter enligt 3 kap. 14-16 §§ diskrimineringslagen (2008:567). Under 2013 har DO, efter en förstudie och genom kontakter med primärintressenter för projektet, planerat för framtagandet av en webbaserad lärplattform. Verktöget vänder sig till högskolorna som ansvariga utbildningsanordnare, men är även tänkt att kunna användas av lärare och studentrepresentanter. DO har även planerat för en revidering av DO:s handledningsmaterial för likabehandlingsfrågor. Vidare har enkätundersökningar och intervjuer med fokusgrupper genomförts under året för att kartlägga högskolornas behov samt deras kunskaper och uppfattningar om diskrimineringslagen, DO och arbetet med aktiva åtgärder för studenters lika rättigheter och möjligheter. Projektet har även ambitionen att skapa en struktur för långsiktig samverkan med högskolevärlden framgent.

Förbereda en lokalisering av DO:s verksamhet till Tensta/Rinkeby

Regeringen gav den 5 juni DO i uppdrag²¹ att förbereda en lokalisering av myndighetens verksamhet till Tensta/Rinkeby. DO skulle senast den 31 oktober 2013 redovisa hur arbetet ska genomföras och redogöra för vilka verksamhetsmässiga, ekonomiska och personella konsekvenser som en sådan lokalisering medför.

²⁰ A2013/697/DISK.

²¹ A2013/2343/DISK.

Den 8 november 2013 redovisade DO uppdraget till regeringen i form av en förstudierapport.

DO ska enligt regleringsbrevet för budgetåret 2014 avseende Diskrimineringsombudsmannen slutföra lokaliseringen av sin verksamhet till Tensta/Rinkeby senast 1 oktober 2016.

Myndigheten har 2013, efter genomförandet av förstudien, fortsatt planeringen för att genomföra omlokaliseringen enligt regeringsuppdraget.

Kompetensförsörjning

Enligt förordningen om årsredovisning och budgetunderlag ska en myndighet redovisa de åtgärder som har vidtagits för att säkerställa att kompetens finns för att fullgöra de uppgifter som framgår av myndighetens instruktion och i regleringsbrev eller i något annat beslut. I redovisningen ska det ingå en bedömning av hur de vidtagna åtgärderna sammantaget har bidragit till att myndigheten har kunnat fullgöra dessa uppgifter.

Kompetens och personal

Vid årets slut hade DO 99 anställda²², vilket är 6 fler jämfört med föregående år. 72 procent av de anställda är kvinnor. Vid årsskiftet var personalens genomsnittsålder 45 år²³.

Tabell 23. Antal anställda och medeltal anställda*

	2013		2012		2011	
	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året
Kvinnor	71	65	67	65	67	-
Män	28	26	26	23	21	-
Totalt	99	91	93	88	88	91

* Tjänstlediga och föräldralediga ingår inte i statistiken.

Under året har DO fortsatt sitt arbete med att se över myndighetens kompetensförsörjning och kompetensbehov på kort och lång sikt. Detta har lett till ett aktivt arbete med att fastställa var befintliga och nya kompetenser behövs som bäst för att matcha verksamhetens behov. Arbetet har också inneburit att myndigheten har behövt genomföra verksamhetsförändringar som har lett till ett omställningsarbete för att ytterligare effektivisera och utveckla verksamheten och för att säkerställa att vi har rätt kompetens inom myndighetens verksamhetsområden.

Personalomsättningen²⁴ 2013 var 11 procent. Detta är en minskning med fyra procent jämfört med 2012. Från och med 2013 använder sig DO av en ny beräkningsgrund för personalomsättning. Tidigare år är omräknade enligt den nya beräkningsgrunden.

²² Uppgifterna angående antalet anställda och medeltal anställda utgår från statistik från Statens servicecenter.

²³ Enligt statistik från Arbetsgivarverket.

²⁴ Personalomsättningen beräknas utifrån den lägsta siffran av nyanställda eller avslutade anställningar under året dividerat med totala antalet anställda (exklusive tjänstlediga och föräldralediga) under året.

Tabell 24. Personalomsättning i procent

	2013	2012	2011
Extern rörlighet	11 %	15 %	11 %

Den minskade personalomsättningen beror på att färre medarbetare har avslutat sin anställning under året, omställningsarbetet som genomfördes i slutet av året kommer att påverka nästa års personalomsättning. Myndigheten har också anställt fler medarbetare under året jämfört med förra året.

Vid DO utgörs kärnkompetensen av utredare med akademisk examen, främst jurister och samhällsvetare. Därutöver finns medarbetare med kompetens inom områdena administration, ekonomi, kommunikation och HR. Totalt har myndigheten anställt 20 nya medarbetare under året. Detta inkluderar inte interna rekryteringar. DO har även rekryterat två nya chefer under våren 2013. I rekryteringsprocessen av chefer har vi använt oss av ett externt konsultföretag för att genomföra tester och djupintervjuer, så kallad ”second opinion” för att säkerställa att vi rekryterar chefer med bland annat goda ledaregenskaper. DO kan konstatera att det finns ett stort intresse för våra lediga anställningar.

Medarbetarsamtalen och de lönesättande samtalen är två viktiga delar i kompetensförsörjningen för att uppnå verksamhetens mål. Under året har vi uppdaterat myndighetens riktlinjer för medarbetarsamtal för att ytterligare förtydliga kopplingen mellan medarbetarsamtalen och de lönesättande samtalen. I arbetet med att utveckla denna process har bland annat utbildningar för cheferna i lönesättande samtal och samtalsmetodik genomförts.

Det är viktigt att kompetensutvecklingen och kunskapsinhämtningen är verksamhetsstyrd och därför genomförs fortlöpande kompetensinsatser i form av bland annat interna seminarier i aktuella ämnen, deltagande i nätverk och utnyttjande av det externa utbudet av kurser och konferenser i ämnen som medarbetarna behöver i sitt arbete.

Under året har DO tagit emot en praktikant inom ramen för Arbetsförmedlingens praktikantprogram på statliga myndigheter för personer med funktionsnedsättning.

Lika rättigheter och möjligheter

Under hösten har en lönekartläggning genomförts på DO i samverkan med de fackliga parterna. Lönekartläggningen bygger på resultatet av lönerevisionen som genomfördes under våren. Inför årets lönerevision har nya riktlinjer för lönesättning vid DO fastställts. Riktlinjerna ska bidra till att målen för verksamheten uppnås och att lönesättningen vid myndigheten är saklig. I arbetet med lönekartläggningen har samverkansgruppen analyserat riktlinjerna för lönesättning och fastställt att riktlinjerna är könsneutrala och transparenta. Lönekartläggningen visar också att löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika arbeten är saklig. Vidare konstaterades att löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten inom DO är sakliga.

Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro

Under året har en ny arbetsmiljöpolicy och policy för lika rättigheter och möjligheter beslutats. Vidare har myndigheten fastställt en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. I dessa dokument framgår det att arbetsmiljöarbetet ska utgöra en integrerad del av myndighetens verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning. Arbetsmiljöarbetet på myndigheten är en del av verksamheten och därmed en viktig del av det dagliga arbetet för att uppnå en god arbetsmiljö och kunna möta verksamhetens behov.

Vid DO anlitas företagshälsovården i samtliga situationer där stöd behövs, oavsett om det är fråga om längre sjukfall eller tillfälliga insatser. I förebyggande syfte inom arbetsmiljöområdet har vi erbjudit medarbetarna stödsamtal på företagshälsovården, friskvårdsbidrag, friskvårdstimme, massage på arbetsplatsen och kostnadsfri vaccination mot influensa. Motionsbidraget som myndigheten erbjuder har utnyttjats av 76 procent av medarbetarna vilket är en ökning med 14 procentenheter jämfört med 2012.

Tabell 25. Sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder

	2013	2012	2011
Totalt	4,9 %	7,6 %	7,0 %
Varav andel			
Långtidssjukskrivna > 60 dagar	54,6%	55,8 %	52,1 %
Kvinnor	5,6%	9,0 %	7,5 %
Män	3,0%	4,0 %	5,7 %
Anställda 29 år eller yngre*	-	-	-
Anställda 30-49 år	4,6%	7,0 %	5,7 %
Anställda 50 år eller äldre	5,3%	9,1 %	9,9 %

* Sjukfrånvaron för åldersgruppen 29 år eller yngre redovisas inte särskilt då gruppen omfattar färre än tio personer.

Den totala sjukfrånvaron i år är 4,9 procent, vilket är minskning av den totala sjukfrånvaron med 2,7 procentenheter jämfört med 2012. Den totala sjukfrånvaron är 2,2 procent om man undantar medarbetare som inte har arbetsrelaterade besvär. Sjukfrånvaron bland både kvinnor och män har minskat jämfört med 2012. DO arbetar aktivt och målmedvetet för att minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

Arbetsgivaren har i samarbete med de fackliga representanterna utarbetat en process för genomförandet av omställningsarbetet och haft en kontinuerlig dialog för att förebygga eventuell oro inom myndigheten.

Slutsatser

Målet är att DO kännetecknas av en effektiv verksamhet, en god arbetsmiljö och ett professionellt medarbetar- och ledarskap. Sammantaget ska detta bidra till att säkerställa ett effektivt användande av myndighetens resurser. Genom revideringen av myndighetens strategiska plan och bearbetningen och förankringen av de långsiktiga målen för verksamheten har vi ökat samsyn kring såväl uppdrag som roller.

Myndigheten gör bedömningen att årets arbetsinsatser för att nå målen för myndighetens interna utveckling gett god effekt. Kostnaderna för detta arbete bedömer vi också varit rimliga i förhållande till resultatet. Arbetet kommer att fortsätta för att löpande säkerställa att myndigheten har en effektiv och professionell intern styrning. Myndighetens aktiva arbete med att fastställa var befintliga och nya kompetenser behövs som bäst för att bidra till verksamhetens uppdrag har varit omfattande och oerhört viktigt även under 2013. I denna process har bland annat medarbetarsamtalen och de lönesättande samtalen utvecklats ytterligare för att i högre grad styra och matcha kompetensen. Idag bedömer vi att DO har en fortsatt bra grund för att kunna bedriva en effektiv och professionell verksamhet.

DO kan vidare konstatera att vi har en lönebildning som är saklig och könsneutral vilket är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare samt uppnå en hög effektivitet och kvalitet i verksamheten.

DO kan konstatera att vi inte har en jämn könsfördelning. När tjänster utlyses är det övervägande kvinnor som söker tjänsterna. De män som söker våra tjänster uppfyller inte i lika stor utsträckning kravprofilerna.

Det proaktiva arbetsmiljöarbetet har givit resultat i form av minskad sjukfrånvaro. Vi kan också konstatera att motionsbidraget har utnyttjats i större omfattning jämfört med förra året vilket är mycket positivt.

Kostnaderna för att säkerställa en god kompetensförsörjning bedömer vi har varit rimliga i förhållande till resultatet. Arbetet kommer att fortsätta för att löpande säkerställa att myndigheten har en effektiv och professionell intern styrning.

Finansiell redovisning

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Tabell 26. Sammanställning över väsentliga uppgifter

Belopp i tkr	2013	2012	2011	2010	2009
Låneram i Riksgälden					
Beviljad	8 000	8 000	10 000	10 000	15 000
Utnyttjad	2 235	2 725	3 604	4 572	5 550
Räntekontokredit i Riksgälden					
Beviljad	8 000	8 000	9 000	9 000	14 000
Utnyttjad	-	-	-	6 591	-
Räntekonto i Riksgälden					
Ränteintäkter	109	154	171	20	52
Räntekostnader	-	-	-	1	21
Avgiftsintäkter					
Avgiftsintäkter som disponeras	2 415	841	3 038	2 574	3 445
Avgiftsintäkter som ej disponeras	-	-	-	-	-
Anslagskredit					
Beviljad	2 831	2 787	2 787	2 774	2 792
Utnyttjad	- 587	-	-	-	-
Anslagssparande					
Utgående överföringsbelopp	-	2 663	4 196	1 703	2 571
Personal					
Antal årsarbetskrafter	86	79	85	87	85
Medeltal anställda	91	88	91	93	89
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 157	1 182	1 106	1 072	1 159
Kapitalförändring					
Årets kapitalförändring	-	-	-	-	-
Balanserad kapitalförändring	-	-	-	-	-
Utgående myndighetskapital	-	-	-	-	-

Resultaträkning

Tabell 27. Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2013	2012
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	98 333	93 374
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	2 415	841
Intäkter av bidrag	3	173	421
Finansiella intäkter	4	114	155
Summa		101 035	94 791
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-69 696	-63 310
Kostnader för lokaler		-13 011	-12 956
Övriga driftskostnader		-16 826	-17 142
Finansiella kostnader	6	-30	-109
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 472	-1 274
Summa		-101 035	-94 791
Verksamhetsutfall		-	-
Årets kapitalförändring		-	-

Balansräkning

Tabell 28. Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2013-12-31	2012-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	7	319	459
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	613	312
Summa		932	771
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	440	624
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	895	1 328
Summa		1 335	1 952
Fordringar			
Kundfordringar		267	116
Fordringar hos andra myndigheter	11	1 790	1 875
Summa		2 057	1 991
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	12	3 713	3 483
Övriga upplupna intäkter		12	-
Summa		3 725	3 483
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	13	1 648	-1 394
Summa		1 648	1 394
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	14	8 852	14 730
Summa		8 852	14 730
Summa tillgångar		18 549	21 533
Kapital och skulder			
Avsättningar			
Avsättningar till pensioner och liknande förpliktelser	15	-	80
Övriga avsättningar	16	1 234	578
Summa		1 234	658
Skulder med mera			
Lån i Riksgäldskontoret	17	2 235	2 725
Skulder till andra myndigheter		2 121	2 081
Leverantörsskulder		2 593	6 530
Övriga skulder	18	1 122	942
Summa		8 071	12 278
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	19	9 244	8 597
Summa		9 244	8 597
Summa kapital och skulder		18 549	21 533

Anslagsredovisning

Tabell 29. Anslagsredovisning

Anslag i tkr	Ingående överföringsbelopp	Årets utdelning enligt regleringsbrev	Omdisponerat anslagsbelopp	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 13 2:1						
ap.1 Diskrimineringsombudsmannen	2 663	94 356	-	97 019	-97 606	-587
Uo 13 3:1						
ap.29 Särskilda jämställdhetsåtgärder	-	-	1 000	1 000	-1 000	-
Summa	2 663	94 356	1 000	98 019	-98 606	-587

Tilläggsupplysningar och noter

Kommentarer till noter

Belopp redovisas i tusentals kronor (tkr) där annat ej anges. Detta medför att summeringsdifferenser kan uppstå.

Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisningen och budgetunderlag.

Myndighetens redovisning följer god redovisningssed enligt förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring.

Värdering av fordringar och skulder

Fordringar har tagits upp till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt. Skulder har tagits upp till nominellt belopp.

Periodavgränsningsposter

För periodiseringar tillämpas en beloppsgräns på 10 tkr.

Brytdag

DO har tillämpat 2014-01-03 som brytdag i enlighet med regelverket för statliga myndigheter. Begreppet brytdag syftar på den dag då den löpande bokföringen för räkenskapsåret i fråga ska vara avslutad. Efter brytdagen sker bokföring på räkenskapsåret men då i form av periodiseringar eller rättningar.

Värdering av anläggningstillgångar

Tillgångar med en bedömd ekonomisk livslängd om minst tre år och ett anskaffningsvärde på minst ett halvt prisbasbelopp redovisas som anläggningstillgångar. På anskaffningsvärdet görs linjär avskrivning månadsvis.

Tillämpade avskrivningstider är:

Datorer med tillhörande utrustning samt bil	3 år
Övriga kontorsmaskiner samt immateriella tillgångar	5 år
Förbättringsutgifter på annans fastighet	6 år
Övriga inventarier	7 år

Avsteg från ovanstående avskrivningstider sker för de inventarier som övertogs i samband med upprättandet av myndigheten. Avskrivningsperioderna är förkortade då inventarierna bedöms ha kortare ekonomisk livslängd.

Ersättning till rådsledamöter och ledande befattningshavare

Enligt DO:s instruktion ska det vid myndigheten finnas ett råd. Rådet har till uppgift att ge myndigheten råd och stöd genom att tillföra sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor samt i andra frågor som har betydelse för verksamheten. Rådet består av ombudsmannen, som är ordförande, och högst tio ledamöter som utses av ombudsmannen. Ersättningen till DO består i huvudsak av lön för 2013.

Tabell 30. Rådets sammansättning samt arvoden och övriga ersättningar

Namn	Befattning	Ersättning (kr)
Agneta Broberg	Diskrimineringsombudsman	1 088 813
Inger Eriksson	Länsråd, Länsstyrelsen Dalarna	-
Mohammad Fazlhashemi	Professor i idéhistoria, Umeå Universitet	2 000
Mikael Klein	Intressepolitisk chef, Handikappförbunden	4 000
Felix König	Ordförande, Sveriges ungdomsorganisationer (LSU)	4 000
Torun Lindholm	Professor, Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet	3 500
Roger Mörtvik,	Samhällspolitisk chef, TCO	7 594
Diana Nyman	Sakkunnig i romska frågor	2 000
Saman Rashid	Avdelningschef, Statens folkhälsoinstitut	-

Diskrimineringsombudsmannen innehar förmånsbil, men för övrigt finns inga andra framtida avtalade åtaganden.

Anställdas sjukfrånvaro

För uppgifter om anställdas sjukfrånvaro, se Tabell 25 på sidan 65.

Noter

Tabell 31. Noter Resultaträkning

RESULTATRÄKNING			2013	2012
Not	1	Intäkter av anslag		
		Intäkter av anslag	98 333	93 374
		Summa	98 333	93 374
		Skillnaden mellan intäkter av anslag i resultaträkningen och utgifter i anslagsredovisningen på 273 tkr beror på semesterlöneskuld intjänad till och med 2008 som redovisats mot anslag enligt övergångsbestämmelsen till 12 § anslagsförordningen.		
Not	2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
		Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	867	244
		Rättegångsersättning m.m.	433	270
		Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	1 115	327
		Summa	2 415	841
		Skillnaden i intäkter mellan 2013 och 2012 består i huvudsak av ökade kursintäkter enligt 4 § avgiftsförordningen samt av intäkter från Handisam, Equinet och ökade försäljningsintäkter av informationsmaterial.		
Not	3	Intäkter av bidrag		
		Lönebidrag nystartsjobb	173	221
		Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (A2011/4415/DISK)	-	200
		Summa	173	421
Not	4	Finansiella intäkter		
		Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	109	154
		Övriga finansiella intäkter	5	1
		Summa	114	155
Not	5	Kostnader för personal		
		Lönekostnader (exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	44 311	40 266
		Övriga kostnader för personal	25 385	23 044
		Summa	69 696	63 310
Not	6	Finansiella kostnader		
		Ränta på lån i Riksgäldskontoret	28	49
		Övriga finansiella kostnader	2	60
		Summa	30	109

Tabell 32. Noter Balansräkning

Balansräkning			2013-12-31	2012-12-31
Not	7	Balanserade utgifter för utveckling		
		Ingående anskaffningsvärde	1 737	1 737
		Årets anskaffningar	207	0
		Summa anskaffningsvärde	1 944	1 737
		Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 278	-931
		Årets avskrivningar	-347	-347
		Summa ackumulerade avskrivningar	-1 625	-1 278
		Utgående bokfört värde	319	459
Not	8	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
		Ingående anskaffningsvärde	2 302	2 302
		Årets anskaffningar	750	0
		Summa anskaffningsvärde	3 052	2 302
		Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 990	-1 678
		Årets avskrivningar	-449	-312
		Summa ackumulerade avskrivningar	-2 439	-1 990
		Utgående bokfört värde	613	312
Not	9	Förbättringsutgifter på annans fastighet		
		Ingående anskaffningsvärde	998	998
		Årets anskaffningar	0	0
		Summa anskaffningsvärde	998	998
		Ingående ackumulerade avskrivningar	-375	-191
		Årets avskrivningar	-183	-183
		Summa ackumulerade avskrivningar	-558	-374
		Utgående bokfört värde	440	624
Not	10	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
		Ingående anskaffningsvärde	10 517	10 124*
		Årets anskaffningar	60	393
		Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	0	0
		Summa anskaffningsvärde	10 577	10 517
		Ingående ackumulerade avskrivningar	-9 189	-8 757
		Årets avskrivningar	-493	-432
		Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	0	0
		Summa ackumulerade avskrivningar	-9 682	-9 189
		Utgående bokfört värde	895	1 328
Not	11	Fordringar hos andra myndigheter		
		Fordran ingående mervärdesskatt	1 641	1 828
		Kundfordringar hos andra myndigheter	149	5
		Fordran skattekonto	-	42
		Summa	1 790	1 875
Not	12	Förutbetalda kostnader		
		Förutbetalda hyreskostnader	3 155	3 132
		Övriga förutbetalda kostnader	558	351
		Summa	3 713	3 483

* Siffran för IB anskaffningsvärde har justerats ner jämfört med årsredovisning 2012. Korrigering har gjorts med 633 tkr och beror på ett fel från ÅR 2009. Motsvarande korrigering har även gjorts på IB ackumulerade avskrivningar.

		2013-12-31	2012-12-31
Not	13	Avräkning med statsverket	
		Anslag i icke räntebärande flöde	
		Ingående balans	-
		Redovisat mot anslag	1 000
		Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-935
		Fordran avseende anslag i icke räntebärande flöde	65
		Anslag i räntebärande flöde	
		Ingående balans	-2 663
		Redovisat mot anslag	97 606
		Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-94 356
		Återbetalning av anslagsmedel	-
		Fordran avseende anslag i räntebärande flöde	587
		Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	
		Ingående balans	1 269
		Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-273
		Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	996
		Totalt	1 648
Not	14	Behållning räntekonto i Riksgälden	
		Behållning på räntekonto	8 852
Not	15	Avsättningar till pensioner och liknande förpliktelser	
		Ingående avsättning	80
		Årets pensionskostnad	-3
		Årets pensionsutbetalningar	-77
		Utgående avsättning	80
Not	16	Övriga avsättningar	
		Avser avsättning för omstrukturerings- och kompetensutvecklingsåtgärder	
		Ingående avsättning	578
		Årets avsättning omstruktureringsåtgärd	525
		Årets avsättning kompetensutvecklingsåtgärd	131
		Utgående avsättning	1 234
Not	17	Lån i Riksgäldskontoret	
		Ingående balans	2 725
		Under året nyupptagna lån	985
		Årets amorteringar	-1 475
		Utgående balans	2 235
		Beviljad låneram för år 2013 är 8 000 tkr	

			2013-12-31	2012-12-31
Not	18	Övriga skulder		
		Personalens källskatt	1 122	929
		Skuld till egen personal	0	13
		Summa	1 122	942
Not	19	Upplupna kostnader		
		Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	8 395	7 336
		Övriga upplupna kostnader	849	1 261
		Summa	9 244	8 597

Beslut om årsredovisning 2013

Jag intygar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt av kostnader, intäkter och myndighetens ekonomiska ställning.

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman