

**Ärende** LED 2015/12 **handling** 54  
**Handläggare** Olle Andersson Brynja och  
Katarina Rouane

Kulturdepartementet  
103 33 Stockholm

## Delredovisning av regeringsuppdrag om jämsällldhetsintegrering

### Sammanfattning

DO bedömer att resultatmålen i handlingsplanen för antidiskrimineringsintegrering i stort har uppnåtts. DO anser att verksamheten är integrerad utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv, inklusive ett jämsällldhetsperspektiv. Myndigheten ser också goda förutsättningar för att ett sådant perspektiv kommer att upprätthållas långsiktigt.

### Uppdrag

Diskrimineringsombudsmannen (DO) fick i uppdrag i regleringsbrevet för 2015 att redovisa en plan för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämsällldhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämsällldhetspolitiska målen. Planen skulle innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser vidta, samt genomföra under 2016 – 2018. Vidare skulle planen beskriva på vilket sätt jämsällldhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet, exempelvis i myndighetens styrprocesser. Det angavs vidare att DO:s redan pågående arbete med antidiskrimineringsintegrering skulle fortsätta inom ramen för detta uppdrag.

Planen skulle redovisas till Regeringskansliet i november 2015. Redovisning av åtgärder och resultat ska därefter ske årligen i myndighetens årsredovisning för 2016 – 2018. Myndigheten ska lämna en delredovisning i särskild ordning den 22 februari 2018, samt beskriva och analysera resultatet av genomfört arbete 2015 – 2017.

### Tidigare återrapportering till regeringen

DO redovisade under 2015 i enlighet med uppdraget en Handlingsplan för antidiskrimineringsintegrering på Diskrimineringsombudsmannen 2015–2018<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> DO:s diarienummer LED 2015/12 handling 29 och 30

Myndigheten redovisade därefter i sina årsredovisningar för åren 2016–2017 att arbetet fortlöpt i enlighet med handlingsplanen.

## DO:s uppdrag och bidrag till de jämställdhetspolitiska målen

DO har ett främjande uppdrag att verka för ett samhälle fritt från diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta förutsätter ett samspel mellan olika arbetssätt och verktyg för att nå samhällsförändring. Genom samverkan, analys, rådgivning, kunskapsspridning och utbildning stödjer DO andra aktörer och bidrar med kunskap för att diskriminering inte ska förekomma i samhället.

Även DO:s tillsyn har ett främjande syfte. Tillsynen innebär att myndigheten kan granska om olika aktörer uppfyller de krav som ställs på dem i diskrimineringslagen. Myndigheten har även möjlighet att företräda enskild part i domstol. Ett av myndighetens mål med att driva ärenden i domstol är att skapa vägledande domar som ger en effekt för många.

DO:s verksamhet tar sikte på förändring på en samhällelig och organisatorisk nivå i samhället, utifrån en vision om ett samhälle fritt från diskriminering.

Av såväl Sveriges internationella åtagande till skydd för de mänskliga rättigheterna som bestämmelserna i regeringsformens första kapitel framgår tydligt att det allmänna i all sin verksamhet ska motverka diskriminering och säkerställa respekten för allas lika värde. DO kan också konstatera att någon hierarki mellan de i diskrimineringslagen angivna skyddade diskrimineringsgrunderna inte finns. DO ser det därför som nödvändigt att vidga perspektivet och inkludera samtliga diskrimineringsgrunder i sitt genomförande av detta regeringsuppdrag. Med antidiskrimineringsintegrering avser DO integrering av samtliga sju diskrimineringsgrunder, inklusive kön.

DO:s uppdrag innebär således att myndigheten redan bedriver ett arbete för att bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen<sup>2</sup> inom ramen för befintlig verksamhet. DO:s bidrag till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen är att motverka diskriminering som har samband med kön samt övriga sex skyddade diskrimineringsgrunder. Det innebär att DO arbetar för att motverka såväl förekomsten av diskriminering som risker för diskriminering.

DO har under perioden genomfört omfattande insatser med bäring på de jämställdhetspolitiska målen, främst avseende delmålet om ekonomisk jämställdhet. DO har exempelvis granskat myndigheters jämställdhetsplaner och tagit fram och spridit kunskap om arbetsgivares arbete för jämställda löner. DO:s insatser i detta avseende är dock en del av ordinarie verksamhet och inte en följd av detta regeringsuppdrag. Följaktligen beskrivs inte dessa insatser vare sig i handlingsplanen eller här i återrapporteringen av regeringsuppdraget.

---

<sup>2</sup> De jämställdhetspolitiska målen presenteras här på regeringens hemsida: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

I och med regeringsuppdraget att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering inventerade och kartlade DO all verksamhet för att säkra att ett antidiskrimineringsperspektiv är närvarande i alla delar av verksamheten. Arbetsprocessen utgick ifrån metodboken Jämstöds praktika (SOU 2007:15) och beskrivs närmare i myndighetens handlingsplan. Översynen bekräftade att det i stora delar av verksamheten redan pågår ett systematiskt arbete, men den visade också på vissa utvecklingsbehov. DO identifierade behov av ytterligare åtgärder främst gällande myndighetens styrprocesser och inom vissa delar av det externa arbetet avseende kommunikation och samverkan med andra aktörer. Handlingsplanen och denna återrapportering tar enbart sikte på utvecklingsområden i den egna verksamheten där myndigheten identifierat risker för att inte samtliga diskrimineringsgrunder beaktas och där DO konstaterat behov av åtgärder för att kvalitetssäkra utfallet av verksamheten. Denna återrapportering fokuserar därför på vad som blev resultatet av arbetet inom den egna myndigheten, och analyserar inte eventuella effekter på samhällsnivå.

## Beskrivning och analys av genomfört arbete

Under 2016–2017 har arbetet i stort bedrivits i enlighet med DO:s handlingsplan för antidiskrimineringsintegrering. Nedan följer en beskrivning av de insatser som genomförts och vad de resulterat i.

### **Analysarbete samt medverkan/utbildning**

DO konstaterade ett behov att utveckla myndighetens analysarbete samt medverkan/utbildning utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv. Myndighetens analysarbete har genomlysts under perioden, men inte på det sätt som anges i handlingsplanen. DO har under perioden väsentligen ändrat verksamheten vilket medfört stora förändringar både avseende analysarbetet och medverkan/utbildning. DO bedömer dock att de interna styrprocesserna inom dessa områden säkrar att samtliga sju diskrimineringsgrunder beaktas i framtida aktiviteter, till exempel i ett pågående arbete med att ta fram e-utbildningar för arbetsgivare att motverka och förebygga diskriminering. Resultatmålet bedöms vara uppfyllt.

### **Samverkan med andra aktörer**

Handlingsplanen anger att DO ska ha en väl fungerande modell för antidiskrimineringsintegrering för samverkan med andra aktörer. DO äskade också i handlingsplanen medel för att genomföra ett mer omfattande utvecklingsarbete. När dessa medel inte tillfördes fick arbetet anpassas utifrån befintliga resurser. DO har under åren 2016–2017 påbörjat arbetet med att ta fram en modell för hur myndigheten samverkar med nyckelaktörer och det civila samhället, detta i förlängningen för att säkerställa antidiskrimineringsintegrering i varje steg av samverkansprocessen, från initiativ, till genomförande och uppföljning. Myndigheten har förbättrat sina arbetsmetoder och rutiner vid anordnandet av externa arrangemang. Bland

annat har en checklista tagits fram som syftar till att utgöra ett stöd för medarbetare. Resultatmålet bedöms dock enbart delvis vara uppfyllt eftersom arbetet inte ännu är slutfört. Arbetet kommer fortgå under 2018.

### **Tillgängliga lokaler**

Handlingsplanen har ett resultatmål om att DO:s lokaler och verksamhet ska vara tillgängliga på ett professionellt och likartat sätt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Aktiviteter har under perioden genomförts för att säkra att DO:s nya lokaler efter flytten 2016 uppfyller högt ställda krav på tillgänglighet. Åtgärder har också vidtagits för att myndighetens information och kommunikation ska vara tillgänglig för alla (klarspråk, bemötande och tilltal, olika format, rutiner för besök, etcetera). Myndighetens webbplats har under flera år i rad erhållit ett mycket högt betyg avseende tillgänglighet. Resultatmålen bedöms vara uppfyllda.

### **Upplysningstjänst**

DO angav i handlingsplanen att personer som vänder sig till DO för rådgivning ska få likvärdig service oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Under perioden har DO etablerat en upplysningstjänst som har i uppgift att besvara skriftliga och muntliga frågor till myndigheten. En rad åtgärder har vidtagits för att säkra att ett antidiskrimineringsperspektiv är integrerat i riktlinjer och rutiner för service, bemötande samt i muntliga och skriftliga rådgivningssvar. En utvärdering har också genomförts under året. Resultatet pekar på att myndigheten lyckats med att fånga in aspekter av bemötande som har samband med samtliga sju diskrimineringsgrunder i såväl personalens kompetensutveckling, såsom i den numera upprättade bemötandepolicyn. Resultatmålet anses därför vara uppfyllt.

### **Kommunikation**

DO kunde konstatera, i samband med att handlingsplanen togs fram, att DO:s webb, sociala medier och bildanvändning utgick ifrån ett normmedvetet perspektiv när det gäller hur myndigheten uttrycker sig språkligt och i bildval. Det fanns dock ett behov av att uppdatera policydokument och förbättra rutiner för att exempelvis säkra frågor kring representation och tillgänglighet. DO har under perioden sett över och uppdaterat myndighetens bildpolicy och kommunikationsstrategi, bland annat utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv. Medarbetare har deltagit i kompetensutveckling avseende jämställd och normmedveten kommunikation, men fick då bekräftat att DO:s nivå redan var hög. Resultatmålen bedöms vara uppfyllda.

### **Könsuppdelad statistik**

Handlingsplanen anger att relevanta uppgifter och delar av verksamheten ska presenteras och uppdelas på kön i DO:s årsredovisning. En översyn av befintlig

statistik och tillhörande analys genomfördes och några uppgifter lades till i årsredovisningen för 2015.

Under 2017 har myndigheten också fastställt svarsalternativ gällande könsidentitet vid exempelvis enkäter eller undersökningar. Svarsalternativen är kvinna, man, annan könsidentitet samt vill inte ange könsidentitet.

Resultatmålet anses uppfyllt.

### **Översyn styrdokument**

I handlingsplanen åtog sig DO att antidiskrimineringsperspektivet ska beaktas i hela kedjan av planering, ledning och beslut inom myndigheten.

DO har därför granskat och i något fall reviderat relevanta styrdokument, till exempel avseende beredningen av remissvar och projektmodell. Resultatmålet bedöms vara uppfyllt.

## **Uppdragets genomförande**

### **Styrning och uppföljning**

DO konstaterade inledningsvis ett behov av att öka systematiken och uppföljningsbarheten i arbetet med antidiskrimineringsintegrering. DO valde därför att utgå ifrån metodiken i metodboken Jämstods praktika (SOU 2007:15). DO bedömer att denna arbetsprocess fungerade ändamålsenligt och medförde en kvalitetshöjning jämfört med tidigare arbetssätt.

Utgångspunkten för DO har varit att arbetet med antidiskrimineringsintegrering i möjligaste mån ska ingå i ordinarie processer, rutiner och ansvarsstrukturer på myndigheten. Enligt arbetsordningen ansvarar staben för att samordna antidiskrimineringsintegreringen i myndighetens verksamhet. Stabschefen leder arbetet och samordnaren för arbetet med antidiskrimineringsintegrering bereder underlag. Varje enhetschef ansvarar för antidiskrimineringsintegrering av enhetens verksamhet. Medarbetare deltar i arbetet utifrån sina respektive roller och funktioner och ska få information av sina enhetschefer.

Uppföljningen av arbetet enligt handlingsplanen har skett i samband med de ordinarie verksamhetsuppföljningarna.

DO bedömer att den interna organiseringen, styrningen och uppföljningen av arbetet med antidiskrimineringsintegrering fungerat tillfredsställande i och med att handlingsplanens åtgärder i stort genomförts och det tänkta resultatet i de flesta fall uppnåtts.

## Samverkan med andra myndigheter

Medarbetare och chefer från DO har under perioden 2015–2017 deltagit i utbildningar, konferenser och nätverksträffar för JiM-myndigheter<sup>3</sup> arrangerade av Nationella sekretariatet för genusforskning. DO bedömer att sekretariatet tillhandahållit stöd och ett forum för erfarenhetsutbyte som haft en positiv inverkan på DO:s arbete med antidiskrimineringsintegrering.

DO har därutöver deltagit i möten för JiM-myndigheter med ansvar inom högskoleområdet; Vetenskapsrådet, Forte, Vinnova, Universitetskanslersämbetet, Universitet- och högskolerådet, CSN och SIDA.

## Lärdomar och långsiktighet

De svårigheter och hinder som DO upplevt under arbetets gång stämmer väl överens med det som beskrivs i handlingsplanen under rubriken ”Utvecklingsarbetets förutsättningar”<sup>4</sup>. Perioden 2015–2017 har präglats av ett omfattande utvecklingsarbete avseende DO:s verksamhet och analys av myndighetens uppdrag. Det har pågått många interna utvecklingsarbeten samtidigt vilket har skapat en konkurrens om resurser. Enhetscheferna, som har en nyckelroll i arbetet för antidiskrimineringsintegrering, har en hög arbetsbelastning. Å ena sidan har det funnits goda förutsättningar att integrera arbetet i samband med att arbetssätt och rutiner ändras, men å andra sidan har det i praktiken varit svårt att skapa tillräckligt utrymme för den reflektion och analys som en sådan integrering kräver.

Samtliga statliga myndigheter har i uppdrag att bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen. DO kan samtidigt konstatera att många JiM-myndigheterna förefaller haft nytta av att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering för att i högre utsträckning bidra till ett mer jämställt samhälle. För DO:s del har det varit en utmaning att genomföra ett regeringsuppdrag vars innebörd ingår i myndighetens uppdrag att arbeta mot diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter i syfte att motverka diskriminering. Det har väckt frågor kring gränsdragning mellan regeringsuppdraget och den ordinarie verksamheten samt hur begreppen jämställdhet och diskriminering förhåller sig till varandra. DO har under perioden bland annat genomfört omfattande insatser mot sexuella trakasserier och lönediskriminering, men detta kan inte sägas genomföras med anledning av regeringsuppdraget utan baseras på DO:s ordinarie uppdrag. När DO trots detta fick regeringsuppdraget tog myndigheten tillfället i akt att gå igenom och säkra att rutiner och styrprocesser verkligen har ett integrerat antidiskrimineringsperspektiv. Därav att handlingsplanen och dess mål tar sikte på ett par interna processer och inte på förändring på samhällsnivå. DO bedömer därför att regeringsuppdraget tillfört ett begränsat värde både

---

<sup>3</sup> JiM står för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Med JiM-myndigheter menas myndigheter som tilldelats regeringsuppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet

<sup>4</sup> Se sid 9 i Handlingsplan för antidiskrimineringsintegrering på Diskrimineringsombudsmannen 2015–2018, DO:s diarienummer LED 2015/12 handling 30

avseende utvecklingen av DO:s egna arbete och gällande myndighetens uppfyllande av de jämställdhetspolitiska målen.

DO bedömer att verksamheten är integrerad utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv, inklusive ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten ser också goda förutsättningar för att ett sådant perspektiv kommer att upprätthållas långsiktigt.

Beslut i detta ärende har fattats av Diskrimineringsombudsmannen Agneta Broberg efter föredragning av utredaren Katarina Rouane. I den slutliga handläggningen har också utredaren Olle Andersson Brynja samt stabschefen Katarina Rydberg deltagit.

Agneta Broberg  
Diskrimineringsombudsman

Katarina Rouane  
Utredare