

Ärende 2015/72 handling 1

Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2014

DO har ordet

DO:s uppdrag är att arbeta för lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Vårt arbete är inriktat på att vara motor i ett viktigt samhällsarbete där målsättningen är att många bedriver ett främjande och förebyggande arbete som ger effekt.

Myndigheten som helhet har ett strategiskt förhållningssätt till uppdraget och en gemensam syn på hur arbetet ska ta sikte på samhällsförändring.

DO:s förändringsteori utgår från fem identifierade ”strategiområden”- områden som DO identifierat som strategiskt viktiga för att uppnå förändring på en samhällelig nivå när det gäller lika rättigheter och möjligheter för alla. Dessa områden är juridik, nyckelaktörer, civila samhället, diskriminerande strukturer och DO:s inre arbete. Genom att bedriva ett målinriktat och samordnat arbete kring dessa områden kan DO påverka samhällsutvecklingen mot en önskad inriktning.

Att sprida och dela kunskap med våra medaktörer är en del i arbetet att få fler aktörer att agera i arbetet mot diskriminering. Exempelvis ledde den kunskap myndigheten fått genom dialoger, anmälningar, forskning med mera till att DO anordnade en internationell konferens om etnisk profilering i november. Syftet med konferensen var att stimulera kunskapsutbyte mellan forskare, företrädare för polisen och andra myndigheter samt företrädare för det civila samhället.

Under året presenterades en analysrapport som visar att många av de händelser som människor anmäler handlar om komplexa skeenden över tid. Många anmälningar går inte att driva i domstol. Samtidigt fyller de en viktig funktion i det förebyggande arbetet mot diskriminering. Slutsatserna i analysrapporten, tillsammans med annat kunskapsunderlag stödjer DO:s inriktning och arbetsätt för att effektivt och långsiktigt främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering.

Inom myndighetens tillsynsverksamhet ligger fortfarande tyngdpunkten på utredning av anmälningar från enskilda med domstolsprövning som mål. I denna del sker dock en snabb utveckling mot en mer proaktiv och mindre anmälningsstyrd tillsyn. DO har bland annat under året initierat över 400 tillsynsärenden, i huvudsak rörande arbetsgivares och utbildningsanordnares förebyggande arbete mot diskriminering.

Även det ärende som rörde Polismyndigheten i Skåne och det så kallade romaregistret kan illustrera DO:s rörelse mot en mer strategiskt inriktad tillsyn. I mitt beslut i ärendet konstaterade jag att det fanns anledning för polismyndigheten att utreda om etnisk profilering användes som arbetsätt och vid behov vidta åtgärder. Som följd av beslutet inledde man från polisens sida ett seriöst arbete kring frågan som jag utgår från kommer att fortsätta inom den nya Polismyndigheten.

Ärendet rörande Polismyndigheten i Skåne aktualiserade också begränsningar i den enskildes skydd mot diskriminering från det offentliga sida. Jag har därför i en skrivelse till regeringen lyft behovet av att se över diskrimineringslagen i detta avseende.

DO har under 2014 påbörjat en omstrukturering av myndighetens IT-funktion. Den större förändringen till följd av detta arbete kommer att genomföras under 2015. En del av genomförandearbetet har dock påbörjats under 2014.

Från och med den 1 januari 2015 är det förbjudet att diskriminera personer med funktionsnedsättning genom bristande tillgänglighet. Förbudet ingår i diskrimineringslagen som DO har tillsyn över och DO har gjort ett omfattande arbete för att förbereda inför den nya diskrimineringsformen.

Det är min bedömning att Diskrimineringsombudsmannen utvecklas i rätt riktning och spelar en allt viktigare samhällsroll i ett gemensamt arbete för att nå målet – ett samhälle fritt från diskriminering genomsyrat av principen om lika rättigheter och möjligheter.

Agneta Broberg

Innehåll

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag	6
Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev	6
Övriga regeringsuppdrag	7
DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget	7
Resultatredovisning och ekonomisk översikt	11
Resultatredovisningens principer och metoder	11
Kostnader och intäkter	12
Verksamhetsområde Främjande	14
Återrapporteringskrav i regleringsbrevet	14
Resursfördelning avseende Främjande	15
Rådgivning	16
Samverkan	19
Kurser och medverkan	27
Övriga åtgärder och initiativ	30
Följa forskning och utveckling	36
Internationellt arbete	38
Kommunikation	40
Verksamhetsområde Tillsyn	44
Resursfördelning avseende Tillsyn	44
Om anmälningar	45
Diskrimineringsgrunderna	50
Granskning av aktiva åtgärder och övriga tillsynsinsatser	61
Övergripande slutsatser rörande tillsynsverksamheten	64
Regeringsuppdrag	66
Utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder	66
Uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans	67
Förbereda en lokalisering av DO:s verksamhet till Tensta/Rinkeby	67
Uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter för hbt-personer	67
IT och telefoni	70
Kompetensförsörjning	71
Kompetens och personal	71
Lika rättigheter och möjligheter	72
Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro	72
Slutsatser	73

Finansiell redovisning.....	75
Sammanställning över väsentliga uppgifter	75
Resultaträkning	76
Balansräkning	77
Anslagsredovisning	78
Tilläggsupplysningar och noter	78
Beslut om årsredovisning 2014.....	84

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag

Enligt Diskrimineringsombudsmannens förordning (2008:1401) med instruktion för diskrimineringsombudsmannen har

Diskrimineringsombudsmannen (DO) de uppgifter som följer av

- lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen)
- diskrimineringslagen (2008:567) (DL) 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 A2013/4867/DISK, A2013/4749/SV (delvis) och A2013/4274/DISK.

Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev

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

”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.”

Olika åtgärder hos DO kan bidra till individens upprättelse. Det kan handla om olika former av tillsyn, synliggörande, kunskapsförmedling, utbildning, dom eller förlikning med mera. Därför redovisas under respektive verksamhetsgren 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, och
- övriga insatser som vidtagits.

Under respektive verksamhetsgren redovisas ovanstående resultat och analyser.

Övriga regeringsuppdrag

DO har under året haft fyra 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),
- uppdrag att förbereda en lokalisering av Diskrimineringsombudsmannens verksamhet till Tensta/Rinkeby som beslutades den 5 juni 2013 (A2013/2343/DISK),
- uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter för hbt-personer som beslutades den 13 februari 2014 (A2014/657/DISK) och
- uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans som beslutades den 26 juni (A2014/2479/DISK, A2012/3701 DISK (delvis)).

Se mer om rapportering av dessa under rubriken Regeringsuppdrag [på sida 66](#).

DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget

Verksamheten redovisas med samma indelning som användes i årsredovisningen 2013, tillsyn och främjande. Tillsyns- och främjandeuppdragen är organisatoriskt och verksamhetsmässigt åtskilda på DO. Då myndighetens hela uppdrag är främjande, arbetar DO emellertid utifrån ett strategiskt förhållningssätt där uppdragen ska samspela för att främja lika rättigheter och möjligheter och 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.

DO har fortsatt identifierat 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 diskrimineringen av muslimer

Utifrån DO:s strategiska förhållningssätt har myndigheten utvecklat en modell för samspel mellan de strategiska målen. Verksamheten planeras utifrån myndighetens långsiktiga och medellånga mål.

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

Prioriteringarna är vägledande för hela DO:s verksamhet och ligger till grund för planeringen. DO valde kopplat till dåvarande kunskapsläge inledningsvis att bedriva hela eller delar av arbetet med respektive område i projektform och förstudier har tagits fram inom merparten av dessa. Mot bakgrund av förstudierna och i ett fall andra föreliggande kunskapsunderlag har DO sedermera valt att fortsätta bedriva arbetet med vissa av de prioriterade områdena i linjen och andra i projektform. Nedan beskrivs hela eller delar av de prioriterade områdena för vilka särskilda kunskapsunderlag har tagits fram samt bakgrunden till dessa. Det övriga arbetet med de prioriterade områdena beskrivs under respektive verksamhetsgren.

Diskriminering av samer som urfolk

Bakgrund

Såväl FN som Europarådet har under årtionden framfört synpunkter på brister i hur Sverige respekterar samers mänskliga rättigheter och på hur diskriminering påverkar samers situation och samers tillgång till lika rättigheter och möjligheter. DO och föregångaren, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, har under lång tid framhållit behovet av tydligt politiskt ansvarstagande och åtgärder som tar sin utgångspunkt i samers rättigheter som urfolk och som tar avstånd från och bryter mot tidigare och rådande diskriminerande strukturer.

Syfte

Syftet med projektet är att utveckla kunskap om diskriminering av samer som urfolk och utifrån gjorda erfarenheter utveckla ett långsiktigt arbete för en förändring och för samers lika rättigheter och möjligheter. Detta görs främst genom att utveckla kunskapen om vilka uttryck diskriminering mot samer tar sig och hur den kan motverkas, samt hur lika rättigheter och möjligheter kan säkerställas. Hela projektets arbete tar sin utgångspunkt i dialog med samer och samiska organisationer och institutioner.

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Romers lika rättigheter och möjligheter

Bakgrund

Romers tillgång till de mänskliga rättigheterna är alltfjämt en utmaning för det svenska samhället. Mot bakgrund av historien och de senaste årens utveckling och händelser är det tydligt att antiziganism och diskriminering i stor utsträckning påverkar romers livsvillkor i Sverige än i dag. De beslutsfattare och de myndigheter som har ansvar i frågor som rör romers tillgång till mänskliga rättigheter behöver kraftsamla och fördjupa det pågående arbetet för att en förändring i positiv riktning ska vara möjlig.

Syfte

Syftet är att öka förutsättningarna för romers egenmakt och inflytande över de egna livsvillkoren. Arbetet tar sin utgångspunkt i och syftar till att förändra samhällsliga problem, det vill säga hinder som begränsar romers möjligheter att åtnjuta sina mänskliga rättigheter fullt ut och på lika villkor. Hela arbetet tar sin utgångspunkt i dialog med romer och romska organisationer.

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Motverka trakasserier i skolan

Bakgrund

Rätten till icke-diskriminering är en mänsklig rättighet och som gäller även inom skolan. En trygg skolmiljö utgör en viktig grund när det gäller att tillägna sig kunskap. Varje elev har rätt till en trygg skolmiljö fri från trakasserier. Många barns verklighet ser dock annorlunda ut och i skolan utsätts elever dagligen för trakasserier av såväl elever som skolpersonal. Det kan handla om alltifrån glåpor till grova våldsbrott. Sverige har skolplikt, vilket innebär närvaroplikt för eleven. För en enskild kan det innebära att dagligen tvingas återvända till den plats där trakasserierna äger rum. Att utsättas för trakasserier kan vara en bidragande orsak till att en elev inte trivs i skolan och i förlängningen kan det resultera i att eleven inte går till skolan. Att stanna hemma från skolan för att undvika trakasserier kan få förödande konsekvenser för den enskilda eleven, eftersom skolresultaten är avgörande för en persons möjligheter till framtida studier och därigenom också val av yrke.

Syfte

Syftet med projektet är att öka kunskaperna om trakasserier och sexuella trakasserier i grundskolan och vilka uttryck trakasserier och sexuella trakasserier tar sig, samt att identifiera arbetssätt för att motverka trakasserier i grundskolan.

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering

Bakgrund

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 och för samhället i stort.

Syfte

Syftet med arbetet är att öka kunskapen hos rekryterare och arbetsgivare om förekomsten av diskriminering, dess risker och eventuella effekter samt den egna rollen i diskriminering vid rekrytering.

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Synliggöra diskriminering av muslimer

Bakgrund

En samlad bild baserad på forskning, anmälningar om diskriminering och hatbrott samt upplevelser från civilsamhället visar tydligt att islamofobi och diskriminering av muslimer är ett stort samhällsproblem i dagens Sverige. Det är också tydligt att det i hög grad är islam och muslimer som är måltavla för den högerextrema miljön inom både politiken och i media.

Syfte

Projektet syftar till att synliggöra diskrimineringen av muslimer. Detta görs främst genom att ta fram ny kunskap om hur diskrimineringen tar sig uttryck och sprida den kunskapen i samverkan med civilsamhälle och nyckelaktörer. Arbetet tar sin utgångspunkt i dialog med muslimer och muslimska organisationer.

Läs mer om arbetet under 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 Främjande består av följande verksamhetsgrenar:

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

Verksamhetsområdet Tillsyn består av följande verksamhetsgrenar:

- Anmälningar enligt diskrimineringslagen (DL) och föräldraledighetslagen (FL)
- Processer
- Hantering av anmälningar enligt DO-lagen (ärenden som faller utanför diskrimineringskyddet i DL)
- Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder

Liksom tidigare år har myndigheten arbetat med prioriterade områden. Utfall som gäller de prioriterade områdena redovisas under den verksamhetsgren 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 utan 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.

Arbetet har inneburit en revidering i två steg, vilket innebär att prestation Individianmälningar från och med 2014 delas upp i anmälningar direktavslut och anmälningar utredning.

Främjande

1. Rådgivning muntlig och skriftlig
2. Samverkan
3. Kurser/medverkan

Tillsyn

4. Anmälningar direktavslut
5. Anmälningar utredning
6. Granskning aktiva åtgärder

Kostnadsfördelning

Myndighetens direkta kostnader för verksamhetsområdena Främjande och Tillsyn fördelas på respektive verksamhetsgren så som de redovisas i resultaträkningen. Myndighetens gemensamma kostnader fördelas på Främjande respektive Tillsyn efter den andel som respektive verksamhet har redovisat tid. Fördelningsnycklarna är baserade på tidredovisningen för 2014. 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 4 898 tkr (tusen kronor) jämfört med föregående år, hela ökningen finns inom Tillsynsområdet. Under 2014 har vi på tillsynssidan haft ett ökat ärendeinflöde samt ett uppdrag att utöka granskningarna kring aktiva åtgärder.

Tabell 1. Kostnader för Främjande och Tillsyn (tkr)

Kostnader per verksamhetsområde	2014	2013	2012
Främjande	55 866	55 616	45 601
Tillsyn	50 067	45 419	49 190
Summa	105 933	101 035	94 791

Tabell 2. Intäkter för Främjande och Tillsyn (tkr)

Intäkter per verksamhetsområde	2014	2013	2012
Främjande			
Intäkter av anslag	52 349	53 120	44 921
Övriga intäkter	1 785	1 893	680
Summa Främjande	54 134	55 013	45 601
Tillsyn			
Intäkter av anslag	51 313	45 214	48 453
Övriga intäkter	486	808	737
Summa Tillsyn	51 799	46 022	49 190
Summa Totalt	105 933	101 035	94 791

DO:s intäkter av anslag har ökat med 5 328 tkr. Ökningen beror till stor del på uppdraget att utöka granskningarna kring aktiva åtgärder på tillsynssidan.

Verksamhetsområde Främjande

DO:s uppdrag är att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering. Detta förutsätter ett samspel mellan olika arbetssätt och verktyg för att nå samhällsförändring. DO kan inte uppnå lika rättigheter och möjligheter på egen hand. Många måste hjälpa till. Genom samverkan, analys, kunskapsspridning, kommunikation och utbildning motiverar och stödjer vi våra medaktörer och bidrar med kunskap i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Den ömsesidiga kunskapsutvecklingen bidrar också till att DO:s kunskap om förekomsten av diskriminering i samhället ökar.

Främjandeverksamheten redovisas under följande verksamhetsgrenar:

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

Återrapporteringskrav i regleringsbrevet

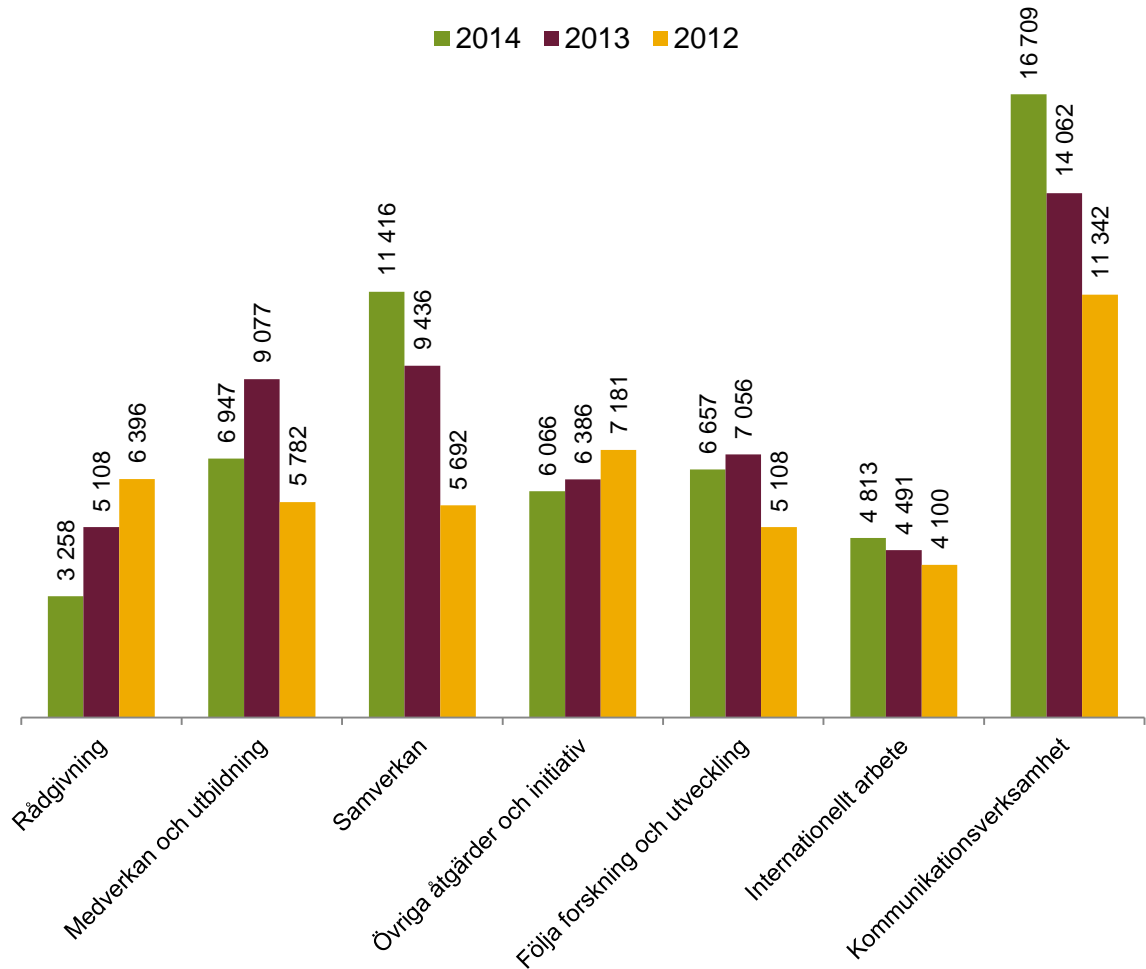
DO ska redovisa på vilka sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse.

Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa

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

Resursfördelning avseende Främjande

Figur 1. Resursfördelning avseende Främjande (tkr)* ¹



* Främjande 2014: 55 866 tkr (50,5 procent av DO:s totala resurser)
Främjande 2013: 55 616 tkr (54 procent av DO:s totala resurser)
Främjande 2012: 45 601 tkr (48 procent av DO:s totala resurser)

Minskning av nedlagda resurser för rådgivning beror på färre rådgivningstimmar i vår telefonjour samt ett minskat inflöde av skriftliga frågor. Resursminskningen för medverkan är ett resultat av att resurser istället lagts på samverkan som DO identifierat som strategiskt utifrån att bidra till samhällsförändring inom ramen för vårt uppdrag. Under 2014 har myndigheten lagt mer tid på kommunikationsplanering av olika verksamhetsinsatser därav en högre resurstilldelning för kommunikationsverksamheten.

¹ 2012 redovisades regeringsuppdrag under Övriga åtgärder och initiativ.

Rådgivning

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

DO har bland annat till uppgift 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. Målgrupperna för rådgivningen är enskilda individer, arbetsgivare, myndigheter och organisationer. DO:s rådgivning sker via telefonsamtal, e-post och brev stöds också av webbplatsen.

Under 2014 har ett internt utvecklingsprojekt utarbetat ett förslag till en effektiviserad rådgivningsfunktion, DO:s upplysningstjänst, som avses etableras första halvåret 2015.

I tabellen redovisas samtal och e-post/brev separat. Den sammanlagda kostnaden för rådgivningen 2014 är 3 258 tkr (tusen kronor).

Tabell 3. Prestation 1: Rådgivning muntlig och skriftlig*

Rådgivning	Samtal			Brev		
År	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Kostnad totalt	1 499 tkr	2 583 tkr	3 215 tkr	1 759 tkr	2 525 tkr	3 181 tkr
Antal avslutade ärenden	3 882 st	4 738 st	4 638 st	1 919 st	2 168 st	1 925 st
Kostnad per handlagt ärende	386 kr	545 kr	693 kr	917 kr	1 165 kr	1 653 kr

* Kostnadsminskning per handlagt ärende kan hänföras ett bättre metodstöd för genomförandet av denna verksamhet.

Muntlig rådgivning

Under 2014 registrerades 3 882 samtal till den muntliga rådgivningen i DO:s telefonisystem. Det är en minskning med nästan 20 procent jämfört med 2013. Av de registrerade inkommande rådgivningssamtalen har 3 060 klassificerats i DO:s telefonlogg. En stor del av minskningen beror sannolikt på att alla rådgivningssamtal inte längre registreras i DO:s telefonisystem. Då verksamheten och handläggarna är mer externt kända går samtal av rådgivningskaraktär direkt till enskilda handläggare och inte via rådgivningsfunktionen. Den faktiska minskningen av samtal jämfört med 2013 beräknas vara cirka tio procent.

DO klassificerar samtalens innehåll efter om de är av juridisk eller allmän karaktär. Under året har 88 procent av samtalen varit av juridisk karaktär. Av dessa kom 81 procent från individer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade och cirka tolv procent från de som kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade (till exempel fackligt förtroendevalda och handläggare på antidiskrimineringsbyråer). Samtalen från

aktörer som enligt diskrimineringslagen (DL) har ett utpekat ansvar för att inte diskriminera, utgjorde cirka sju procent av de juridiska samtalen (exempelvis arbetsgivare, utbildningsanordnare eller näringsidkare). Siffrorna är i stort sett oförändrade jämfört med 2013.

Samtalen från individer som upplever sig diskriminerade rör framför allt arbetslivet (47 procent). Åtta procent rör utbildningsväsendet och 33 procent rör övriga samhällslivet. Liksom tidigare år rör samtalen främst diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. Det är också vanligt med samtal där individer upplever sig diskriminerade eller missgynnade utan att det har samband med någon skyddad diskrimineringsgrund.

Skriftlig rådgivning

Under 2014 har 1 919 frågor besvarats i den skriftliga rådgivningen. Det är en minskning med cirka elva procent jämfört med 2013. Frågorna delas in i två kategorier, juridisk och allmän rådgivning. Drygt hälften av frågorna har varit av juridisk karaktär.

65 procent av de frågor som är av juridisk karaktär kom från individer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. 20 procent kom från aktörer som på ett eller annat sätt kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade. Cirka åtta procent av frågorna kom från aktörer som riskerar att diskriminera. Jämfört med 2013 är det färre frågor från individer som upplever sig diskriminerade eller missgynnade och fler frågor från aktörer som kommer i kontakt med utsatta. Andelen frågor från aktörer som riskerar att diskriminera ligger på samma nivå som tidigare år.

Frågorna från individer som upplever sig diskriminerade rör framför allt arbetslivet (46 procent). Elva procent rör utbildningsväsendet och 33 procent rör övriga samhällslivet. De diskrimineringsgrunder som oftast uppges i frågorna är funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet tätt följda av kön. Siffrorna är i stort sett oförändrade jämfört med 2013.

DO har som målsättning att besvara skriftliga frågor inom två veckor. 2014 besvarades 83 procent av frågorna inom denna tid. (82 procent 2013).

Könsperspektiv i DO:s rådgivning

Tabell 4. Muntlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

Muntlig rådgivning	2014		2013		2012	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	1 413	46	1 419	40	1 496	43
Man	1 046	34	1 126	32	1 105	31
Ej definierat/Uppgift saknas	601	20	1 009	28	901	26
Totalt	3 060*	100	3 554**	100	3 502***	100

* Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Telefonrådgivningen besvarade totalt 3 882 samtal under 2014.

** 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.

Tabell 5. Skriftlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

Skriftlig rådgivning	2014		2013		2012	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	850	44	993	46	760	40
Man	750	39	871	40	757	39
Ej definierat/Uppgift saknas	319	17	304	14	408	21
Totalt	1 919	100	2 168	100	1 925	100

Det statistiska underlaget kring könsfördelning är svårtolkat. Vid handläggning av anmälningar 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.

Slutsatser

Antalet muntliga och skriftliga frågor har minskat med omkring tio procent. Detta förklaras troligtvis av naturlig variation mellan åren. Minskningen kan också jämföras med att antalet besök på DO:s webbplats har gått ner något. Det är svårt att dra slutsatser om eventuella trender, för detta behöver man göra en analys av utvecklingen under en längre tidperiod än de senaste tre åren. Det går inte att avläsa någon märkbar förändring när det gäller fördelning mellan kvinnor och män.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

Majoriteten av de frågor som DO:s rådgivning har hanterat under 2014 har varit av juridisk karaktär. Merparten har kommit från personer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. Näst störst andel juridiska rådgivningsfrågor kom från aktörer som varit i kontakt med personer som upplever sig diskriminerade.

Det stöd och den vägledning som rådgivningsfunktionen ger utgör en viktig del i arbetet med att ge personer möjlighet till upprättelse, främst direkt till de som upplever sig diskriminerade men också till de aktörer som i olika funktioner företräder eller verkar för personer 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 bidra till att fler nyckelaktörer tar större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter och att dialogen med civila samhället bidrar till att arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter stärks. Samverkan med nyckelaktörer och civila samhället är viktiga verktyg för att DO ska uppnå målet att myndighetens arbete ska bidra till att kunskapen om sambandet mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar tillämpas.

Genom samverkan ökar också DO:s kunskap om förekomsten av diskriminering i samhället och vad som kan göras för att förebygga diskriminering. Denna kunskap kan sedan användas på olika sätt i verksamheten, till exempel i utbildningar och som underlag för planering och prioritering av framtida insatser.

Tabell 6. Prestation 2: Samverkan*

Samverkan	2014	2013
Kostnad totalt	11 416 tkr	9 436 tkr
Samverkansärenden	110 st	93 st

* I tabellen ovan visas inte jämförelsevärden för 2012. Det beror på att strukturen för hur DO redovisar prestationer har ändrats och denna prestation var ny för 2013. 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 ett stort antal nyckelaktörer. Arbetet handlar om olika former av kontakter med statliga myndigheter, landsting, kommuner, arbetsgivarorganisationer, fackförbund och andra nyckelaktörer. Formerna varierar beroende på sammanhang och aktör, men i stort sett har samtliga kontakter, såväl tillfälliga som löpande, syftat till att stödja och påverka samt motivera aktörerna att arbeta med ett brett diskrimineringsperspektiv.

Samverkan inom ramen för DO:s prioriterade områden

Diskriminering av samer som urfolk

DO har etablerat kontakter med kommunala och statliga myndigheter som arbetar med frågor som rör samers rättigheter. Dialogmöten har hållits med exempelvis samordnare i de samiska förvaltningskommunerna, Sametinget och Sameskolstyrelsen.

Den kunskap som utvecklats genom dialogerna har utgjort underlag för den förstudie som slutförts under året och för den projektplan för arbetet som utvecklats. Arbetet handlar bland annat om att påverka beslutsfattare och ansvariga myndigheter så att urfolksrätten blir vägledande i deras arbete med frågor som rör samer.

Romers lika rättigheter och möjligheter

Som ett led i myndighetens arbete för romers lika rättigheter och möjligheter har DO inlett dialog med Socialstyrelsen, Boverket och Forum för levande historia i syfte att utveckla gemensamma arbeten rörande diskriminering inom socialtjänsten, diskriminering på bostadsmarknaden och för att utveckla kunskap om kopplingar mellan diskriminering av romer i dag och övergrepp genom historien. DO har under året även fört en omfattande dialog med andra myndigheter i frågor som rör romers situation inom ramen för de fem regeringsuppdrag där myndigheten utpekats som samrådspart.

Motverka trakasserier i skolan

Arbetet omfattar en rad samverkansinsatser. DO ingår bland annat i ett nätverk med syfte att hålla deltagande myndigheter uppdaterade om den aktuella situationen, identifiera eventuella beröringspunkter och fortsatta samarbeten. I nätverket ingår förutom DO även Barn- och elevombudet, Skolinspektionen och Skolverket.

DO har haft flera möten, deltagit i konferenser och andra former av medverkan med olika aktörer vars arbeten på olika sätt berör skolans likbehandlingsarbete. Myndigheten har exempelvis samverkat med bland annat Forum för levande Historia, Barnombudsmannen, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Statens institutionsstyrelse.

DO har deltagit i Skolverkets framställning av ett utbildningspaket om arbetet mot kränkande behandling och trakasserier.

Myndigheten har även haft ett referensgruppsmöte med representanter från huvudmän som på olika sätt stödjer och/eller följer upp skolornas målinriktade arbete att främja elevernas lika rättigheter och möjligheter, att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier. På mötet identifierades hinder och möjligheter som kan finnas hos huvudmännen för att stödja det arbete som bedrivs i skolorna och att samla in exempel på hur dessa svårigheter kan bemästras.

Samverkan med nyckelaktörer kring regeringsuppdrag

Inom ramen för regeringens överenskommelse med SKL om att stärka arbetet för mänskliga rättigheter på lokal nivå har DO samrått med SKL inför den första insatsen i överenskommelsen – en kartläggning av vad som görs i dag.

DO har samrått med Skolverket inom ramen för deras uppdrag från regeringen att vidta kunskapshöjande insatser i skolan om främlingsfientlighet och liknande former av intolerans.

I samband med genomförandet av regeringsuppdraget att utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen har DO samrått med Delegationen för jämställdhet i arbetslivet och Universitets- och högskolerådet (UHR). Inom ramen för samma regeringsuppdrag har DO sedan 2013 organiserat en extern referensgrupp. Gruppen består av UHR, representanter för olika universitet, högskolor såväl som studentkårer. Referensgruppen har under året bland annat understött arbetet med att utveckla en e-utbildning för högskolor avseende lika rättigheter för studenter.

I övriga nätverksträffar för universitet och högskolor har bland andra ansvariga för likabehandlingsfrågor från respektive lärosäte, men även representanter för Sveriges förenade studentkårer och Sveriges förenade HBTQ-studenter deltagit. Nätverksträffarna är ett forum för dialog och ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan DO och de olika aktörerna.

Inom ramen för regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck utsågs fem strategiska myndigheter varav DO är en. Samverkan i denna del beskrivs under rubriken [Uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter för hbt-personer på sida 67](#).

DO har också deltagit som expert i följande utredningar:

- Utredningen Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter
- Jämställdhetsutredningen
- Utredningen Bättre möjligheter att motverka diskriminering
- Utredningen Stärkt skydd för transpersoner och översyn av vissa termer

DO har också haft samråd med andra myndigheter i genomförandet av deras regeringsuppdrag, bland annat inom ramen för

- Socialstyrelsens uppdrag att främja hbt-personers lika rättigheter och möjligheter
- Datainspektionens uppdrag att genomföra tillsyn avseende registrering av känsliga personuppgifter på grundval av etniskt ursprung
- Migrationsverkets uppdrag avseende allmänna råd till arbetsgivare angående kontroll av arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige
- Socialstyrelsens uppdrag avseende uppföljning av den sekundära arbetsmarknaden

- Arbetsmiljöverkets uppdrag om särskilda förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö (i referensgruppen)
- Uppsala universitets uppdrag angående kompetensutveckling om mänskliga rättigheter för statligt anställda.

DO har också deltagit i bland annat ”Reformstödsgrupp omvärld” som är kopplad till genomförandekommittén för den nya Polismyndighetens arbete och planering av den nya myndigheten.

Myndigheten har samverkat med Uppsala universitet i deras uppdrag angående kompetensutveckling om mänskliga rättigheter för statligt anställda.

DO har bidragit till regeringsuppdrag om jämställdhet inom strategin för romsk inkludering genom samrådsmöten med Länsstyrelsen i Stockholms län. DO har där bland annat lyft vikten av att arbetet utgår från ett diskriminerings- och rättighetsperspektiv.

DO har också samrått inom ramen för regeringens uppdrag till Länsstyrelsen i Stockholm att göra en nulägesbeskrivning i kommuner med pilotverksamhet för romsk inkludering samt regeringens uppdrag till Socialstyrelsen att ta fram uppdragsutbildning för att utbilda personer med romsk språk- och kulturkompetens.

Utöver detta har DO samrått med Kommissionen mot antiziganism i enlighet med det tilläggsdirektiv Kommissionen fått om att ta fram och sprida ett material till skolor som utgår från regeringens tidigare publicerade vitboken om övergrepp och kränkningar av romer under 1900-talet (Ds 2014:8).

Övriga nätverks- och samverkansinsatser

Under våren anordnade DO de årligen återkommande nätverksträffarna för arbetsmarknadens parter. Träffarna syftar till erfarenhetsutbyte och informationsspridning. Under träffarna diskuterades bland annat trakasserier arbetslivet samt DO:s erfarenheter vad rör kraven på aktiva åtgärder.

I november anordnade DO en internationell konferens om etnisk profilering. Syftet med konferensen var att stimulera kunskapsutbyte mellan forskare, företrädare för polisen och andra myndigheter samt företrädare för det civila samhället. Konferensen hade drygt 100 deltagare och talare från The Open Society Justice Initiative, USA, brittiska respektive svenska polisen, representanter från Antirasistiska Akademin, Muslimska mänskliga rättighetskommittén, Romskt informations- och kunskapscenter i Malmö, Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSCE²) och Kontoret för Demokratiska Institutioner och Mänskliga Rättigheter (ODIHR³), Contact Point for Roma and Sinti Issues (CPRSI) och juridiska institutionen vid Uppsala universitet med flera medverkade. Konferensen skapade en arena för kunskapsutbyte för att stimulera utvecklingen av ett bredare förändringsarbete

² Organisation for Security and Cooperation in Europe.

³ Office for Democratic Institutions and Human Rights.

för att stoppa diskriminerande etnisk profilering inom alla samhällsområden. Konferensen filmades av Utbildningsradion/Kunskapskanalen och kommer att vara tillgänglig på SVT:s webbplats, www.svt.se från och med januari 2015.

DO har i samverkan med Göteborgs universitet genomfört ett seminarium om lagen som verktyg för samhällsförändring. Seminariet hölls vid Juridiska institutionen och Institutet för innovation och samhällsförändring.

DO:s samverkan med juridiska fakulteten på Stockholms universitet har bland annat bidragit till etableringen av en specialkurs på 15 högskolepoäng i diskrimineringsrätt (Equality Law). Grundtanken är att skapa en större förståelse för lika rättigheter och möjligheter i Sverige och andra länder, inklusive juridiken som ett verktyg för samhällsförändring.

SKL samordnar ett nätverk av svenska kommuner mot rasism. DO har bidragit till utvecklingen av dessa kommuners arbete med lika rättigheter och möjligheter samt dragit lärdom om kommunernas möjligheter att arbeta främjande som arbetsgivare, serviceleverantörer, upphandlare, regelskapare och demokratiska institutioner.

DO har deltagit i Svenska ESF-rådets övervakningskommitté och arbetsutskott. Arbetet under året har dominerats av förberedelser och implementering av nya strukturfondsperioden 2014–2020.

Sedan ett par år tillbaka deltar myndigheten i styrgruppen för Nationell Plattform för jämlik hälsa och vård. I mars arrangerades nätverkets andra nationella konferens, Jämlik vård på lika villkor, med 400 deltagare. DO deltog i planeringsarbetet för hela konferensen och arrangerade ett eget seminarium i samverkan med Patientnämnden i Stockholms län och Vårdcentralen City i Eskilstuna.

Ett projekt inom ramen för EU-programmet Progress har till syfte är att öka kunskapen om mångfald, jämställdhet och inkludering bland offentliga och privata arbetsgivare runt om i Sverige. DO har deltagit som samrådspart i projektet som genomförs i samverkan mellan Länsstyrelsen i Stockholm och de ideella organisationerna Centrum mot rasism och Diversity Charter.

Samverkan med civila samhället

Under 2014 har myndigheten haft dialogmöten med inbjudna organisationer utifrån diskrimineringsgrunderna kön, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsidentitet. Deltagandet har varierat beroende på organisationernas mängd och storlek, med mellan tio och 50 representanter per möte. Dialogmötena syftar till ömsesidigt kunskaps- och erfarenhetsutbyte och agendan anpassas efter målgruppen. Bland annat diskuterades den kommande lagstiftningen för ökad tillgänglighet med funktionshinderorganisationerna och rapporteringen till FN:s kommitté för konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

Särskilda möten har också hållits med exempelvis hbtq-organisationer och med Sveriges Dövas Riksförbund och deras ungdomsförbund.

DO deltog i Nordiskt Forum i Malmö som arrangerades av cirka 200 ideella kvinnopolitiska organisationer i Norden. Myndigheten arrangerade två egna seminarier och bemannade tillsammans med övriga nordiska ombudsmän mot diskriminering en utställningsmonter på mässan. DO:s två egna seminarier belyste löneskillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet respektive utsattheten för muslimska kvinnor. I det senare deltog flera representanter från det muslimska civilsamhället i ett panelsamtal tillsammans med en forskare och medarbetare från DO. DO:s egna seminarier besöktes av sammanlagt cirka 350 personer.

Under Människliga Rättighetsdagarna (MR-dagarna) arrangerade DO två seminarier i samverkan med MR-dagarna och andra organisationer. Det ena seminariet berörde samers rättigheter och behovet av en urfolkspolitik och arrangerades tillsammans med Svenska Samers Riksorganisation (SSR), Centrum för samisk forskning (CeSam) vid Umeå universitet och MR-dagarna. Det andra seminariet rörde MR-dagarnas huvudtema rätten till kultur. DO medverkade även i ett seminarium om lokalt arbete för mänskliga rättigheter. DO:s två seminarier samlade uppskattningsvis totalt 1 000 deltagare.

Romers lika rättigheter och möjligheter

DO har under året fört en löpande dialog med företrädare för romska organisationer och nätverk såväl nationellt som lokalt. En viktig del av arbetet för romers lika rättigheter och möjligheter har också handlat om att ge enskilda romer råd och stöd i diskrimineringsfrågor. Tillsammans med den kunskap som anmälningar från romer ger utgör samverkan, dialog och råd och stöd en grund för DO:s kunskap om hindren för romers tillgång till lika rättigheter och möjligheter.

DO har också samverkat med Romska ungdomsförbundet inom projektet att genomföra mentorskap för romska ungdomar 18–25 år med syftet att romska ungdomar ska ta del av samhällets uppbyggnad och olika myndigheters funktion och verksamhet. Två projektdeltagare deltog under två veckors tid i arbetet på DO. DO deltog även vid den erfarenhetskonferens som ungdomsförbundet arrangerade i december.

Diskriminering av samer som urfolk

DO har genomfört dialogmöten inom ramen för projektet Diskriminering av samer som urfolk och härigenom etablerat kontakter och nätverk med samer och med samiska organisationer och institutioner. Projektets arbete tar sin utgångspunkt i dialog med samer och samiska organisationer och institutioner. Kopplat till projektet finns även representanter från bland annat Landsförbundet Svenska Samer, Renägarförbundet, Riksorganisationen Same Ätnam, Sáminuorra och SSR. De sakkunniga från organisationerna bidrar konkret i kunskapsutvecklingen i projektet och i informationsspridning om projektet inom det samiska samhället. Samverkansarbetet har resulterat i kunskapsutveckling och ett synpunktsunderlag. Detta har använts som underlag för en projektförstudie och för DO:s projektplan för fortsatt arbete för att motverka hinder för samers tillgång till sina rättigheter.

Synliggöra diskrimineringen av muslimer

Inom ramen för det prioriterade området har DO en referensgrupp med företrädare för det muslimska civilsamhället. Inbjudna organisationer är dels de stora paraplyorganisationerna för olika svenska muslimska föreningar, dels mindre organisationer som arbetar aktivt för att motverka islamofobi, diskriminering av muslimer och rasism. Ett referensgruppsmöte har ägt rum under året. Därutöver har två möten genomförts med lokala muslimska föreningar i Umeå.

Motverka trakasserier i skolan

Inom ramen för det prioriterade området att motverka trakasserier i skolan har DO haft samverkan med flera ideella organisationer, bland annat med elevorganisationer, stiftelsen Friends, Tjejjouren och Diskrimineringsbyrån i Uppsala. Syftet har varit att inhämta barns- och elevers synpunkter samt utbyta information om pågående och planerade insatser inom området för att identifiera eventuella synergieffekter. DO har även bidragit med att etablera ett diskrimineringsperspektiv på verksamheten.

Samverkan med de lokala antidiskrimineringsbyråerna

Under våren arrangerade DO ett tvådagarsmöte för alla byråerna. Syftet med denna samverkan är kunskaps- och erfarenhetsutbyte, men även gemensam fortbildning och utveckling. Inbjudna talare, utöver DO och byråerna själva, var bland andra forskare och representanter från Utbildningsdepartementet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Kommissionen mot antiziganism.

Tillsammans med Byrån mot diskriminering i Östergötland arrangerade DO tvådagarskursen ”Med lagen som verktyg”, som riktar sig till intresseorganisationer i det civila samhället.

Därutöver har DO haft löpande samverkan och kontakt med byråerna under året, både kopplat till utredningen av anmälningar och i andra sakfrågor.

Slutsatser samverkan nyckelaktörer och samverkan civila samhället

Målen med DO:s samverkan med nyckelaktörer och företrädare för det civila samhället tar sikte på att bidra till att fler nyckelaktörer tar större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter och att dialogen med civila samhället bidrar till att arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter stärks. 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.

DO vill med samverkan motivera, påverka och stödja andra aktörer att arbeta för lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering samt inhämta kunskap till DO:s verksamhet. DO ska vara knutpunkt för olika intressenter i diskrimineringsfrågor och skapa forum för erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer.

Samverkan med nyckelaktörer sker kontinuerligt och i de olika former av kontakter myndigheten har gentemot statliga myndigheter, landsting, kommuner, arbetsgivarorganisationer, fackförbund och andra nyckelaktörer. DO har under hösten kartlagt arbetet och det framgår tydligt att antalet kontakter som är av central betydelse för måluppfyllelsen ökat. Detta till stor del genom de prioriterade områdena och genom regeringsuppdrag, men också till stor del i de sammanhang där DO bjudits in till samråd med nyckelaktörer. DO redovisar här antalet samverkansärenden, men vill lyfta fram att karaktären på ärendena i hög utsträckning varierar, allt ifrån ett enstaka samverkansfall till samarbeten som sträcker sig över lång tid. DO har inte tidigare år noterat det exakta antalet samverkansärenden kopplade till regeringsuppdrag. Under 2014 har vi dock noterat en ökning av både antalet uppdrag till myndigheten och av uppdrag där vi utpekats som samrådspart. Det har föranlett oss att börja följa upp även dessa samverkansärenden och vi avser fortsättningsvis att redovisa den utvecklingen.

DO har under året utvecklat samordningen för samverkan med nyckelaktörer och påbörjat ett långsiktigt arbete med strategisk kunskapsshantering likväl som ett kunskapsbaserat arbetssätt med nära förankring i forskning.

I DO:s strategiska och kunskapsbaserade arbetssätt genomförs samverkan ofta i kombination med andra verktyg eller som ett led i en rad insatser som myndigheten genomför. Under året bedrevs mer långsiktiga samarbeten med 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. Publikationen ”Mänskliga rättigheter på hemmaplan – inspiration för arbetet i kommunen” är ett exempel. Under 2014 har DO utvecklat dialogmötena med det civila samhället bland annat genom en mer gemensam agenda än tidigare och mer målgruppsanpassade möten. Referensgrupperna bestående av representanter från civilsamhället som är knutna till de olika prioriterade områdena, har alla bidragit med värdefull kunskap till det pågående arbetet. DO bedömer att det har lett till en mer fördjupad och kvalitativ dialog i sakfrågor.

DO har under året deltagit i två större evenemang, Nordiskt forum och MR-dagarna. Myndigheten bedömer att insatserna blev lyckade då våra fyra seminarier lockade en stor publik och bidrog till att motivera och stödja andra aktörer att främja lika rättigheter och möjligheter.

Myndigheten har upprätthållit samverkan med de lokala antidiskrimineringsbyråerna och ytterligare anpassat samverkan och kontakten efter de behov som byråerna formulerat.

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.

Återrapporteringskrav: 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, utredas 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 målgrupper inom arbetslivet och utbildningsväsende med fokus på förskola och skola.

Tabell 7. Prestation 3: Kurser och medverkan*

Kurser och medverkan	2014	2013	2012
Kostnad totalt	6 947 tkr	9 077 tkr	5 782 tkr
Antal avslutade ärenden	141 st	103 st	133 st
Kostnad per handlagt ärende	49 tkr	88 tkr	43 tkr

* Kostnadsökningen 2013 kan hänföras till att myndigheten under det året genomförde färre medverkanstillfällen till fördel för fler kurser i egen regi.

Kurser – genomförande

Under 2014 genomfördes totalt 15 kurser (23 kurser 2013) med sammanlagt 620 deltagare (800 deltagare 2013). Jämfört med år 2013 har DO genomfört färre kurser men haft ett högre deltagarantal per kurs. Antalet deltagare per kurs var i snitt 41 jämfört med 35 år 2013. Av de 620 kursdeltagarna var 83 procent kvinnor, tolv procent män och fyra procent har inte definierat sig enligt tvåkönsnormen.

Antalet egenarrangerade kurser har minskats något till förmån för planerad medverkan (uppdragsutbildning) riktad till ett antal kommuner (se under rubriken [Medverkan – genomförande på sida 28](#)). DO genomförde uppdragsutbildningar för sammanlagt 520 deltagare. Detta innebär att utbildningsverksamheten (ordinarie kurser samt uppdragsutbildning) totalt omfattade 1 140 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:

- Introduktion till diskrimineringslagen i arbetslivet, två kurstillfällen.
- Målinriktat arbete för lika möjligheter på jobbet, två kurstillfällen.
- Jämställda löner – steg för steg, tre kurstillfällen.

Kurser för förskola och skola

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

Följande kurser har genomförts:

- Introduktion till diskrimineringslagen i förskola och skola, fyra kurstillfällen.
- Att leda målinriktat för lika rättigheter och möjligheter, tre kurstillfällen.

Medverkan – genomförande

I sin nationella medverkan prioriterar DO insatser som når många och som utgår från myndighetens prioriterade områden. Medarbetare från DO har genomfört undervisningspass om diskriminering på kurs i arbetsmarknadskunskap som ges vid Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet.

DO medverkade i en konferens för huvudsakliga intressenter i lokalt antidiskrimineringsarbete som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS) arrangerade.

Det kommer ofta önskemål om att genomföra uppdragsutbildningar. Om målgruppen är prioriterad genomför DO utbildningsinsatser baserade på ordinarie kursutbud. Utbildningsinsatsen kan också kundanpassas efter behov. 2014 genomfördes följande uppdragsutbildningar:

- Introduktion till diskrimineringslagen i förskolan, fem förskolor i Norrköping, 60 deltagare (skolledare, likabehandlingssamordnare, pedagoger).
- Introduktion till diskrimineringslagen i förskola och skola, Falkenbergs kommun, 90 deltagare (skolledare, likabehandlingssamordnare, pedagoger).
- Målinriktat arbete för lika möjligheter i förskola och skola, Eskilstuna kommun, 370 deltagare (skolledare, likabehandlingssamordnare, pedagoger).

Utvärderingar genomförda 2014

DO genomför regelbundna kursutvärderingar efter varje avslutad kurs samt en uppföljning tre månader efter genomförd kurs. I kursutvärderingarna under 2014 lyfter kursdeltagare fram några återkommande aspekter. Det normkritiska förhållningssättet utgör den största behållningen med kursen, liksom erfarenhetsutbytet med andra deltagare och de konkreta verktyg de fått med sig. Resultatet av utvärderingarna har likheter med resultatet från andra myndigheters utvärderingar av utbildningssatsningar med motsvarande innehåll.

Under 2014 har också en extern utvärdering genomförts för att följa upp en mer långsiktig effekt av kurserna. Utvärderingen bygger på ett 20-tal intervjuer med kursdeltagare från hösten 2013 samt tidigare gjorda tremånadersuppföljningar. Den bild som framträder är att kurserna håller en hög kvalitet, kurserna bidrar till att öka motivationen hos deltagarna och att en hög andel har haft användning för sina nya kunskaper i sitt arbete, inte minst av kursmaterialet. Resultatet förklaras av att kurserna till stor del når rätt deltagare som har möjlighet att tillgodogöra sig innehållet; att kursens format har gynnat möjligheterna att nå ett avtryck på individnivå trots att de är korta och kondenserade. Erfarenhetsutbyten, kombinationen mellan teori och exempel på konkreta verktyg samt att kursernas innehåll har anpassats för kursdeltagarnas olika verksamheter ökar relevansen för deltagarna.

När det gäller avtrycket på organisationsnivå identifierar utvärderingen olika kategorier: att kursdeltagare bedömer att kursen har varit ett stöd i att utföra vissa arbetsuppgifter i den egna organisationen, kursen fungerar i flera fall som startskottet för eller som en del i ett pågående utvecklingsarbete och avtrycket kan även omfatta att andra organisationer påverkas. I ett fall gick flera personer från en kommun en DO-kurs och utbildade sedan vidare i kommunen med en omfattning på 500–800 personer. Spännvidden i avtryck är alltså stor och kan förklaras genom hur kurser länkar till en verksamhet eller utvecklingsprocess.

Slutsatser

Efterfrågan på DO:s kurser har ökat de senaste åren – det gäller särskilt kurser riktade till förskola och skola. Efter en marknadsföringsinsats riktad till privata arbetsgivare 2014 blev efterfrågan större än antalet platser på kurserna riktade till arbetslivet.

Under 2014 har antalet så kallade uppdragsutbildningar ökat något. Orsaken till det är att myndigheten provat ett mer strategiskt förhållningssätt, att använda DO:s kursverksamhet som ett verktyg för utveckling och förändring i organisationer. Detta ligger i linje med resultaten från den externa kursutvärderingen. Utvärderingen indikerar att en förutsättning för att en kurs ska kunna bidra till en organisatorisk utveckling är att deltagandet och deltagarnas nya kunskaper fyller en konkret och uttalad funktion på lokal nivå samt att deltagarna har mandat att driva arbetet vidare internt. När DO får

förfrågningar om att genomföra uppdragsutbildning ger det möjlighet att kommunicera vilka förutsättningar som främjar en utveckling i organisationen. En sådan dialog fungerar som form av en kravställning på organisationen som gjort förfrågan.

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 52 remisser med svar eller i några fall besked om att DO avstår från att lämna synpunkter. Under 2013 lämnade DO totalt 70 remissvar.

Under året har DO bland annat yttrat sig över utredningen Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41). DO välkomnade i huvudsak förslaget om nya regler för aktiva åtgärder mot diskriminering, men avstyrkte förslaget om att flytta bestämmelser till skollagen och tillsynen till Skolinspektionen.

Rapporter och övriga uppdrag

I DO:s uppdrag ingår att sprida erfarenheter och kunskaper om arbetet mot diskriminering till olika aktörer i samhället. DO:s analyser och rapporter syftar till att synliggöra och förmedla kopplingen mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar. DO ska också stödja andra aktörer i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Från plan till praktik – en studie om möjligheter och utmaningar i arbetet om lika rättigheter och möjligheter

Rapporten ”Från Plan till Praktik – en studie om möjligheter och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter” är en populärvetenskaplig version av en studie med samma namn som genomfördes under 2012-2013 av Kristina Lindholm, filosofie doktor i genusvetenskap vid Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor (SCORE), tillsammans med en projektgrupp vid DO. Rapporten syftar till att öka förståelsen för hur ett arbete för lika rättigheter kan se ut i praktiken.

Studien bygger på ett 30-tal djupintervjuer med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter och utbildningsanordnare som ägnar sig åt likabehandlingsarbete. Intervjupersonerna ger konkreta exempel och beskriver vilka utmaningar och möjligheter de upplever i arbetet. Studien lyfter också fram ett antal framgångsfaktorer för ett effektivt förändringsarbete. Det handlar bland annat om att ledningen driver frågorna, avsätter nödvändiga resurser, efterfrågar resultat, följer upp arbetet och gör personalen delaktig.

Målgruppen för rapporten är främst personer med särskilda uppdrag att främja likabehandling inom arbetsliv, högskola och skola, men även chefer och fackliga representanter inom arbetslivet. Rapporten ger också DO och andra aktörer ett underlag för framtida arbete för att stödja arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare.

Mänskliga rättigheter på hemmaplan – inspiration för arbetet i kommunen

DO har under året tagit fram skriften, ”Mänskliga rättigheter på hemmaplan – inspiration för arbetet i kommunen”. Skriftens syfte är att stödja och ge inspiration till det lokala arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Den primära målgruppen är tjänstemän och politiker i kommuner och anställda vid intresseorganisationen SKL. Skriftens sekundära målgrupp är föreningar som vill engagera sig i det lokala arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Skriften beskriver exempel på lokalt arbete för mänskliga rättigheter i kommuner och förmedlar framgångsfaktorer i ett sådant förändringsarbete. Den förmedlar också DO:s erfarenheter av arbete mot diskriminering i kommuner. Arbetet med skriften inleddes i samverkan med SKL. Sedan den överenskommelse mellan regeringen och SKL om att stärka arbetet med mänskliga rättigheter på kommunal nivå som gjordes i somras, har SKL prioriterat att istället inrikta sig på att genomföra den treåriga satsningen för att stärka arbetet med mänskliga rättigheter på kommunal och regional nivå. DO har därför slutfört arbetet på egen hand.

Parallellrapportering till internationella granskningsorgan

Under året har DO fortsatt att förbereda inför ett arbete med rapportering till internationella granskningsorgan. DO har bland annat deltagit i en internationell utbildning för europeiska nationella organ som avser att stärka en

samverkan med internationella granskningsorgan. Utbildningen anordnades av OSCE i samverkan med det Europeiska nätverket för nationella MR-institutioner, ENNHRI⁴.

DO har i slutet av året inlett ett arbete gällande utveckling av indikatorer inom diskrimineringsområdet. DO har bland annat genomfört ett studiebesök vid Folkhälsomyndigheten för att få kunskaper om deras arbete med indikatorer för att följa genomförandet av folkhälsopolitiken samt besökt den engelska myndigheten Equality and Human Rights Commission i studiesyfte.

Synliggöra diskriminering av muslimer

Inom ramen för DO:s prioriterade område att synliggöra diskrimineringen av muslimer har myndigheten under året förberett inför två forskningsrapporter som kommer att publiceras under 2015. Den första rapporten avser en medieanalys av hur muslimer skildras i svensk media. Den andra rapporten avser en kvalitativ analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer.

Analys av anmälningar

Under 2014 har arbetet med systematiska och strukturerade analyser av inkomna anmälningar till DO fortsatt. Syftet med arbetet är att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Myndighetens modell för analysarbetet av inkomna anmälningar omfattar dels generella analyser som exempelvis inkluderar analys av anmälningar som har samband med alla diskrimineringsgrunder och samhällsområden, dels mer specifika analyser inom vissa diskrimineringsgrunder eller samhällsområden.

Under år 2014 har DO färdigställt både en rapport som redovisar en generell analysansats och en rapport med en mer specifik ansats. Dessutom har arbete påbörjats med ytterligare en specifik ärendeanalys. De färdigställda och planerade rapporterna redovisas nedan.

Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer

Rapporten visar på mönster i anmälda upplevelser av diskriminering och omfattar analys av samtliga 812 stycken anmälningar som kom in till DO under perioden januari till och med juni 2012. Rapporten, som är egenproducerad, är ett exempel på en så kallad generell analysansats.

Analysen omfattar anmälningar som har samband med alla sju diskrimineringsgrunder och flera samhällsområden som exempelvis arbetslivet, i kontakt med samhälleliga institutioner, hälso- och sjukvården, utbildningsväsendet samt vid handel av varor och tjänster.

⁴ European Network of National Human Rights Institutions.

Resultaten visar att det finns likheter i anmälarnas berättelser oavsett vilken arbetsgivare, företag, myndighet eller sjukvårdsinstans som anmäls. Ett sådant exempel är att individuella kränkningar upplevs hänga samman med strukturer som bidrar till att diskriminering uppstår, såsom sexistiska jargonger, fördelning av arbetsuppgifter och liknande.

Rapporten presenterades i augusti tillsammans med en debattartikel i Dagens Nyheter. DO:s kommunikationsinsatser för att sprida rapporten ledde till att den fick stort genomslag i media. Rapporten har också presenterats för olika organisationer i det civila samhället och för representanter för de lokala antidiskrimineringsbyråerna. Arbetet med att sprida rapportens resultat till relevanta företrädare för nyckelaktörer och civilsamhälle kommer att fortgå under nästa år.

Mötas av hinder – en analys av upplevelser av diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

På den internationella funktionshinderdagen den 3 december publicerades rapporten ”Mötas av hinder – en analys av upplevelser av diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning”. Rapporten är framställd av forskaren Kristina Engwall, docent i historia och forskningsledare på FoU Södertörn, på uppdrag av DO och Myndigheten för delaktighet (MFD). Rapporten är ett exempel på en specifik analys av anmälningarna då den är avgränsad till ett specifikt område, som i detta fall är diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning.

I rapporten redovisas en analys av alla 485 anmälningar om diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning som kom in till DO under år 2012. Syftet med rapporten är att synliggöra vad personer med funktionsnedsättningar upplever som hinder i det svenska samhället och att identifiera mönster i anmälarnas beskrivningar av sina upplevelser.

Gemensamt för de diskriminerande händelserna som framkommer i anmälningarna är att de handlar om upplevda hinder i samhället, i form av bristande tillgänglighet i miljön, brister i det individuella stödet och brister i kunskap och förståelse. Samhället är på många sätt uppbyggt kring normer om människan som funktionsfullkomlig vilket gör att vi brister i bedömning av individers förutsättningar och behov. Det är därmed viktigt att öka medvetenheten om att hinder ofta uppstår i samspelet mellan individer och samhället.

DO och MFD har integrerat spridningen av rapporten med kommunikationsinsatserna inför lagändringen om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering.

Analys av individanmälningar från muslimer och förmodade muslimer

Inom ramen för arbetet inom det prioriterade området att synliggöra diskriminering av muslimer har DO inlett arbetet med kvalitativ analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer. Syftet är att identifiera och synliggöra hinder och problem som muslimer och förmodade muslimer upplever och som minskar deras möjligheter att delta i samhället på lika villkor. Under december 2014 har ett underlag för direktupphandling skickats ut till ett antal utvalda universitet och högskolor. Studien avses publiceras under 2015.

Verktyg

Analys lönelots

I samband med internationella kvinnodagen den 8 mars lanserade DO nyheter i datorprogrammet Lönelots som hjälper arbetsgivare att göra en arbetsvärdering och lönekartläggning. Programmet utgår från DO:s metod Analys Lönelots. Nyheter i version var förtydligande av arbetsvärderingens kriterier, tydlighet genom förbättrade diagram, smidigare import och export av data och bättre hantering av Excel-format. Under året har 3 702 besök gjorts på webbsidan där det går att ladda ned datorprogrammet.

Planforskolan.se

Med DO:s webbverktyg Planforskolan.se kan förskolor och skolor ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling. 1 490 av totalt 7 744 användare tillkom 2014. DO har under året genomfört en extern utvärdering av verktyget och tillgodosett flera önskemål om bättre funktionalitet som efterfrågas av användarna.

E-handledning lönekartläggning

Under året har en e-handledning om lönekartläggning utvecklats och publicerats på DO:s webbplats som ett stöd för arbetsgivare i arbetet för arbetstagares rätt till jämställda löner. E-handledningen går steg för steg igenom arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan, för jämställda löner. Syftet med e-handledningen är att bidra till att motverka lönediskriminering som har samband med kön.

E-utbildning för högskolan

En e-utbildning för högskolan har utvecklats och publicerats på DO:s webbplats. Den är tänkt att vara ett stöd för de lärosäten som vill utveckla arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla studenter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. E utbildningen riktar sig till studenter och anställda inom högskolan som har kontakter med studenter.

Slutsatser

DO:s uppdrag handlar bland annat om att synliggöra diskriminering och bidra till kunskap om diskriminering för att skapa förmåga och insikt om hur man kan arbeta effektivt och långsiktigt för lika rättigheter och möjligheter och för att motverka diskriminering. För att en aktör ska veta vilka förändringar som behöver göras behöver vi exempelvis bättre förstå hur diskriminering tenderar att komma till uttryck, vilka strukturer som kan bidra till att diskriminering uppstår och vilka möjligheter och begränsningar olika metoder har som ska verka för lika rättigheter och möjligheter.

Ett viktigt verktyg som myndigheten använder sig av är att genom rapporter synliggöra diskriminering och ge annat kunskapsunderlag för att stärka DO:s och andra ansvariga aktörers förmåga att utveckla arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter. DO har under året publicerat tre studier baserade på vetenskaplig metod. Myndigheten har därutöver gett ut en publikation för att stödja det lokala arbetet för lika rättigheter och möjligheter. DO har påbörjat flera andra studier och publikationer som avses att ges ut under 2015. Dessa rapporter är av strategisk betydelse för myndigheten i utförandet av kärnuppdraget. Exempelvis har rapporterna utgjort kunskapsunderlag för den e-utbildning för högskolan som tagits fram inom ramen för regeringsuppdraget om aktiva åtgärder och i myndighetens samverkan med nyckelaktörer och civila samhället.

De anmälningar om diskriminering som kommer in till DO utgör en unik kunskapskälla om vad som upplevs som diskriminerande och hur diskriminering upplevs komma till uttryck i det svenska samhället. DO gör därmed bedömningen att DO:s publikationer har bidragit med viktig och angelägen grundläggande kunskap om diskriminering. Det finns ett stort mörkertal i anmälningarna om upplevd diskriminering både vad gäller vilka som anmäler och vad som anmäls. Anmälningarna bidrar trots det till att synliggöra vad som upplevs begränsa människors lika rättigheter och att synliggöra vilka strukturer som kan bidra till begränsningen. De studier som publicerats eller påbörjats under året är ett resultat av det långsiktiga arbete med att utveckla analysverksamheten som DO inledde för två år sedan.

Vi bedömer att årets utfall motsvarar de ökade resurser som myndigheten lagt ner inom verksamhetsområdet. En förutsättning för att uppnå en extern effekt av analysarbetet, är att DO når ut med rapporternas resultat och budskap till tilltänkta målgrupper. Vi anser att den breda spridning som vi hittills lyckats uppnå och den positiva respons vi fått för rapporten ”Delar av mönster” är ett bra resultat. Övriga rapporter och publikationer publicerades senare på året och kommunikationsinsatserna har därför ännu inte kunnat utvärderas.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO har genom egna initiativ bidragit till en ökad kunskap om hur diskriminering kan komma till uttryck, vilka faktorer som kan påverka upplevelsen av diskriminering och hur diskriminering kan förebyggas i praktiken. DO:s två fördjupade kvalitativa analyser av anmälningar har bidragit

till att identifiera och synliggöra vilka hinder och problem som anmälarna upplever och som minskar deras möjligheter att delta i samhället på lika villkor. Myndigheten bidrar på så vis till att fler individer, genom den kunskap och förutsättningar för förändring deras anmälningar bidrar till, får möjlighet till upprättelse. Analysrapporterna av anmälningar kan även bidra till att stärka människor som upplever diskriminering i sin vardag genom att få en bekräftelse på att de inte är ensamma om sina upplevelser och att de bidrar till samhällsförändring genom att anmäla.

Insatserna har bidragit till att öka förutsättningarna för att fler nyckelaktörer tar initiativ till att undanröja det som hindrar diskriminerade grupper från att delta i samhället på samma villkor som andra. Kunskapen som förmedlas i rapporterna har använts och kommer att fortsätta användas av DO för att utveckla exempelvis metoder och strategier för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Följa forskning och utveckling

DO har i uppdrag att följa forsknings- och utvecklingsarbete, vilket är en hörnpelare i vår verksamhet som kunskapsmyndighet. Vi följer såväl nationell som internationell forskning och inhämtar värdefull kunskap för spridning till nyckelaktörer och utveckling av den egna verksamheten. Under 2014 har arbetet systematiserat ytterligare och framtagande av en långsiktig strategi för det framtida arbetet har påbörjats. Myndigheten har fortsatt att samverka med forskarvärlden och att öka kunskaperna kring forskning inom DO:s verksamhetsområden. Som en del i detta arbete har myndigheten förstärkts med ytterligare personal med forskarkompetens.

Utarbetande av strategi för att följa forskning

Myndigheten har genomfört en kunskapsinventering bland medarbetarna i syfte att kartlägga behov och förutsättningar för en strategisk kunskapshandling och för att utveckla arbetet med att följa forsknings- och utvecklingsarbete. Resultatet av inventeringen är ett viktigt underlag till den strategi för DO:s framtida arbete för att följa forskning som håller på att tas fram.

DO har genomfört tre interna seminarier på temat evidensbaserat arbete med hjälp av externa experter och forskare från Folkhälsomyndigheten, Skolverket och Södertörns högskola. Myndigheten har inlett utveckling av det egna arbetet avseende evidensbaserade metoder och involverat externa forskare som ett stöd.

Parallellt med utvecklingsarbetet är samverkan med forskare och ett kunskapsbaserat arbetssätt alltjämt en viktig del av myndighetens löpande arbete. Exempelvis baseras arbetet inom samtliga av myndighetens prioriterade områden på forskningsresultat och involverar samverkan med forskare på olika sätt. DO har också anlitat forskare som experter för utredningar av anmälningar.

Forskningskonferenser och annan samverkan med forskare

DO har under året bland annat deltagit i olika internationella forskningskonferenser, seminarier och symposier.

DO deltog i konferensen ”Women and Protest Movements in the Middle East and North Africa: The Missing Links” i Turkiet. Konferensen samlade forskare från Mellanöstern och Nordafrika för att diskutera hur senaste årens politiska, ekonomiska och kulturella utveckling inom området påverkar kvinnors situation i samhället.

Den andra konferensen var en workshop om konstbaserade metoder: ”Learning Jam – applied theater method for organizational development”. Workshopen bestod av beforskade teaterbaserade metoder och verktyg att använda i organisationsutvecklingssammanhang. Innehållet i workshopen hade stor relevans för DO:s uppdrag att stödja andra aktörer inom arbetsliv och skola att främja lika rättigheter. Workshopen arrangerades i Lahti, Finland.

För att följa den internationella forskningen har DO deltagit i konferensen ”From Ideas to Markets: Excellence in mainstreaming gender into research, innovation and policy”. Av samma orsak deltog DO även i symposiet ”Promoting Equality: Towards a secured and inclusive collection of equality data in Europe” som anordnades av Open Society Foundation, det europeiska nätverket mot rasism, ENAR⁵, och Migration Policy Group.

DO har deltagit i ett forskarseminarium om former och strategier för att forska med romer istället för om romer arrangerat av Forum för levande historia.

DO har även etablerat kontakter med lingvister och historiker från universiteten i Graz och Manchester och deltagit i ett forskarseminarium vid universitetet i Manchester rörande förföljelser av romer genom historien och diskriminering i dag.

Diskriminering av samer som urfolk

Inom ramen för projektet Diskriminering av samer som urfolk har DO etablerat kontakter med forskare och institutioner vid universitet och högskolor, exempelvis CeSam vid Umeå universitet. Den kunskap som utvecklats genom dialogerna och den forskning som projektet tagit del av bildar tillsammans med annan kunskap underlag för den förstudie som slutförts under året. Projektet har under året också givit CeSam i uppdrag att genomföra en fördjupad studie i syfte att synliggöra hur hinder i svensk lagstiftning samt regeringens, myndigheters och domstolars beslut kan utgöra hinder för och eller påverka samers tillgång till lika rättigheter och möjligheter. Studien är främst tänkt som ett stöd för DO:s eget arbete inom frågan.

⁵ European Network Against Racism.

Slutsatser

DO har under året satsat på att systematisera arbetet inom området strategisk kunskapshandling och på att följa forsknings- och utvecklingsarbete. Det interna utvecklingsarbetet kommer att fortgå även under nästa år men avses gradvis övergå till en tydligt övervägande andel utåtriktade aktiviteter och insatser.

DO har under året förstärkt sin kompetens med fler medarbetare med forskarkompetens som tillsammans täcker in flera vetenskapliga discipliner och kompetens avseende såväl kvalitativa som kvantitativa metoder. Kompetensen stärker myndighetens förmåga att arbeta med forskningsfrågor och göra egna analyser samt utgör ett internt stöd i att hantera forskningsbaserad kunskap. Under året har det till exempel inneburit stöd i samband med upphandlingar av forskning och i DO:s kursverksamhet.

Den ökade forskningskompetens har stärkt myndighetens förmåga att tillämpa forskning på ett strategiskt sätt. DO stärker därmed också vår förmåga som kunskapsmyndighet. En myndighet av vår storlek med ett såväl tvärsektorielt som tvärdisciplinärt uppdrag måste ha förmågan att knyta till sig kunskap från lärosäten för att säkerställa kvalitet i verksamheten.

Internationellt arbete

DO är medlem av de europeiska likabehandlingsmyndigheternas samarbetsorganisation, Equinet⁶. Myndigheten har under året fortsatt sitt aktiva deltagande i fyra av organisationens fem arbetsgrupper. DO stod i juni 2014 värd då Equinet anordnade en tvådagars utbildning om hbtq-frågor. Utbildningen samlade ett sjuttiofem deltagare från omkring 25 länder. DO har även deltagit i Equinets övriga seminarier och utbildningar.

DO är sedan 2011 medlem – med så kallad ”B-status” – av den internationella sammanslutningen för nationella institutioner för mänskliga rättigheter, ICC⁷. Vi har under året närvarat vid ICC:s årsmöte samt deltagit i ENNHRI och dess arbetsgrupp för frågor om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

2014 ansvarade DO för det årligen återkommande mötet med företrädare för likabehandlingsmyndigheterna i de nordiska länderna. DO har också besökt det norska Ligestillings- och diskrimineringsombudet (LDO). Både för att ta del av arbetet med bristande tillgänglighet som diskriminering och för att informera om vårt arbete med diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller könsuttryck. DO mottog under hösten en tjänsteman från LDO för en två månader lång utbytestjänstgöring vid myndigheten.

⁶ The European Network of Equality Bodies.

⁷ International Coordinating Committee for National Human Rights Institutions.

Under 2014 fortsatte DO sitt deltagande i arbetet inom Europeiska kommissionens rådgivande organ för jämställdhet⁸. DO har även medverkat i kommissionens arbete med en europeisk standard för jämställdhetsintegrering i Europeiska Socialfonden som färdigställdes under 2014 och presentationen av denna vid en konferens i Bryssel.

DO har också medverkat vid det årliga seminarium för nationella myndigheter med uppdrag att arbeta mot rasism och intolerans som Europarådets kommission mot rasism och intolerans, ECRI⁹, anordnade 2014. Fokus i år var på hur dessa myndigheter kan bidra till arbetet mot diskriminering och rasism på lokal nivå. DO deltog med en presentation av hur kommuner kan agera arbetsgivare, upphandlare regelskapare med mera för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Under året har medverkan skett vid två expertmöten på OSCE/ODIHR, dels ”Expert Meeting: Police and Roma and Sinti – Current Challenges and Good Practices in Building Trust and Understanding”, dels ”Expert Meeting Teaching about the Roma and Sinti Genocide – Experiences and Good Practices within the OSCE Area”. Båda mötena arrangerades av CPRSI.

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. Bland annat har DO på inbjudan av Seoul Foundation of Woman and Family och den svenska ambassaden i Sydkorea, talat vid ett flertal evenemang i Seoul om att uppnå jämställdhet och möjlighet att kombinera arbete med familjeliv. I samband med att Förenta Nationernas expertgrupp om människor med afrikanskt ursprung¹⁰ i december 2014 besökte Sverige, hade DO ett möte med företrädare för gruppen.

DO har tagit emot ett 20-tal besök av delegationer från andra länder. Sammantaget har DO under året genomfört drygt 75 internationella medverkans- och samverkansaktiviteter.

Under året påbörjades ett systematiskt arbete för löpande bevakning av den internationella rättsutvecklingen inom myndighetens ansvarsområde.

⁸ Advisory Committee of the European Commission on Equal Opportunities for Women and Men.

⁹ European Commission against Racism and Intolerance.

¹⁰ United Nation’s Working Group of Experts on People of African Descent.

Slutsatser

Som framgår 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 detta arbete under året bidragit till kunskaper och erfarenheter som positivt påverkar myndighetens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Genom det internationella arbetet har myndigheten också kunnat bidra till särskilt den europeiska utvecklingen inom sitt område. Ombudsmannens expertis är efterfrågad i internationella sammanhang. Några exempel är Equinets utbildningar samt de årliga seminarier som ECRI anordnar.

Kommunikation

Kommunikationsverksamheten stöder myndighetens arbete inom samtliga verksamhetsområden och bidrar till måluppfyllelsen för hela myndigheten.

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. DO:s kommunikationsstrategi ska bidra till att myndigheten når de strategiska målen för verksamheten 2013–2018.

DO:s kommunikation ska vara målgruppsanpassad, tydlig, tillgänglig och pådrivande. Myndigheten arbetar därför systematiskt och integrerat med kommunikationsplanering av verksamhet och aktiviteter. Målgruppsanpassning är central för att resultaten av verksamheten ska vara tillgänglig och tillämpbar och leda till effekt.

Media

Sammantaget har närmare drygt 4 800 artiklar publicerats om DO i svenska medier under 2014. Utfallet inkluderar inte inlägg som endast sänts i etermedier utan motsvarande publicering på etermediernas webbplatser. Utfallet innebär en minskning med 600 artiklar jämfört med 2013. Minskningen har främst skett under hösten och kan sannolikt delvis förklaras av ett minskat utrymme för DO:s frågor i samband med, och veckorna efter valet. 96 procent av rapporteringen om DO har klassificerats som positiv eller neutral, varav knappt 52 procent är positivt.

Antalet samtal från journalister till presstjänsten ligger dock på samma nivå som förra året, 830 samtal under 2014 (800 under 2013).

Media är en viktig kanal i myndighetens opinionsbildande arbete, inte minst tidningars och webbsidors debattsidor. Under året har sju debattartiklar och repliker från DO publicerats på olika debatt- eller ledarsidor. Bland de artiklar som har fått störst spridning finns till exempel DO:s slutsatser efter granskningen av Polismyndigheten i Skåne, samt debattartikeln i Dagens Nyheter den 27 september i samband med lanseringen av analysrapporten

”Delar av mönster – En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer”. En analys av utfallet efter den sistnämnda visar att nära ett 90-tal medier valde att återrapportera de budskap som DO hade valt.

DO har under året (genom deltagande i Aalunds PR-barometern) låtit utvärdera journalisters syn på DO och hur dessa upplever framför allt organisationens öppenhet, bemötande och effektivitet. DO har i jämförelse med samma

undersökning 2011 avsevärt höjt resultatet avseende förtroende och anseende, och får ett bra betyg för det samlade samarbetet som ligger väl över ett marknadsgenomsnitt.

Från och med i år följer DO också dialogen om myndigheten i sociala medier. 3 406 inlägg har under året registrerats i sociala medier, främst på Twitter, Facebook, bloggar, kommentarsfält och i forum. I den månadsvisa uppföljningen kan vi se att aktiviteten varierar stort från månad till månad, med ett snitt på drygt 284 inlägg per månad. Variationen är kopplad till mer eller mindre uppmärksammade ärenden och de flesta inläggen görs på Twitter.

Räckvidden på DO:s pressmeddelanden har ökat något 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 3,1 poäng till 3,2 poäng.

Webb

Tabell 8. Antal besök och sidträffar på DO:s webbplats

DO:s webbplats	2014	2013	2012
Besök	1 645 567	1 804 308	1 610 141
Sidträffar*	9 084 805	10 352 123	11 948 497

* Det antal webbsidor som en användare tittar på under ett besök.

Antal besök på webbplatsen har minskat med nio procent under 2014 jämfört med förra året. Även antalet sidträffar har minskat med nio procent.

Anmälningssblanketter/information om anmälningar

Informationen om anmälan till DO och hur DO arbetar med anmälningar för att synliggöra diskriminering har förtydligats på DO:s webbplats liksom informationen om juridisk hjälp att driva ärenden. Under året har även DO:s anmälningssblanketter reviderats för att underlätta att göra anmälningar samt för att effektivisera myndighetens interna arbete.

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. Utvecklingsarbetet med DO.se 2.0 har pågått under hela 2014 och är ett mycket omfattande projekt. En ny webbplats lanseras vid halvårsskiftet 2015.

DO:s facebookside

DO:s sida på Facebook har mer än dubbelt så många fans som förra året. Av de som interagerar med våra inlägg är cirka 25 procent män och cirka 70 procent kvinnor. De mest engagerade är kvinnor mellan 45–54 år.

Efter sommaren har spridningen av våra inlägg ökat i genomsnitt från 500 personer till 1 000 personer.

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.

Beställningar respektive nedladdningar från webbplatsen

De fyra mest beställda materialen under 2014:

- Grundmaterial Lagen om DO, Diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen (1 819 exemplar)
- Handledning Lika rättigheter i förskolan (1 440 exemplar)
- Handledning Lika rättigheter i skolan (709 exemplar)
- Tidningen Respekt (1 320 exemplar)

De tre mest nedladdade DO-materialen från webbplatsen 2014:

- Handledning Lika rättigheter i förskolan (10 412 gånger)
- Handledning Lika rättigheter i skolan (8 474 gånger)
- Handledning Husmodellen (metodmaterial) (5 314 gånger)

Slutsatser

Media är en viktig kanal i myndighetens opinionsbildande arbete, inte minst tidningars och webbsidors debattsidor. Det utrymme som har getts för debattartiklar under 2014 har bidragit till att uppmärksamma frågor av stor strategisk vikt. Räckvidden på DO:s pressmeddelanden har ökat något under året. I kontakter med media är det ofta av vikt att förklara och konkretisera inriktningen för DO:s arbete för att belysa händelser, ärenden och de åtgärder DO vidtar för att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. Utvärderingen med Aalunds PR-barometern visar en avsevärd ökning av förtroende och anseende 2014 jämfört med förra mätningen 2011, med ett betyg väl över ett marknadsgenomsnitt. Resultatet indikerar att sakkunskap, tydlighet och tillgänglighet sannolikt bidrar till medias värdering av DO:s press- och kommunikationsarbete.

Det är allt viktigare att kommunikationen via sociala medier sker integrerat med övrig kommunikation.

Antalet besök på DO:s webbplats har gått ner något 2014 jämfört med 2013 men bedöms ligga inom ramen för naturlig variation (antalet besök 2014 är exempelvis något högre än 2012).

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

Information och kännedom om DO:s arbete får spridning via media, myndighetens webbplats och sociala medier. 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. Under året har informationsstödet om anmälan till DO utvecklats och förtydligats. Bedömningen är därför att spridning och användning av information, kunskapskällor och material från DO bidrar till arbetet att ge individer upprättelse.

Verksamhetsområde Tillsyn

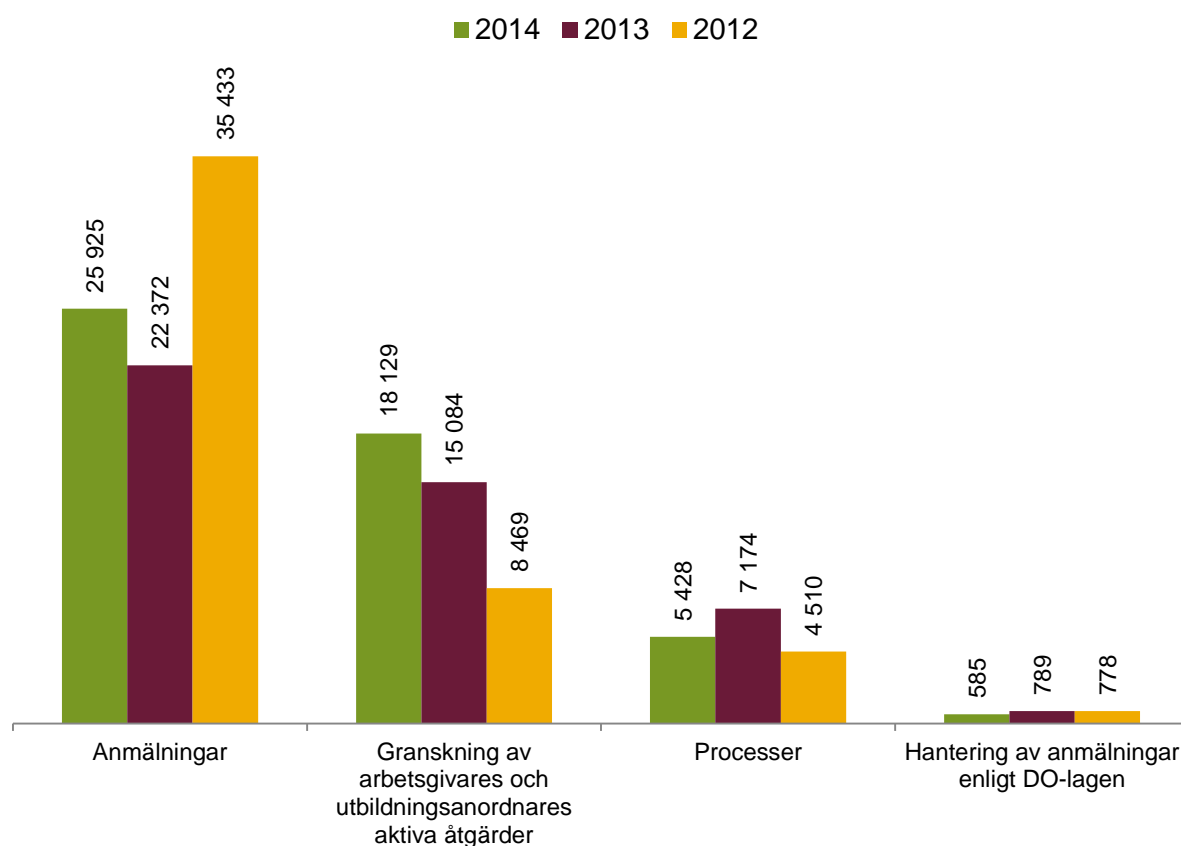
DO:s tillsynsverksamhet ska bidra till utvecklingen av ett samhälle som genomsyras av principen om allas rättigheter och möjligheter genom att åtgärder inom verksamheten fokuseras på områden med identifierade förändringsbehov. DO:s tillsyn handlar i huvudsak om tillsyn över arbetsgivares och utbildningsanordnares förebyggande arbete mot diskriminering (så kallade aktiva åtgärder) och tillsyn som har sin grund i anmälningar om diskriminering. DO har under året initierat 633 tillsynsärenden.

Tillsynsverksamheten redovisas under följande verksamhetsgrenar:

- Anmälningar
- Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder
- Processer
- Hantering av anmälningar enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen)

Resursfördelning avseende Tillsyn

Figur 2. Resursfördelning avseende Tillsyn (tkr)*



* Tillsyn 2014: 50 067 tkr (49,5 procent av DO:s totala verksamhet)
Tillsyn 2013: 45 419 tkr (46 procent av DO:s totala resurser)
Tillsyn 2012: 49 190 tkr (52 procent av DO:s totala resurser)

Kostnadsökningen för anmälningar 2014 (jämfört 2013) kan hänföras till det ökade ärendeinflödet. Kostnadsökningen för granskning av aktiva åtgärder har sin grund i regeringsuppdraget och dess mer omfattande arbete kring lönekartläggningar.

Om anmälningar

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

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

I avsnittet behandlas både anmälningar som rör diskrimineringslagen (DL) och sådana som rör missgynnandeförbudet i föräldradedighetslagen. Avsnittet tar även upp anmälningar som faller utanför diskrimineringskyddet i diskrimineringslagen och istället hanteras enligt DO-lagen.

Utredning av anmälningar har liksom tidigare år haft en huvudsaklig inriktning mot processföring i domstol. De ärenden som har utretts är sådana där DO bedömt att en talan i domstol är motiverad utifrån myndighetens främjandeuppdrag. I huvudsak utreds och drivs ärenden för att klargöra rättsläget, upprätthålla sanktionsintresset för allvarliga eller vanligt förekommande former av diskriminering samt för att åstadkomma en förändring med betydelse för fler personer än den som saken rör.

DO har, utöver att driva processer, också gjort vissa uttalanden som syftat till att förmå den som anmäls för diskriminering att följa lagen frivilligt. I den mån DO:s uttalanden kan vara vägledande för andra publiceras dessa på myndighetens hemsida. Detta har gjorts i ett par ärenden under året.

Tabell 9. Balanser för anmälningar, inklusive DO-lagsärenden

Balanser för anmälningar	2014	2013	2012
Ingående balans	134	118	388
Inkomna	1 949	1 827	1 559
Avslutade	1 925	1 811	1 829
Utgående balans	158	134	118

Både i inkomna och avslutade ärenden ingår myndighetens alla anmälningssärenden, det vill säga även ärenden som hanteras enligt DO-lagen och processärenden enligt DL.¹¹

Under 2014 har det inkommit 1 949 anmälningar. Motsvarande siffra för 2013 var 1 827, vilket var en ökning med 122 anmälningar jämfört med 2013. Ökningen av anmälningar mellan 2013 och 2014 har i praktiken varit större än siffrorna indikerar eftersom det i de inkomna anmälningarna för 2013 ingår 218 anmälningar där personen anmälde både sin arbetsgivare och sitt fack i samma fråga. Ökningen under 2014 har skett inom de flesta samhällsområden, men främst vad gäller varor och tjänster, socialtjänst, utbildning och offentlig anställning.

DO har under 2014 beslutat att utreda 224 anmälningssärenden.

Anmälningar från antidiskrimineringsbyråer

DO har under året tagit emot sju anmälningar från de lokala antidiskrimineringsbyråerna, vilket kan jämföras med elva under 2013. Se mer om DO:s samverkan med antidiskrimineringsbyråerna under avsnittet [Samverkan på sida 19](#).

Inkomna anmälningar fördelade på diskrimineringsgrund

Tabell 10. Inkomna anmälningar exklusive DO-lagsärenden fördelade på diskrimineringsgrunderna och missgynnande i samband med föräldraledighet

Anmälningar per grund	2014	2013	2012
Etnisk tillhörighet	601	659*	450
Funktionsnedsättning	461	312	412
Kön	250	454*	230
Könsidentitet eller könsuttryck	26	19	14
Missgynnande i samband med föräldraledighet	52	43	61
Religion eller annan trosuppfattning	119	89	75
Sexuell läggning	32	25	34
Ålder	269	194	136
Totalt**	1 810	1 795	1412

* 218 anmälningar om könsdiskriminering och etnisk diskriminering har gjorts av personer som var anställda hos samma arbetsgivare och som anmälde både sin arbetsgivare och sitt fackförbund. Anmälningarna gällde samma fråga.

** 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.

¹¹ DO införde under 2013 nya rutiner för ärenden som ska drivas i domstol. När ombudsmannen efter utredning beslutar att ett ärende ska drivas rättsligt, avslutas det ursprungliga anmälningssärendet och ett nytt processärende inleds.

Inkomna anmälningar fördelade på kön

Tabell 11. Inkomna anmälningar fördelade på kön

Inkomna anmälningar per kön	2014	2013	2012
Kvinna	877	931	759
Man	1 031	878	778
Övrigt*	73	36	25
Totalt **	1 981	1 845	1 562

* Med "övrigt" menas att kön inte framgår av anmälan eller att anmälaren själv angett att hen inte vill identifiera sig som kvinna eller man.

** Det totala antalet kan avvika från antalet ärenden på grund av att vissa anmälare uppger båda kön när till exempel ett par föräldrar anmäler.

Under 2014 har 44 procent av anmälningarna gjorts av kvinnor och 52 procent av män. Det har endast skett små ändringar vad avser den procentuella fördelningen mellan könen sedan 2013.

Processärenden

DO har under 2014 beslutat att driva 25 ärenden vidare till domstol. Det är en ökning jämfört med både 2013 (17) och 2012 (21).

DO har under året väckt talan i domstol i 14 ärenden. Motsvarande siffra för 2013 var tolv och för 2012 15.

I 19 av de ärenden som DO har beslutat att driva i domstol har motparten under 2014 medgett diskriminering och förlikningar har träffats.¹² Därutöver har två förlikningar träffats utan att motparten har medgett diskriminering, varav en direkt mellan motpart och anmälare sedan DO väckt talan. Under 2013 träffades sju förlikningar. Motsvarande siffra för 2012 var 27.

Under 2014 har sex domar meddelats, varav två från Arbetsdomstolen (AD) och fyra från allmän domstol. Under 2013 meddelades totalt sju domar, varav fyra från AD och tre från allmän domstol. 2012 meddelades totalt tre domar, två av allmän domstol och en av AD.

Vid årsskiftet 2014 hade DO elva pågående processer, varav fem i AD och övriga i allmän domstol. Vid samma tid 2013 hade DO 15 pågående processer, varav fyra i AD och övriga i allmän domstol. I slutet av 2012 hade DO 14 pågående processer i domstol, varav sju i AD och övriga i allmän domstol.

¹² Varje person tilldelas ett eget ärende även om två personer anmäler samma händelse. Siffran innebär således att 19 personer har fått upprättelse genom att motparten har medgett diskriminering i förhållande till dem.

Ärenden som har avslutats på annat sätt

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

DO har under året avslutat 239 ärenden efter utredning. 25 av dessa ärenden har myndigheten beslutat driva till domstol. I övriga ärenden har DO av olika skäl bedömt att ärendet inte lämpar sig för att driva i domstol, vanligtvis för att utredningen visar att det saknas förutsättningar att nå framgång.

Den vanligaste orsaken till att ett ärende har avslutats, har varit att DO efter en bedömning av anmälan beslutat att inte inleda en fördjupad utredning. Som har redogjorts för ovan, inriktas handläggningen av anmälningar på att utreda de ärenden som kan få störst effekt för utvecklingen mot ett samhälle där det inte förekommer diskriminering. 1 660 ärenden har avslutats utan fördjupad utredning.

En vanlig orsak till att ärende avslutas direkt är att diskrimineringslagen inte är tillämplig på den situation som anmäls. 365 ärenden har avslutats av det skälet.

Om en anmälan rör arbetslivet, och anmälaren är medlem i en facklig organisation, överlämnas ärendet till den fackliga organisationen eftersom den har förstahandsrätt att företräda sin medlem. 158 ärenden har avslutats av det skälet.

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

Tabell 12. Genomsnittlig handläggningstid i dagar

Handläggningstid	2014*
Ärenden som har direktavslutats	12
Ärenden som har utretts**	151

* Jämförelsekolumner saknas eftersom prestationen är ny och inte jämförbar med tidigare år.

** Handläggningstiden avser tiden för utredning av en anmälan och inte tiden för process.

Handläggningstiden redovisas uppdelat på ärenden som utretts respektive inte utretts (direktavslut).¹³ Tidigare år har handläggningstiden beräknats på samtliga ärenden, det vill säga utan en uppdelning på ärenden som utretts respektive direktavslut. 2013 var den genomsnittliga handläggningstiden 32 dagar.

¹³ Med ärenden som utreds avses de ärenden där DO har beslutat att kontakta den anmälda och begära in uppgifter.

Kostnader

Tabell 13. Prestation 4: Anmälningar direktavslut

Kostnad för anmälningar som direktavslutas	2014*
Kostnad totalt	6 520 tkr
Antal avslutade ärenden	1 660 st
Kostnad per handlagt ärende	3,9 tkr

* Jämförelsekolumner saknas eftersom prestationen är ny och inte jämförbar med tidigare år.

Tabell 14. Prestation 5: Anmälningar utredning

Kostnad för anmälningar som utreds	2014*
Kostnad	19 081 tkr
Antal avslutade ärenden	239 st

* Jämförelsekolumner saknas eftersom prestationen är ny och inte jämförbar med tidigare år.

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 men den kunskap om samhällsproblem som DO får genom anmälningarna kan resultera i insatser inom ramen för DO:s främjandearbete. Kunskapen via anmälningarna utgör tillsammans med den kunskap som exempelvis samverkan med civila samhället eller nyckelaktörer, forskningen med mera sammantaget ger underlag för planering en av verksamheten. Det kan exempelvis leda till initiativ att inleda granskning av viss verksamhet eller främjandeinsatser som dialoger med branschorganisationer eller utbildningsinsatser.

Under året har det kommit in 338 anmälningar som har hanterats enligt DO-lagen. Det är en minskning med tio procent jämfört med 2013.

Diskrimineringsgrunderna

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

Kön

Tabell 15. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden kön	2014	2013
Arbetslivet	114	239*
Arbetsförmedling m.m.	3	4
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	2	109*
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	0
Utbildning	35	24
Hälso- och sjukvård	12	17
Socialtjänst	34	22
Varor, tjänster och bostäder	29	27
Socialförsäkring m.m.	2	8
Offentlig anställning	19	4
Värnplikt	0	0
Totalt	250	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".

DO har väckt talan mot ett transportföretag och gjort gällande att en kvinnlig chaufför har blivit bortsållad under en rekrytering för att hon var gravid. DO har yrkat att företaget ska betala 100 000 kronor till kvinnan.

DO har väckt talan mot staten genom Arbetsgivarverket och har gjort gällande att Mittuniversitetet har könsdiskriminerat en man i samband med tilldelning av forskningsmedel avsedda för underrepresenterat kön. Staten har sedan talan väckts medgett att förfarandet har utgjort könsdiskriminering, men bestrider skäligheten av det yrkade beloppet om 50 000 kronor.

DO har väckt talan mot en matvarubutik som avbröt en provanställning av en gravid kvinna. Frågan i målet var i vilken utsträckning EU-rätten skyddar en gravid kvinna från att bli av med sitt arbete av skäl som objektivt hör samman med hennes graviditet. En förlikning träffades mellan arbetsgivaren och kvinnan, vilket medförde att målet avskrevs.

DO har träffat två förlikningar med ett bolag som sedan DO hade väckt talan i Arbetsdomstolen medgett trakasserier av två unga kvinnor som sökt arbete på ett danspalats som drivs av bolaget. Förlikningarna innebär att kvinnorna får 125 000 kronor vardera. Ärendena redovisas även under rubriken [Sexuella trakasserier på sida 58](#).

DO har beslutat att väcka talan mot en utbildningsanordnare med anledning av att en lärare på en gymnasieskola har trakasserat en elev inför hennes kamrater. Läraren ifrågasatte elevens val att bära en huvudduk och ställde frågor som insinuerade att hon skulle giftas bort av sina föräldrar. DO bedömde att det var fråga om trakasserier som hade samband med både kön och religionstillhörighet. Utbildningsanordnaren medgav diskriminering och har betalat 45 000 kronor till eleven i förlikningsersättning. Ärendet redovisas även under rubriken [Religion eller annan trosuppfattning på sida 54](#).

Arbetsdomstolen har i en dom funnit att en kommun ska betala 50 000 kronor till en kvinna som inte blev kallad till anställningsintervju. Kvinnan hade sökt en tillsvidare tjänst som biståndshandläggare. Hon kallades först på anställningsintervju men när arbetsgivaren fick höra att hon var gravid avbröts rekryteringsförfarandet. Ärendet redovisas även under rubriken [Föräldraledighet på sida 60](#).

Kommentar

Diskrimineringen av gravida påverkar kvinnors situation på arbetsmarknaden såväl vad gäller tillgången till arbete som framtida löneutveckling och intjänad pension. De mål som har drivits under året har i huvudsak syftat till att upprätthålla respekten för diskrimineringsförbudet. Två av målen har därtill aktualiserat frågor av principiell art rörande förhållandet mellan den svenska diskrimineringslagstiftningen och EU-rättens skydd. Vad gäller det mål som rör Mittuniversitetets åtgärd att vika forskningsmedel för kvinnliga forskare, är frågan om det rättsliga utrymmet för så kallad positiv särbehandling av vikt för såväl statliga som privata arbetsgivare.

Könsidentitet och könsuttryck

Det har liksom under tidigare år inkommit få anmälningar om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Under 2014 inkom 26 anmälningar. Det är en viss ökning jämfört med år 2013 då det inkom 19. De flesta anmälningarna gällde varor och tjänster.

Kommentar

DO har bedömt att det inte har varit möjligt eller lämpligt att föra något av dessa ärenden vidare. Detta betyder inte att diskriminering som grundas i stereotypa föreställningar om kön, eller osakliga föreställningar om könsidentitet eller könsuttryck, inte förekommer eller skulle vara mindre angeläget att hantera. DO har under året drivit två ärenden som gäller trakasserier där kopplingar till stereotypa föreställningar om kön, könsidentitet och könsuttryck förekommer. Ärendena rör trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunden sexuell läggning, men avser i båda fallen personer av manligt kön som av omgivningen inte har bedömts uppfylla den traditionella manlighetsnormen. Ärendena redovisas under rubriken [Sexuell läggning på sida 56](#).

Etnisk tillhörighet

Tabell 16. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden etnisk tillhörighet	2014	2013
Arbetslivet	180	294*
Arbetsförmedling m.m.	26	11
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	7	117*
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	3	4
Utbildning	100	60
Hälsa- och sjukvård	25	23
Socialtjänst	61	25
Varor, tjänster och bostäder	146	95
Socialförsäkring m.m.	8	8
Offentlig anställning	44	22
Värnplikt	1	0
Totalt	601	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".

DO har väckt talan mot ett industriföretag som inte lät en 16-årig pojke göra praktik på företaget med hänvisning till att han var född i Irak. Företaget hänvisade till ett amerikanskt regelverk som uppställde hinder för arbetstagare födda i vissa länder, däribland Irak. Sedan talan väckts medgav företaget diskriminering och betalade 80 000 kronor till pojken i förlikningsersättning. Företaget har också vidtagit åtgärder för att det inträffade inte ska upprepas.

DO har beslutat att väcka talan mot staten genom Arbetsgivarverket med anledning av att Läkemedelsverket i samband med rekrytering har gjort sig skyldigt till diskriminering av en 57-årig kvinna, född i Iran. DO ansåg att diskrimineringen haft samband både med ålder och etnisk tillhörighet. Staten medgav diskriminering och betalade 75 000 kronor i förlikningsersättning till kvinnan. Ärendet redovisas även under rubriken [Ålder på sida 57](#).

DO har väckt talan mot ett hotell som DO bedömer har särbehandlat en romsk kvinna i samband med att hon ville ha tillträde till hotellets frukostbuffé. DO anser att kvinnan därmed har missgynnats på ett sätt som har samband med hennes etniska tillhörighet och yrkar 20 000 kronor i ersättning till kvinnan.

DO har beslutat att väcka talan mot en kommun, som huvudman för en skola, för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier elever emellan. En flicka hade bland annat fått höra nedsättande kommentarer om sin hudfärg och fått hakkors och könsord ritade på sin skolbänk. Kommunen medgav att den hade brustit i sina skyldigheter och betalade 80 000 kronor i förlikningsersättning till flickan.

DO har beslutat att väcka talan mot en kommun, som huvudman för en skola, avseende brister i utrednings- och åtgärdsskyldighet avseende trakasserier. En pojke hade av en annan elev bland annat utsatts för trakasserier kopplade till pojkens etniska tillhörighet. Kommunen medgav att den hade brustit i sina skyldigheter och betalade 70 000 kronor i förlikningsersättning till pojken. Ärendet redovisas även under rubriken [Sexuella trakasserier på sida 58](#).

DO har beslutat att väcka talan mot en utbildningsanordnare för att ha diskriminerat en elev. DO anser att utbildningsanordnaren genom personalens agerande har utsatt pojken för trakasserier som har samband med pojkens afrikanska ursprung.

DO har beslutat att väcka talan mot ett restaurangföretag som bedöms ha diskriminerat två romska kvinnor genom att begära förskottsbetalning i samband med att de beställde mat.

DO har förlikt tre mål där myndigheten har företrätt fem personer med romsk bakgrund som har diskriminerats i samband biluthyrning. Motparterna (ett stort bensinföretag och en franchisetagare) medgav diskriminering och betalade 20 000 kronor respektive 30 000 kronor till anmälarna i förlikningsersättning. Bensinföretaget har dessutom vidtagit åtgärder för att förhindra att liknande händelser ska inträffa igen.

Högsta domstolen har under året utdömt 25 000 kronor vardera till två personer som utsatts för etniskt motiverade trakasserier av en busschaufför. I domen ges detaljerade riktlinjer för hur diskrimineringsersättningen ska beräknas.

DO har också meddelat ett särskilt tillsynsbeslut avseende Polismyndigheten i Skåne gällande eventuell etnisk profilering av personer med romsk tillhörighet med anledning av det så kallade romaregistret. I beslutet konstaterade DO att förhållandena kring registret var sådana att det inte kunde uteslutas att polismyndigheten använde sig av etnisk profilering som arbetsätt. Polismyndigheten har mot bakgrund av DO:s beslut inlett ett arbete rörande problemställningen.

Kommentar

Amerikanska exportregler ställer långtgående krav på vissa företag som handlar med USA. Bland annat får företagen av säkerhetsskäl inte anställa personer som är födda i vissa länder. DO har bedömt att sådana krav medför en risk för diskriminering som berör tusentals arbeten. Det mål som DO drev på området belyste problemet och påminde om risken för sanktioner för arbetsgivare som diskriminerar på grundval av födelseland.

Ärendet som rörde LäkeMedelsverket gällde också diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet i samband med rekrytering. Att det allmänna ägnar sig åt diskriminering eller förfaranden som medför en risk för diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet är i sig allvarligt eftersom tilliten till samhällets institutioner kan påverkas. Även DO:s uttalande rörande eventuell etnisk profilering av romer med anledning av det så kallade romaregistret ska ses i det ljuset.

Diskriminering av romer är något som DO särskilt prioriterar. Den utbredda diskrimineringen av romer vad gäller tillgången till varor och tjänster gör det alltså motiverat att driva några sådana fall per år för att i någon mån upprätthålla sanktionsintresset. De låga belopp som utdöms för den typen av diskriminering i förening med de bevisvärigheter som typiskt sett föreligger, gör dock att det finns anledning att ifrågasätta i vad mån processföring utgör ett effektivt verktyg för att komma till rätta med problemet.

Religion eller annan trosuppfattning

Tabell 17. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden religion eller annan trosuppfattning	2014	2013
Arbetslivet	41	39
Arbetsförmedling m.m.	7	6
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	1	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	0
Utbildning	27	18
Hälso- och sjukvård	7	3
Socialtjänst	15	10
Varor, tjänster och bostäder	17	10
Socialförsäkring m.m.	0	2
Offentlig anställning	4	0
Värnplikt	0	1
Totalt	119	89

DO har väckt talan mot staten genom Arbetsförmedlingen som stängt av en man från jobb- och utvecklingsgarantin då han på grund av sin religiösa övertygelse inte kunde ta ett arbete som omfattade försäljning av lotteriprodukter. DO har yrkat att staten ska betala 60 000 kronor till mannen.

DO har beslutat att väcka talan mot en utbildningsanordnare med anledning av att en lärare på en gymnasieskola har trakasserat en elev inför hennes kamrater. Läraren ifrågasatte elevens val att bära en huvudduk och ställde frågor som insinuerade att hon skulle giftas bort av sina föräldrar. DO ansåg att det var fråga om trakasserier som hade samband med både kön och religionstillhörighet. Utbildningsanordnaren medgav diskriminering och har betalat 45 000 kronor till eleven i förlikningsersättning. Ärendet redovisas även under rubriken [Kön på sida 50](#).

DO har beslutat att väcka talan mot staten med anledning av att Karolinska Institutet (KI) inte har funnit skäl att tillmötesgå en muslimsk tandläkarstudents behov av att täcka sina armar. KI har hänvisat till sina kläd- och hygienregler. DO anser att KI hade kunnat låta studenten bära engångsärmar utan att därigenom åsidosätta patientsäkerheten.

Av de ärenden på området som har avslutats efter utredning, kan särskilt nämnas det uppmärksammade ärende som gällde en barnmorska som anmälde ett landsting för diskriminering. Landstinget hade vid tre tillfällen nekat henne anställning sedan hon med hänvisning till sin religion förklarat sig inte kunna medverka vid aborter. DO bedömde att kravet att barnmorskor ska kunna medverka vid aborter kunde rättfärdigas som proportionerligt och att det därmed inte var fråga om någon diskriminering från landstingets sida.

Kommentar

De båda ärenden som DO under året har beslutat att driva mot staten aktualiserar rättsfrågor om förhållandet mellan förbudet mot indirekt diskriminering och statens skyldighet att säkerställa att religionsfriheten kan utövas i arbetslivet. Ärendet rörande barnmorskan som av religiösa skäl inte kunde medverka vid aborter kan illustrera att även beslut om att inte väcka talan grundar sig på en noggrann rättslig analys.

Funktionsnedsättning

Tabell 18. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden funktionsnedsättning	2014	2013
Arbetslivet	117	85
Arbetsförmedling m.m.	12	15
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	3	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	0
Utbildning	82	73
Hälsa- och sjukvård	42	23
Socialtjänst	62	29
Varor, tjänster och bostäder	111	67
Socialförsäkring m.m.	12	11
Offentlig anställning	20	7
Värnplikt	0	0
Totalt	461	312

DO har beslutat att väcka talan mot ett försäkringsbolag som nekat en kvinna att teckna en sjuk- och olycksfallsförsäkring eftersom kvinnan angav i sin hälsodeklaration att hon hade Tourettes syndrom. DO ansåg att försäkringsbolaget hade diskriminerat kvinnan genom att göra en alltför schablonmässig riskbedömning. Försäkringsbolaget medgav diskriminering och har betalat 75 000 kronor i förlikningsersättning till kvinnan.

DO har väckt talan mot ett restaurangföretag som har missgynnat en rullstolsburen kvinna och hennes syster i samband med ett besök på en bar. Kvinnan och hennes syster fick beskedet att någon i sällskapet var tvungen att avstå från att dricka alkohol eftersom kvinnan använde rullstol. Företaget medgav diskriminering och betalade totalt 25 000 kronor till de båda kvinnorna i förlikningsersättning.

DO har under året träffat en förlikning med ett restaurangföretag som har missgynnat en rullstolsburen man med en hjärnskada. Mannen i fråga fick inte beställa öl med hänvisning till att restaurangägaren inte kände till vilka mediciner mannen tog. Företaget medgav diskriminering och betalade 15 000 kronor i förlikningsersättning.

DO har under året träffat en förlikning med ett rederi som sedan talan väckts medgav att en kvinna hade sorterats bort från ett rekryteringsförfarande av skäl som hade samband med att hon diagnosticerats med multipel skleros.

Svea hovrätt har under året meddelat dom i ett principiellt viktigt mål som rör diskriminering av personer med funktionsnedsättning inom socialtjänstens verksamhet. Hovrätten fann i likhet med tingsrätten att en kommun hade missgynnat en familj i samband med tvångsomhändertagandet av ett nyfött barn. De tre familjemedlemmarna tilldömdes 150 000 kronor vardera i diskrimineringsersättning.

Kommentar

DO har under året fortsatt sitt arbete rörande rätten till försäkring för personer med funktionsnedsättning. Tidigare år har DO genom sin processföring fått fastställt att försäkringsbolag enligt diskrimineringslagstiftningen är skyldiga att göra en individuell riskbedömning avseende personer med funktionsnedsättning. Det ärende som DO beslutade att driva under 2014 handlade om vilka krav som ska ställas på sådana riskbedömningar. DO ansåg att försäkringsbolaget i fråga hade gjort en alltför schablonmässig bedömning utifrån anmälarens diagnos. Eftersom försäkringsbolaget medgav diskriminering blev frågan emellertid inte prövad i domstol. Regeringen har bland annat mot bakgrund av de uppgifter som har framkommit i DO:s ärendehantering, tillsatt en utredning som ska undersöka försäkringsbolagens agerande på området.

DO:s processföring har under året även avsett problemet att personer med vissa funktionsnedsättningar av missriktad välvilja inte tillåts beställa alkohol på barer och restauranger. I denna del har DO:s agerande resulterat i två förlikningar där motparten medgett diskriminering. DO:s processföring har även lett till att frågan fått god spridning i media.

Sexuell läggning

Totalt kom det in 32 anmälningar om diskriminering som har samband med sexuell läggning. Det är en viss ökning jämfört med 2013 då det kom in 25 anmälningar. Anmälningarna har främst rört arbetslivet, utbildningsområdet samt hälso- och sjukvård.

DO har träffat en förlikning med huvudmannen för en gymnasieskola som DO anser inte har levt upp till sina skyldigheter att utreda och åtgärda trakasserier på grund av sexuell läggning. Ärendet rör en pojke som bland annat har blivit trakasserad på grund av att han förmodats vara homosexuell. Huvudmannen har inte medgett någon överträdelse av diskrimineringslagen. Genom förlikningen

får pojken 60 000 kronor. Ärendet redovisas även under rubriken [Sexuella trakasserier på sida 58](#).

DO har beslutat att väcka talan mot en varuhuskedja där en chef trakasserade en anställd. Ärendet rörde en nyanställd man på ett varuhus som fick bära arbetskläder i damstorlek. När han påtalade detta fick han en kommentar från chefen som antydde att mannen var homosexuell och därför inte borde ha något att invända mot att kläderna var i dammodell. Varuhuset medgav diskriminering och betalade mannen 20 000 kronor i förlikningsersättning.

Linköpings tingsrätt har meddelat en dom rörande Östergötlands läns landsting som har tagit ut en högre avgift för inseminationsbehandling av homosexuella kvinnor. Tingsrätten fann att det högre avgiftsuttaget inte utgjorde diskriminering. DO har överklagat domen till Göta hovrätt.

Högsta domstolen har meddelat dom i ett mål som rörde storleken på diskrimineringsersättningen för en homosexuell kvinna som har missgynnats genom särbehandling i vården. Högsta domstolen ansåg att det var fråga om en lindrig kränkning som motiverade 10 000 kronor i diskrimineringsersättning.

Kommentar

Förekomsten av homofobisk jargong på skolor och arbetsplatser är ett problem som utbildningsanordnare och arbetsgivare har ett ansvar för att motverka. Särskilt viktigt är det att personer i ledande ställning inte själva deltar eller på annat sätt legitimerar företeelsen. De båda ärenden rörande verbala trakasserier kopplade till sexuell läggning som DO har beslutat att driva under året utgör båda en påminnelse om betydelsen av nolltolerans på detta område.

Ålder

Tabell 19. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden ålder	2014	2013
Arbetslivet	143	117
Arbetsförmedling m.m.	9	6
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	2	3
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	1
Utbildning	16	15
Hälsa- och sjukvård	13	19
Socialtjänst	15	4
Varor, tjänster och bostäder	38	23
Socialförsäkring m.m.	9	4
Offentlig anställning	24	2
Värnplikt	0	0
Totalt	269	194

DO har i tre ärenden väckt talan mot ett stort bussföretag och ett mindre taxiföretag som ingår i samma koncern. Bolagen tillämpar en ålderspolicy som

innebär att bolagen nekar chaufförer visstidsanställningar med hänvisning till att de har uppnått en övre åldersgräns på 70 år. Bolagen anför att åldersgränsen är motiverad med hänvisning till trafiksäkerhet. DO anser att ålderskriteriet inte är lämpligt och går utöver vad som är nödvändigt för att uppfylla syftet att minska risken för olyckor i trafiken. Syftet kan enligt DO i stället uppnås genom att låta chaufförerna genomgå årliga hälsoundersökningar, vilket också görs hos bolagen.

DO har ingått en förlikning med ett bolag som har medgett ansvar för att ett av bolaget anlitat rekryteringsföretag har sorterat bort en kvinnlig arbetssökande med hänvisning till att hon var för gammal (52 år) för den aktuella tjänsten. Genom förlikningen får kvinnan 60 000 kronor i ersättning.

DO har träffat en förlikning med staten genom Arbetsgivarverket. Staten har medgett att Läke medelsverket diskriminerade en 57-årig kvinna, född i Iran, då hon nekades anställning som handläggare. Staten betalade kvinnan 75 000 kronor i förlikningsersättning. Ärendet redovisas även under rubriken [Etnisk tillhörighet på sida 52](#).

Kommentar

De mål som DO driver rörande en 70-årsgräns för chaufförer i yrkestrafik handlar bland annat om skyddet mot åldersdiskriminering inom arbetslivet ska gälla för personer som har fyllt 67 år. Frågan har stor betydelse för arbetsmarknadens parter och för tusentals äldre arbetstagare även utanför transportsektorn. De ärenden rörande rekrytering som DO har beslutat att driva mot staten motiveras bland annat av vikten av att det allmänna inte ägnar sig åt diskriminering. Diskriminering från det allmännas sida är särskilt allvarlig eftersom tilliten till samhällets institutioner på längre sikt kan påverkas.

Sexuella trakasserier

Tabell 20. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende sexuella trakasserier	2014	2013
Arbetslivet	18	26
Arbetsförmedling m.m.	0	0
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	0	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	0
Utbildning	50	35
Hälso- och sjukvård	1	0
Socialtjänst	0	0
Varor, tjänster och bostäder	1	0
Socialförsäkring m.m.	0	0
Offentlig anställning	0	1
Värnplikt	0	0
Totalt	70	62

DO har väckt talan mot huvudmannen för en gymnasiesärskola för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot sexuella trakasserier. I ärendet har en flicka berättat att hon har blivit utsatt för sexuella trakasserier. DO gör gällande att huvudmannen har underlåtit att i tillräcklig mån utreda uppgifterna om trakasserier och yrkar 60 000 kronor i diskrimineringsersättning.

DO har träffat en förlikning med huvudmannen för en gymnasieskola som DO anser inte har levt upp till sina skyldigheter att utreda och åtgärda trakasserier. Ärendet rör en pojke som bland annat har blivit utsatt för sexuella trakasserier. Huvudmannen har inte medgett någon överträdelse av diskrimineringslagen. Genom förlikningen får pojken 60 000 kronor. Ärendet redovisas även under rubriken [Sexuell läggning på sida 56](#).

Under 2014 har DO träffat två förlikningar med ett bolag som sedan DO har väckt talan medgett trakasserier av två unga kvinnor som sökt arbete på ett danspalats som drivs av bolaget. Förlikningarna innebär att kvinnorna får 125 000 kronor vardera. Ärendena redovisas även under rubriken [Kön på sida 50](#).

Ytterligare en förlikning har träffats mellan DO och en kommun, såsom huvudman för en skola, avseende brister i utrednings- och åtgärdsskyldigheten. En pojke hade utsatts för bland annat sexuella trakasserier av en annan elev. Kommunen medgav att det hade funnits brister och betalade 70 000 kronor till pojken. Ärendet redovisas även under rubriken [Etnisk tillhörighet på sida 52](#).

Norrköpings tingsrätt har funnit att en kommun inte hade brustit i sin skyldighet att skyndsamt utreda och åtgärda bland annat sexuella trakasserier mellan elever på en högstadieskola. Tingsrätten konstaterar i sin dom att skolan vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån den kännedom som personalen på skolan har haft om händelserna.

Värmlands tingsrätt har funnit att en kommun har brustit i sin skyldighet att skyndsamt utreda och åtgärda sexuella trakasserier mellan elever på en gymnasieskola. Kvinnan i fråga tilldömdes diskrimineringsersättning om 20 000 kronor. DO har överklagat domen till Hovrätten för Västra Sverige för prövning av ersättningens storlek.

Kommentar

DO:s ärenden rörande sexuella trakasserier har under året fått ett stort genomslag i såväl fackpress som i andra medier. Intresset har varit sådant att myndigheten på ett effektivt sätt har kunnat sprida kunskap om innebörden av lagens krav vad gäller sexuella trakasserier och konsekvenserna vid överträdelser. DO bedömer att lagens efterlevnad på området därigenom får anses ha främjats.

Föräldraledighet

Antalet anmälningar som gäller missgynnande som har samband med föräldraledighet har under de senaste åren legat på ungefär samma nivå. År 2014 inkom 52 anmälningar jämfört med 43 under 2013. I flera fall avser anmälan också diskriminering som har samband med kön (graviditet).

DO har väckt talan mot ett IT-företag som DO anser avbröt en kvinnas provanställning av skäl som hade samband med föräldraledighet. AD har meddelat en så kallad tredsokod om vilken företaget förpliktas att betala yrkat belopp på 100 000 kronor i ideellt skadestånd samt ersättning för ekonomisk förlust.

AD har i en dom funnit att en kommun ska betala 50 000 kronor till en kvinna som inte blev kallad till anställningsintervju. Kvinnan hade sökt en tillsvidare tjänst som biståndshandläggare. Hon kallades först på anställningsintervju men när arbetsgivaren fick höra att hon var gravid avbröts rekryteringsförfarandet. Ärendet redovisas även under rubriken [Kön på sida 50](#).

Kommentar

Missgynnande som har samband med föräldraledighet påverkar de drabbade personernas situation på arbetsmarknaden såväl vad gäller tillgång till arbete som framtida löneutveckling och intjänad pension. De mål som drivits under året har i huvudsak syftat till att upprätthålla respekten för missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

Slutsatser

Utfallet av DO:s arbete med anmälningar från enskilda får betraktas som tillfredsställande i ljuset av målet att främja lagens efterlevnad. Som framgår av redovisningen har i det stora flertalet ärenden som DO har beslutat att driva motparten medgett diskriminering. Ofta sker medgivandena innan stämningsansökan ges in. De ärenden som leder till domstolsprövning är sådana där bevis- eller rättsläget framstår som oklart.

Under 2014 beslutade DO att väcka talan i fler ärenden än tidigare år. Ökningen är inte av ett sådant slag att det finns anledning att dra några vidare slutsatser rörande ärendehantering. Däremot kan det konstateras att DO:s arbetssätt rörande strategiskt urval av ärenden i vart fall inte har medfört någon minskning av antalet ärenden som DO beslutar att driva i domstol.

De båda domar som Högsta domstolen har meddelat under året rörande beräkningen av diskrimineringsersättningen innebär att rättsläget har klargjorts och att tillämpningen av ersättningsbestämmelsen har underlättats i betydande mån. Samtidigt innebär domarna att ersättningsnivån för lindrigare kränkningar i många fall kommer att vara för låg för att fylla någon avskräckande verkan. I rättslig bemärkelse är detta ett problem i förhållande till EU-rättens krav på avskräckande sanktioner. I faktisk mening innebär förstås ineffektiva sanktioner att diskrimineringslagstiftningen inte förmår att skydda dem som bäst behöver den.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som har utsatts för diskriminering

DO ska enligt regleringsbrevet redovisa på vilket sätt myndigheten har verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse. I likhet med vad som gäller vid andra kränkningar av mänskliga rättigheter krävs för att enskildas offerstatus ska upphävas vid diskriminering ett konstaterande eller ett medgivande om skuld. Av de enskilda som DO har företrätt under året har också flertalet krävt ett sådant medgivande för sin upprättelse. Av de 21 förlikningar som har ingåtts för enskildas räkning i DO:s ärenden under året, har endast två träffats utan att motparten har medgett ansvar för den diskriminering som har gjorts gällande¹⁴. DO har därigenom sett till att fler får verklig upprättelse i förhållande till om myndigheten endast, i likhet med vad som tidigare var vanligt, verkat för förlikningsöverenskommelser utan hänsyn till de enskildas upprättelseintresse.

De mål som DO driver berör genomgående fler personer än den enskilde som DO företräder. En dom eller ett medgivande bör därför typiskt sett innebära ökade möjligheter för fler personer att få upprättelse i liknande situationer. Även i detta indirekta avseende kan DO:s processföring sägas bidra till att fler personer får upprättelse.

Granskning av aktiva åtgärder och övriga tillsynsinsatser

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

Enligt diskrimineringslagen (DL) ska DO utöva tillsyn över att arbetsgivare och utbildningsanordnare följer bestämmelserna om aktiva åtgärder i lagens tredje kapitel. DO:s tillsyn av aktiva åtgärder bedrevs under 2014 främst genom tematiska granskningar där DO granskat ett större antal arbetsgivare eller utbildningsanordnare. DO har även inlett ett par enskilda granskningsinsatser på grund av indikationer om att arbetsgivare eller utbildningsanordnare inte följt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

Regeringen gav 2013/2014 DO i uppdrag att utöka arbetet med tillsyns- och främjandeinsatser vad gäller arbetsgivarnas lönekartläggningar samt universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder. Tre temagranskningar har inletts med anledning av uppdraget. DO valde i två av dessa att rikta insatsen mot sektorer och arbetsgivare i branscher där det finns dokumenterat stora oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män. DO inledde granskning av 50 landsting eller landstingsägda bolag, samt 100 privata arbetsgivare med stor hög andel tjänstemän. DO begärde in uppgifter om arbete med lönekartläggningar enligt 3 kap. 10 § DL samt arbetsgivarens handlingsplan för jämställda löner enligt 3 kap. 11 § DL.

¹⁴ En av dessa två förlikningar ingicks inte av DO, utan träffades mellan anmälaren och motparten sedan talan väckts.

DO har inom ramen för det aktuella regeringsuppdraget också granskat högskolornas målinriktade arbete med lika rättigheter och möjligheter. I granskningen begärde DO att få ta del av högskolornas nuvarande och föregående likabehandlingsplan. DO granskade högskolornas nuvarande likabehandlingsplaner utifrån 3 kap. 14–16 §§ DL. Redovisningen av hur de planerade åtgärderna i föregående plan har genomförts kontrollerades mot vilka åtgärder som högskolan planerat att genomföra i den föregående planen. I granskningen ingick 42 högskolor vilket innebär att DO under 2014 och 2013 har granskat samtliga 48 högskolor i landet. Temagranskningarna gällande regeringsuppdraget genomfördes under 2014 och ska återrapporteras till regeringen senast 1 mars 2015.

Utöver granskningarna ovan har DO 2014 inlett en temagranskning av 250 utbildningsanordnares skyldigheter att främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier avseende 3 kap. 14–16 §§, DL. Granskningen kommer att slutföras under första kvartalet 2015.

Under 2013 inledde DO en uppföljningsgranskning av den så kallade Miljongranskningen som JämO genomförde 2006–2008. Uppföljningen innebar en granskning av 470 arbetsgivares handlingsplaner för jämställda löner. Den granskningen har avslutats under 2014. Under 2013 inledde även DO 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, också den har slutförts under 2014.

DO har också inlett två granskningar utanför de tematiska. En av dessa initierades mot bakgrund av att en arbetstagare vid två tillfällen lämnat uppgifter till DO om att arbetsgivaren, med ca 2 800 medarbetare, saknade systematiskt jämställdhetsarbete. Den fackliga organisationen hade inte vidtagit några åtgärder med anledning av detta. Granskningen avslutades efter att arbetsgivarens jämställdhetsplan och kompletterande uppgifter inhämtats.

Tabell 21. Antal granskningsärenden

Ärenden	2014		2013		2012	
	Inkomna	Avslutade	Inkomna	Avslutade	Inkomna	Avslutade
Arbetsliv	110	239	561	435	44	18
Utbildning	297	269	30	57	40	9
Totalt	407	508	591	492	84	27

Inget granskningsärende har under året föranlett något vitesföreläggande eller någon framställning till Nämnden mot diskriminering.

Kostnader

Tabell 22. Prestation 6: Granskningar av aktiva åtgärder enligt DL

Granskningar av aktiva åtgärder	2014	2013	2012
Kostnad totalt	18 129 tkr	15 084 tkr	8 469 tkr
Antal avslutade ärenden	508 st	492 st	27 st
Kostnad per handlagt ärende	36 tkr	31 tkr	314 tkr

Minskningen av kostnaden per handlagt ärende 2013/2014 jämfört med 2012 bör ses i ljuset av att 2012 var ett år som kännetecknades av utveckling av arbetssätt och rutiner för granskningsverksamheten.

I den totala kostnaden för granskningarna 2013 finns en utvecklingskostnad på 2,5 tkr någon sådan motsvarande kostnad finns inte för 2014.

DO:s tillsyn av 3 kap DL har huvudsakligen bestått av två olika typer av granskningar. Dels granskas planer enligt 3 kap 11, 13 och 16 §§ DL, dels granskas kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader i kombination med handlingsplan för jämställda löner enligt 3 kap. 10 och 11 §§ DL. Den senare typen är en långt mera komplex granskning som innebär ett betydligt större material och utredningsarbete. DO har under 2014 utökat tillsynen genom att andelen sådana komplexa granskningar är nästan sex gånger högre än 2013. Genom att DO under året har utvecklat och effektiviserat granskningsmetoderna, har kostnaden per ärende inte ökat i motsvarande mån.

Vad gäller övriga tillsynsinsatser har DO under året meddelat ett särskilt tillsynsbeslut avseende Polismyndigheten i Skåne gällande eventuell etnisk profilering av personer med romsk tillhörighet med anledning av det så kallade romaregistret. I beslutet konstaterade DO att förhållandena kring registret var sådana att det inte kunde uteslutas att polismyndigheten använde sig av etnisk profilering som arbetssätt. Polismyndigheten har mot bakgrund av DO:s beslut inlett ett arbete rörande problemställningen. DO har också meddelat ett särskilt tillsynsbeslut gällande en utbildningsanordnare. Ärendena utgör de första exemplen på ett för myndigheten nytt arbetssätt rörande tillsyn över skyldigheterna i 2 kap. DL. Arbetssättet är ett svar på behovet av en mer reguljär tillsynsverksamhet som inte i första hand syftar till processföring för den enskildes räkning. DO har under året initierat tre sådana särskilda tillsynsärenden, två inom utbildning och ett inom arbetslivet.

Slutsatser

Utifrån preliminära resultat från de två temagranskningarna med fokus på löner och jämställdhetsplaner kan DO konstatera att drygt 80 procent av tillsynsobjekten uppvisar brister i sitt arbete. Arbetsgivarna brister ofta i sin kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt. Den efterföljande analysen av dessa löneskillnader som arbetsgivaren ska göra brister i ännu högre grad. Användandet av handlingsplaner som ett sätt att arbeta målinriktat för jämställda löner kan också förbättras.

Gällande avslutad granskning av landets högskolor 2014 kan konstateras att endast 19 av 48 högskolor genom sin likabehandlingsplan visat att de fullt ut följer bestämmelserna i 3 kap. 14–16 §§ DL. Många högskolor saknar redovisning över hur de planerade åtgärderna i föregående års plan har genomförts och det framkommer också att en dryg tredjedel av högskolorna brister i kravet att upprätta en årlig likabehandlingsplan. Den största bristen är att högskolorna inte har en fullständig redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts. I redovisningen av genomförandet finns informationen om den verkliga aktiviteten och om aktiva åtgärder faktiskt vidtas. Utan den informationen är det svårt att veta om högskolorna i praktiken vidtar några aktiva åtgärder.

DO:s granskning av arbetet med aktiva åtgärder hos 40 småföretag avslutades under året. Av de granskade företagen bedömdes ett företag uppfylla lagens krav på aktiva åtgärder. Efter möjligheter till komplettering av arbetet levde 26 procent upp till lagens krav. DO noterar att arbetsgivarna ofta brister i sin redovisning av åtgärder för 3 kap. 4 § DL om arbetsförhållanden och 6 § om trakasserier.

När DO granskat 150 av planerade 250 utbildningsanordnares likabehandlingsplaner ser DO en tydlig tendens till brister i arbetet med likabehandling. Skolorna arbetar inte alltid systematiskt och det saknas ofta en redovisning av hur planerade åtgärder från föregående års plan har genomförts. Relativt ofta saknas också åtgärder eller beredskap för hantera eller förebygga sexuella trakasserier.

Övergripande slutsatser rörande tillsynsverksamheten

DO har inom ramen för sin verksamhet en möjlighet att använda processföring som ett verktyg för att främja lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten har sedan år 2012 genomfört ett omfattande utvecklingsarbete för att säkerställa att resurserna i detta avseende används på ett mer strategiskt sätt. De ärenden som DO numera beslutar att utreda och driva rättsligt är i de flesta fall sådana som bedöms ha betydelse för fler personer än de som har anmält diskrimineringen.

Som framgår av redovisningen har DO under år 2014 beslutat att driva principiellt viktiga ärenden som bland annat gäller rätten att inte diskrimineras på grund av sin religion eller etniska tillhörighet på arbetsmarknaden, homosexuellas rätt att slippa homofobisk jargong på sina arbetsplatser, rätten

till försäkring för personer med funktionsnedsättning, äldre arbetssökandes rätt att inte diskrimineras efter 67 års ålder och utrymmet för positiv särbehandling av personer som tillhör underrepresenterat kön. DO har därutöver bedömt det som särskilt angeläget att ur sanktionssynpunkt driva ett visst antal ärenden som rör gravida arbetstagares rättigheter, romers rätt till likabehandling i vardagen och utbildningsanordnares skyldigheter att vidta åtgärder med anledning av trakasserier.

Utvecklingen av DO:s arbetsätt har inte bara frigjort resurser för det förebyggande arbetet i övriga delar av verksamheten, utan har även skapat utrymme för DO att använda sin tillsyn i annat syfte än utredning av enskilda överträdelser med processföring i domstol som mål. Tydligast är detta beträffande det flertal tillsynsåtgärder som har vidtagits för att granska arbetsgivares och utbildningsanordnares förebyggande arbete enligt 3 kap. DL. I den delen har DO dessutom fått ett särskilt uppdrag från regeringen att utöka verksamheten. Men även ärendet rörande Polismyndigheten i Skåne och det så kallade romaregistret utgör exempel på att myndigheten har rört sig mot en mer strategiskt inriktad tillsyn över förbuden i 2 kap. DL. Det rör sig fortfarande om en mycket begränsad verksamhet med endast ett fåtal ärenden. DO bedömer dock att den typen av tillsyn är resursmässigt effektiv och att den därför kommer att bli betydligt vanligare framöver.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

Tillsynen över bestämmelserna om aktiva åtgärder kan förmodas ha bidragit till DO:s övergripande måluppfyllelse. Vid DO:s granskning av arbetsgivare och utbildningsanordnares arbete enligt 3 kap. DL, bedömdes arbetet i flera fall inte nå upp till lagens krav. Som en följd av DO:s granskning har flera arbetsgivare och utbildningsanordnare genomfört förbättringar som innebär att de nu lever upp till sina skyldigheter. DO:s granskningsinsats kan således sägas bidra till att ansvarig part har tagit ett större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Regeringsuppdrag

Utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder

Regeringen har gett DO i uppdrag¹⁵ utöka sina tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (DL) avseende arbetsgivares arbete med lönekartläggning och högskolors och universitets arbete med aktiva åtgärder. DO har under året slutfört uppdraget.

DO har inom ramen för uppdragets främjande del tagit fram ett förbättrat stöd för arbetsgivarna i arbetet för jämställda löner. Webbverktyget Analys Lönelots är uppdaterat och en e-handledning i lönekartläggning och upprättande av handlingsplan för jämställda löner har tagits fram. Dessa är tillgängliga på DO:s webbplats för arbetsgivare och övriga intresserade.

DO utökade även tillsynsinsatserna genom att i två temagranskningar dels granska 50 landsting och landstingsägda bolag och dels 100 privata arbetsgivare. Syftet med att granska landsting och landstingsägda bolag var att granska större arbetsgivare och nå över branschgränser. De 100 privata arbetsgivarna valdes ut då de har en hög andel tjänstemän anställda.

Under 2014 har DO genomfört en rad tillsyns- och främjandeinsatser avseende universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för studenters lika rättigheter och möjligheter enligt 3 kap. 14–16 §§ DL.

En granskning av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 14–16 §§ DL har genomförts. Granskningen omfattade de högskolor vars aktuella plan inte redan granskats av DO. Sammantaget har 42 utbildningsanordnares arbete granskats.

Tillsammans med primärintressenter har en e-utbildning för studenter och högskoleanställda tagits fram. Den belyser frågor om hur arbetet med diskriminering, normer, bemötande, normkritik och aktiva åtgärder kan bedrivas. Utbildningen finns tillgänglig på DO:s webbplats. Regelbundna nätverksträffar för landets likabehandlingssamordnare har även anordnats, i syfte att öka universitetens och högskolornas kunskap om olika metoder i arbetet för att förbättra studenters lika rättigheter och möjligheter.

Uppdraget redovisas i en särskild återrapportering till regeringen senast den 1 mars 2015.

¹⁵ A2013/697/DISK.

Uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans

Den 26 juni 2014 gav regeringen DO i uppdrag¹⁶ att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans genom att följa upp insatser inom området. De insatser som har genomförts med anledning av uppdraget ska redovisas i myndighetens årsredovisningar. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2018.

Under 2014 har DO initierat ett arbete för att ta fram en normativ referensram för en kommande kartläggning av vilka insatser som görs i dagens läge. I december lade DO ut uppdraget att ta fram ett frågebatteri (enkät) baserad på Sveriges åtaganden enligt konventionen om avskaffande av rasdiskriminering (CERD¹⁷) på avdelningen för mänskliga rättigheter vid historiska institutionen vid Lunds universitet. Lunds universitet inledde uppdraget 2014 för att slutredovisa det senast den 16 mars 2015.

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

Regeringen gav den 5 juni DO i uppdrag¹⁸ 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. 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 2014, fortsatt uppdraget att genomföra omlokaliseringen enligt regeringsuppdraget. Åtterrapporering av uppdraget har skett 1 juni samt 1 december 2014 enligt regleringsbrev.

Uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter för hbt-personer

Regeringen gav den 13 februari DO i uppdrag¹⁹ att som strategisk myndighet i enlighet med regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck redovisa vidtagna och planerade insatser som syftar till att motverka diskriminering, homofobi och transfobi samt i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning.

¹⁶ A2014/2479/DISK.

¹⁷ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

¹⁸ A2013/2343/DISK.

¹⁹ A2014/657/DISK.

Uppdraget ska redovisas till regeringen senast 22 februari 2015. Uppdraget redovisas i denna årsredovisning.

Inom ramen för regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck utsågs fem strategiska myndigheterna i syfte att skapa förutsättningar för ökad kunskap och likvärdigt bemötande: Kulturrådet, Socialstyrelsen, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Folkhälsomyndigheten och Diskrimineringsombudsmannen.

DO tog initiativet till ett inledande möte mellan de strategiska myndigheterna. Därefter har myndigheterna haft regelbundna möten för utbyte av information samt eventuell samordning och eller samverkan på kort och lång sikt. Organisationer från det civila samhället har också bjudits in för att delta i vissa möten. Som del i uppdraget har DO även hållit en mer övergripande utbildning för hela Kulturrådet angående främjande av lika rättigheter och möjligheter.

I somras anordnade de strategiska myndigheterna ett gemensamt seminarium under Pride 2014 med fokus på de olika myndigheternas uppdrag kopplade till strategin. Agneta Broberg deltog för DO:s räkning. De strategiska myndigheterna samordnade även sitt deltagande i Regeringskansliets tält i Prideparken i Stockholm.

DO har också inom ramen för regeringsuppdraget att främja hbt-personers lika rättigheter och möjligheter arrangerat ett seminarium i samverkan med Mänskliga rättighetsdagarna och Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering vid konferensen ”HBTQ-perspektivet i teori och praktik” som arrangerades av Socialstyrelsen i december 2014.

DO har dessutom haft samråd med andra myndigheter i genomförandet av deras regeringsuppdrag, bland annat inom uppdraget till Socialstyrelsen att främja hbt-personers lika rättigheter och möjligheter.

Inom arbetet med trakasserier i skolan har DO deltagit i ett nätverk om hbtq i skolan. I nätverket ingår ett flertal myndigheter och ideella organisationer.

Utöver detta har DO också medverkat i ett seminarium om trakasserier i skolan som arrangerades av byrån mot diskriminering i Östergötland på Pride-festivalen i Norrköping.

Genom granskning av utbildningsanordnares likabehandlingsplaner har myndigheten kunnat redovisa hur skolor och högskolor arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett sexuell läggning, samt hur de arbetar för att förebygga och förhindra trakasserier som har koppling till sexuell läggning.

Inom ramen för högskolegranskningen har DO noterat 29 högskolor som vidtar åtgärder för att motverka diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (kan vara en förebyggande eller främjande åtgärd).

DO medverkade i en EU high level conference ”Tackling sexual orientation and gender identity discrimination” i Europarådet i Bryssel.

Den 12–15 maj arrangerade Sverige och Malta tillsammans IDAHO Forum 2014 på Malta. IDAHO står för International Day Against Homophobia och Transphobia. DO representerades av myndighetens utvecklingsstrateg som förde samtal med internationella aktörer som på olika sätt har ansvar eller arbetar för hbt-personers rättigheter.

DO deltar med en expert i utredning ”Stärkt skydd för transpersoner och översyn av vissa termer” (A 2014:05).

Myndighetens arbete med anmälningar redovisas under tillsynsavsnittet under rubrikerna [Könsidentitet och könsuttryck på sida 51](#) och [Sexuell läggning på sida 56](#).

IT och telefoni

IT är en viktig del i många organisationer. En stabil och produktiv IT-miljö är en förutsättning för att DO ska kunna uppfylla målen att vara en effektiv, tillgänglig och trovärdig organisation. DO har under 2014 påbörjat ett omfattande förändringsarbete inom IT-verksamheten, med målet att etablera en verksamhetsdriven IT-utveckling. Under året har grunden för förändringsarbetet lagts genom framställandet av ett antal strategiska dokument, såsom IT-strategi och IT-arkitekturplan. Vidare har en IT-ansvarig anställts och ett IT-råd har etablerats. Diskrimineringsombudsmannen har beslutat att upphandla de delar av IT-området där bedömningen är att en extern part har bättre förutsättningar att tillgodose DO:s behov. Det innebär att IT-enheten på DO kommer att arbeta med styrning, ledning och strategiska frågeställningar inom området.

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 107 anställda, vilket är åtta fler jämfört med föregående år. 76 procent av de anställda är kvinnor. Vid årsskiftet var personalens genomsnittsålder 46 år.

Tabell 23. Antal anställda och medeltal anställda*

Anställda	2014		2013		2012	
	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	81	78	71	65	67	65
Män	26	24	28	26	26	23
Totalt	107	102	99	91	93	88

* Tjänstlediga och föräldralediga ingår inte i statistiken.

Under året har DO fortsatt sitt arbete med att se över myndighetens kompetensförsörjning och kompetensbehov. Detta har inneburit ett aktivt arbete med att fastställa var befintliga och nya kompetenser behövs som bäst för att matcha verksamhetens behov. Arbetet har också inneburit att myndighetens behövt genomföra verksamhetsförändringar som har lett till ett omställningsarbete för att ytterligare effektivisera och utveckla verksamheten för att säkerställa att vi har rätt kompetens inom myndighetens verksamhetsområden. Under hösten har DO genomfört verksamhetsförändring inom IT och internservice för att ytterligare utveckla och effektivisera verksamheten. Verksamhetsförändringen har inneburit att DO genomfört ett omställningsarbete under hösten som ledde till arbetsbrist inom IT och internservice.

Personalomsättningen 2014 var 15 procent. Detta är en ökning med fyra procent jämfört med 2013.

Tabell 24. Personalomsättning i procent

Personalomsättning	2014	2013	2012
Extern rörlighet	15 %	11 %	15 %

Vid myndigheten har antalet avslutade anställningar ökat jämfört med 2013 och antalet nyanställningar har varit fortsatt högt även under 2014. 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 21 nya medarbetare under året inklusive rekrytering av två nya chefer. Siffran ovan inkluderar inte interna rekryteringar. 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 myndigheten rekryterar chefer med bland annat goda ledaregenskaper. DO kan konstatera att det finns ett stort intresse för våra utlysta tjänster.

Det är viktigt att kompetensutveckling och kunskapsinhämtning är verksamhetsstyrd och därför genomförs fortlöpande kompetensinsatser i form av bland annat interna utbildningssatsningar, 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 hösten 2014 har DO tagit emot en medarbetare från Likestillings- og diskrimineringsombudet i Norge under tre månader. Syftet med utbytestjänstgöringen var att den norska medarbetaren skulle få kännedom och erfarenhet om DO:s verksamhet och arbetsmetoder.

Lika rättigheter och möjligheter

Under hösten har DO genomfört en lönekartläggning i samverkan med de fackliga parterna. Lönekartläggningen bygger på resultatet av lönerevisionen som genomfördes under våren och ska genomföras årligen. Lönekartläggningen visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika arbetet är sakliga. Vidare konstateras att löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten inom DO är sakliga.

Planen för att främja lika rättigheter och möjligheter, för planperioden 1 december 2011 till och med 31 december 2014, har i samverkan med de fackliga parterna följts upp under året. I uppföljningsarbetet av handlingsplanen konstaterades dels att majoriteten av åtgärderna har genomförts under planperioden, dels att ett flertal åtgärder har genomförts under planperioden som inte hade identifierats när planen fastställdes 2011.

Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro

DO har genomfört en medarbetarundersökning under året. Resultatet av medarbetarundersökningen har följts upp och diskuterats på enhetsnivå för att bidra till arbetsmiljön och verksamhetens utveckling på myndigheten.

Vidare har DO förbättrat den fysiska arbetsmiljön på myndigheten. Det har också genomförts ombyggnad av DO:s konferenslokaler för att möta verksamhetens behov.

DO arbetar aktivt och målmedvetet för att minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro. 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 och kostnadsfri vaccination mot influensa. Genom företagshälsovården har vi även kunnat erbjuda ett program för rehabilitering och förebyggande åtgärder för medarbetare som blivit sjukskrivna eller varit sjukskrivna under en längre period.

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

Sjukfrånvaro	2014	2013	2012
Totalt	4,9 %	4,9 %	7,6 %
Varav andel			
Långtidssjukskrivna > 60 dagar	41,1 %	54,6%	55,8 %
Kvinnor	5,0 %	5,6%	9,0 %
Män	4,6 %	3,0%	4,0 %
Anställda 29 år eller yngre	–	–	–
Anställda 30–49 år	4,4 %	4,6%	7,0 %
Anställda 50 år eller äldre	6,1 %	5,3%	9,1 %

* 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 detsamma som 2013. Den totala sjukfrånvaron är 3,1 procent om man undantar medarbetare som inte har arbetsrelaterade besvär.

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 en revidering av myndighetens strategiska plan och bearbetning och förankring av de långsiktiga målen för verksamheten har vi ökat samsyn kring uppdrag, förhållningssätt 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 viktigt även under 2014. Vi kan konstatera att vi har en fortsatt hög personalomsättning. Den ökade personalomsättningen beror dels på att myndigheten har visstidsanställt medarbetare för att genomföra ett regeringsuppdrag angående aktiva åtgärder som slutförts under

året, dels på pensionsavgångar och effekten av omställningsarbetet som genomfördes under 2013.

Vi bedömer att vår kompetensförsörjning har fungerat väl och att vi har kunnat rekrytera rätt kompetens till våra lediga anställningar.

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

Finansiell redovisning

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Tabell 26. Sammanställning över väsentliga uppgifter

Belopp i tkr	2014	2013	2012	2011	2010
Låneram i Riksgälden					
Beviljad	8 000	8 000	8 000	10 000	10 000
Utnyttjad	4 339	2 235	2 725	3 604	4 572
Räntekontokredit i Riksgälden					
Beviljad	8 000	8 000	8 000	9 000	9 000
Utnyttjad	-	-	-	-	6 591
Räntekonto i Riksgälden					
Ränteintäkter	35	109	154	171	20
Räntekostnader	-	-	-	-	1
Avgiftsintäkter					
Avgiftsintäkter som disponeras	1 913	2 415	841	3 038	2 574
Anslagskredit					
Beviljad	2 900	2 831	2 787	2 787	2 774
Utnyttjad	-	- 587	-	-	-
Anslagssparande					
Utgående överföringsbelopp	63	-	2 663	4 196	1 703
Personal					
Antal årsarbetskrafter	96	86	79	85	87
Medeltal anställda	102	91	88	91	93
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 093	1 157	1 182	1 106	1 072
Kapitalförändring					
Årets kapitalförändring	-	-	-	-	-
Balanserad kapitalförändring	-	-	-	-	-
Utgående myndighetskapital	-	-	-	-	-

Resultaträkning

Tabell 27. Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2014	2013
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	103 662	98 333
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	1 913	2 415
Intäkter av bidrag	3	323	173
Finansiella intäkter	4	35	114
Summa		105 933	101 035
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-76 148	-69 696
Kostnader för lokaler		-13 053	-13 011
Övriga driftskostnader		-15 742	-16 826
Finansiella kostnader	6	-12	-30
Avskrivningar och nedskrivningar		-978	-1 472
Summa		-105 933	-101 035
Verksamhetsutfall		-	-
Årets kapitalförändring		-	-

Balansräkning

Tabell 28. Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2014-12-31	2013-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	7	1 033	319
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	462	613
Summa		1 495	932
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	357	440
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	2 658	895
Summa		3 015	1 335
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		71	267
Fordringar hos andra myndigheter	11	2 034	1 790
Summa		2 105	2 057
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	12	3 773	3 713
Övriga upplupna intäkter		-	12
Summa		3 773	3 725
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	13	588	1 648
Summa		588	1 648
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	14	13 907	8 852
Summa		13 907	8 852
Summa tillgångar		24 883	18 549
Kapital och skulder			
Avsättningar			
Övriga avsättningar	15	2 273	1 234
Summa		2 273	1 234
Skulder med mera			
Lån i Riksgäldskontoret	16	4 339	2 235
Kortfristiga skulder till andra myndigheter		2 348	2 121
Leverantörsskulder		7 385	2 593
Övriga kortfristiga skulder	17	1 276	1 122
Summa		15 348	8 071
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	18	7 191	9 244
Oförbrukade bidrag	19	71	-
Summa		7 262	9 244
Summa kapital och skulder		24 883	18 549

Anslagsredovisning

Tabell 29. Anslagsredovisning

Anslag i tkr	Ingående överföringsbelopp	Årets utdelning enligt regleringsbrev	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 13 2:1					
ap.1 Diskrimineringsombudsmannen	-587	96 656	96 069	-96 006	63
Uo 13 3:1					
ap.29 Särskilda jämställdhetsåtgärder	-	8 000	8 000	-8 000	-
Summa	-587	104 656	104 069	-104 006	63

Finansiella villkor 13 2:1.
Beviljad anslagskredit 2 900 tkr.

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 20 tkr.

Brytdag

DO har tillämpat 2015-01-05 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.

Avskrivningsperioderna för förbättringsutgifter på annans fastighet har anpassats till den längd som återstår av nyttjandeperioden av lokaler enligt regeringsbeslut om ändrad lokalisering av myndigheten till den 1 oktober 2016.

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 2014.

Tabell 30. Rådets sammansättning samt arvoden och övriga ersättningar

Namn	Befattning	Ersättning (kr)
Agneta Broberg	Diskrimineringsombudsman	1 197 945
Kaisa Syrjänen	Expert minoritetsspråk, Svenska kyrkans huvudkontor	4 000
Louise Ring	HR-chef Axfood	4 000
Mikael Klein	Intressepolitisk chef, Handikappförbunden	4 000
Petra Herzfeldt Olsson	Docent i civilrätt och universitetslektor i internationell arbetsrätt, Stockholms universitet	–
Roger Mörtvik*	Samhällspolitisk chef, TCO	–
Saman Rashid	Enhetschef vid avdelningen för analys och uppföljning, Folkhälsomyndigheten	2 000
Soraya Post*	MR-strateg, Rättighetskommitténs kansli Göteborg	2 000

* Utträdde ur rådet hösten 2014.

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

Anställdas sjukfrånvaro

För uppgifter om anställdas sjukfrånvaro, se [Tabell 25 på sida 73](#).

Noter

Tabell 31. Not 1 Intäkter av anslag

Not 1	Intäkter av anslag	2014	2013
	Intäkter av anslag	103 662	98 333
	Summa	103 662	98 333

Skillnaden mellan intäkter av anslag i resultaträkningen och utgifter i anslagsredovisningen på 344 tkr beror på semesterlöneskuld intjänad till och med 2008 som redovisats mot anslag enligt övergångsbestämmelsen till 12 § anslagsförordningen.

Tabell 32. Not 2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar

Not 2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2014	2013
	Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	1 088	867
	Rättegångsersättning m.m.	93	433
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	732	1 115
	Summa	1 913	2 415

Tabell 33. Not 3 Intäkter av bidrag

Not 3	Intäkter av bidrag	2014	2013
	Lönebidrag nystartsjobb	45	173
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (A2011/4415/DISK)	278	-
	Summa	323	173

Tabell 34. Not 4 Finansiella intäkter

Not 4	Finansiella intäkter	2014	2013
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	35	109
	Övriga finansiella intäkter	0	5
	Summa	35	114

Tabell 35. Not 5 Kostnader för personal

Not 5	Kostnader för personal	2014	2013
	Lönekostnader (exklusive arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	49 348	44 311
	Övriga kostnader för personal	26 800	25 385
	Summa	76 148	69 696

Tabell 36. Not 6 Finansiella kostnader

Not 6	Finansiella kostnader	2014	2013
	Ränta på lån i Riksgäldskontoret	11	28
	Övriga finansiella kostnader	1	2
	Summa	12	30

Tabell 37. Not 7 Balanserade utgifter för utveckling

Not 7	Balanserade utgifter för utveckling	2014-12-31	2013-12-31
Anskaffningsvärde			
	Ingående anskaffningsvärde	1 944	1 737
	Årets anskaffningar	826	207
	Summa anskaffningsvärde	2 770	1 944
Avskrivningar			
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 625	-1 278
	Årets avskrivningar	-112	-347
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 737	-1 625
	Utgående bokfört värde	1 033	319

Tabell 38. Not 8 Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar

Not 8	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	2014-12-31	2013-12-31
Anskaffningsvärde			
	Ingående anskaffningsvärde	3 052	2 302
	Årets anskaffningar	0	750
	Summa anskaffningsvärde	3 052	3 052
Avskrivningar			
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-2 439	-1 990
	Årets avskrivningar	-151	-449
	Summa ackumulerade avskrivningar	-2 590	-2 439
	Utgående bokfört värde	462	613

Tabell 39. Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet

Not 9	Förbättringsutgifter på annans fastighet	2014-12-31	2013-12-31
Anskaffningsvärde			
	Ingående anskaffningsvärde	998	998
	Årets anskaffningar	136	-
	Summa anskaffningsvärde	1 134	998
Avskrivningar			
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-558	-375
	Årets avskrivningar	-219	-183
	Summa ackumulerade avskrivningar	-777	-558
	Utgående bokfört värde	357	440

Tabell 40. Not 10 Maskiner, inventarier, installationer med mera

Not 10 Maskiner, inventarier, installationer med mera	2014-12-31	2013-12-31
Anskaffningsvärde		
Ingående anskaffningsvärde	10 577	10 517
Årets anskaffningar	2 370	60
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-7 090	0
Summa anskaffningsvärde	5 857	10 577
Avskrivningar		
Ingående ackumulerade avskrivningar	-9 682	-9 189
Årets avskrivningar	-498	-493
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	6 981	0
Summa ackumulerade avskrivningar	-3 199	-9 682
Utgående bokfört värde	2 658	895

Tabell 41. Not 11 Fordringar hos andra myndigheter

Not 11 Fordringar hos andra myndigheter	2014-12-31	2013-12-31
Fordran ingående mervärdesskatt	2 028	1 641
Kundfordringar hos andra myndigheter	6	149
Summa	2 034	1 790

Tabell 42. Not 12 Förutbetalda kostnader

Not 12 Förutbetalda kostnader	2014-12-31	2013-12-31
Förutbetalda hyreskostnader	3 252	3 155
Övriga förutbetalda kostnader	521	558
Summa	3 773	3 713

Tabell 43. Not 13 Avräkning med statsverket

Not 13 Avräkning med statsverket	2014-12-31	2013-12-31
Anslag i icke räntebärande flöde		
Ingående balans	65	-
Redovisat mot anslag	8 000	1 000
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-8 066	-935
Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde	-1	65
Anslag i räntebärande flöde		
Ingående balans	587	-2 663
Redovisat mot anslag	96 006	97 606
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-96 656	-94 356
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-63	587
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag		
Ingående balans	996	1 269
Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-344	-273
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	652	996
Totalt	588	1 648

Tabell 44. Not 14 Behållning i räntekonto i Riksgälden

Not 14 Behållning i räntekonto i Riksgälden	2014-12-31	2013-12-31
Behållning på räntekonto	13 907	8 852

Den ökade behållningen på räntekontot beror på att fakturan för hyreskostnaden avseende kvartal 1 2015 utbetalades 2015-01-02.

Tabell 45. Not 15 Övriga avsättningar

Not 15 Övriga avsättningar	2014-12-31	2013-12-31
Ingående avsättning	1 234	578
Årets avsättning omstruktureringsåtgärd	889	525
Årets avsättning kompetensutvecklingsåtgärd	150	131
Utgående avsättning	2 273	1 234

Tabell 46. Not 16 Lån i Riksgäldskontoret

Not 16 Lån i Riksgäldskontoret	2014-12-31	2013-12-31
Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar		
Ingående balans	2 235	2 725
Under året nyupptagna lån	3 192	985
Årets amorteringar	-1 088	-1 475
Utgående balans	4 339	2 235

Beviljad låneram enligt regleringsbrev för 2014 är 8 000 tkr.

Tabell 47. Not 17 Övriga kortfristiga skulder

Not 17 Övriga kortfristiga skulder	2014-12-31	2013-12-31
Personalens källskatt	1 255	1 122
Övriga skulder	21	-
Summa	1 276	1 122

Tabell 48. Not 18 Upplupna kostnader

Not 18 Upplupna kostnader	2014-12-31	2013-12-31
Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	6 451	8 395
Övriga upplupna kostnader	740	849
Summa	7 191	9 244

Tabell 49. Not 19 Oförbrukade bidrag

Not 19 Oförbrukade bidrag	2014-12-31	2013-12-31
Bidrag från annan statlig myndighet	71	-
Summa	71	-

Bidrag från Kammarkollegiet enligt regeringsuppdrag A201/2479/DISK. Bidraget förväntas tas i anspråk inom tre månader.

Beslut om årsredovisning 2014

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

Stockholm den 19 februari 2015

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman