

**Ärende** LED 2015/12 **handling** 30

**Handläggare** Katarina Rouane

**Status** Beslutad

## Handlingsplan för antidiskrimineringsintegrering på Diskrimineringsombudsmannen 2015-2018

### Innehåll

Sammanfattning .....	2
Kontaktpersoner för arbetet med antidiskrimineringsintegrering .....	2
Bakgrund och nulägesbeskrivning .....	2
Process för framtagande av handlingsplan .....	2
Myndighetens arbete med antidiskrimineringsintegrering hittills .....	3
Utvecklingsbehov .....	4
Myndighetens uppdrag och mål .....	5
Genomförande .....	7
Organisering och styrning .....	7
Kompetensförsörjning .....	8
Samverkan .....	8
Uppföljning och utvärdering .....	8
Hållbarhet och lärande .....	9
Utvecklingsarbetets förutsättningar .....	9
Mål- och aktivitetslista .....	10
Effektmål .....	10
Resurser, aktiviteter och resultatmål .....	10

## **Sammanfattning**

DO arbetar för lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män är redan en del av myndighetens kärnuppdrag. Samtidigt är det en självklarhet för DO – givet myndighetens uppdrag – att vidga perspektivet och inkludera fler diskrimineringsgrunder än kön. I och med regeringsuppdraget att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering har DO inventerat och kartlagt all verksamhet för att säkra att ett antidiskrimineringsperspektiv är närvarande i alla delar av verksamheten. Översynen bekräftade att det i stora delar av verksamheten redan pågår ett systematiskt arbete, men den visade också på vissa utvecklingsbehov. DO har identifierat behov av ytterligare åtgärder främst gällande myndighetens styrprocesser och inom det främjande arbetet avseende exempelvis samverkan med andra aktörer. DO bedömer att myndighetens befintliga långa och medellånga mål lämpar sig som styrande även för arbetet utifrån detta regeringsuppdrag.

## **Kontaktpersoner för arbetet med antidiskrimineringsintegrering**

Fredrik Körner, stabschef, 08-120 20 703, [fredrik.korner@do.se](mailto:fredrik.korner@do.se)

Katarina Rouane, samordnare, 08-120 20 784, [katarina.rouane@do.se](mailto:katarina.rouane@do.se)

## **Bakgrund och nulägesbeskrivning**

### **Process för framtagande av handlingsplan**

Utgångspunkten för arbetet med att ta fram planen har varit att arbetet i möjligaste mån ska integreras i ordinarie processer, rutiner och ansvarsstrukturer på myndigheten. Staben ansvarar, enligt arbetsordningen, för att samordna antidiskrimineringsintegrering i myndighetens verksamhet och har samordningsansvaret även för arbetet med jämställdhetsintegrering. En samordnare har haft i uppdrag att skapa struktur, bearbeta och sammanställa underlaget till handlingsplanen under 2015. Ett planeringsdirektiv för uppdraget beslutades av ombudsmannen.

För att försäkra en grundläggande förståelse för uppdraget besökte samordnaren samtliga enheter för att förmedla grunderna i svensk jämställdhetspolitik, genusteori och vad strategin jämställdhetsintegrering innebär. En enkätutvärdering av insatsen visade att medarbetarna tyckte att seminariet varit givande. Enkätresultatet ska dock tolkas med viss försiktighet på grund av låg svarsfrekvens. Ledningsgruppen, bestående av samtliga enhetschefer och ombudsmannen, hade därutöver ett seminarium med en representant från det Nationella sekretariatet för genusforskning. Ledningsgruppen har därtill haft flera diskussioner och avstämningar med anledning av uppdraget.

Enhetscheferna gavs uppdraget att, utifrån de fem nationella jämställdhetspolitiska målen, inventera, kartlägga och analysera de verksamhetsgrenar de ansvarar för. Enhetscheferna hade också i uppdrag att bedöma i vilken mån verksamhetsgrenen påverkar tillgången till lika rättigheter och möjligheter utifrån de övriga sex diskrimineringsgrunderna. Inventeringen utgick ifrån den verksamhetsindelning och ansvarsfördelning som myndigheten redan använder i planering, genomförande, uppföljning och budgetering av verksamheten. Metodiken för arbetet utgick ifrån metodboken Jämstods praktika (SOU 2007:15). En bedömning av dagsläget, förutsättningar och behov analyserades för de verksamhetsgrenar som bedömdes ha koppling till de jämställdhetspolitiska målen. Baserat på denna analys föreslog sedan enhetscheferna mål och aktiviteter. Underlaget bearbetades till en handlingsplan av samordnaren och stabschefen och planen beslutades därefter av ombudsmannen.

DO har under året deltagit i flera arrangemang om jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter anordnade av Nationella sekretariatet för genusforskning. Flertalet av DO:s enhetschefer deltog på konferensen "Avstamp #jämställdhet" i mars. Ombudsmannen deltog vid samma tillfälle i ett särskilt möte med övriga generaldirektörer vars myndigheter fått i uppdrag av regeringen att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Ansvarig handläggare för samordning av regeringsuppdraget samt andra berörda medarbetare har under året deltagit vid nätverksträffar, workshoppar och utbildningar.

Denna handlingsplan omfattar DO:s externa arbete. Myndighetens antidiskrimineringsarbete utifrån ett arbetsgivarperspektiv beskrivs i Plan för lika rättigheter och möjligheter, se ärende LED 2015/309.

## Myndighetens arbete med antidiskrimineringsintegrering hittills

Ett integrerat antidiskrimineringsperspektiv är utifrån det uppdrag DO har en förutsättning för att hålla god kvalitet i verksamheten.

Diskrimineringsgrunderna ska alltid beaktas i alla moment i arbetet när så är relevant. DO:s ambition är att ett sådant perspektiv ska vara integrerat i hela myndighetens verksamhet.

För att säkerställa att så verkligen görs i praktiken påbörjades 2013 ett utvecklingsarbete för att ett antidiskrimineringsperspektiv ska införlivas i all verksamhet, på alla nivåer och i alla steg i alla processer av de personer som normalt sett deltar i verksamheten. DO kallar detta för antidiskrimineringsintegrering. Under 2013-2014 genomfördes seminarier och workshoppar på samtliga enheter och med ledningsgruppen om vad antidiskrimineringsintegrering innebär för just deras arbete. Medarbetare och chefer fick diskutera exempel från verksamheten och det fortsatta arbetet framåt. Ansvar för antidiskrimineringsintegrering skrevs in i arbetsordningen.

Regeringen gav 2015 DO i uppdrag att utveckla och återrapportera sitt arbete med jämställdhetsintegrering fram till och med år 2018.

Antidiskrimineringsintegrering har en bredare ansats och omfattar samtliga

lagskyddade sju diskrimineringsgrunder. Jämställdhetsintegrering är ett smalare uppdrag där jämställdhet är i fokus, även om detta med fördel kan göras utifrån ett intersektionellt perspektiv. Arbetet med jämställdhetsintegrering utgör sålunda en del av det mer omfattande arbetet med antidiskrimineringsintegrering.

DO:s utgångspunkt är att kön är en given kategori i jämställdhetsarbete, samtidigt som vi vet att även andra diskrimineringsgrunder spelar roll. Utgångspunkten är att jämställdhetsarbetet blir bättre om vi ser att män och kvinnor inte är homogena grupper, och om vi beaktar att inte alla känner sig som kvinnor och män.

När begreppet antidiskrimineringsintegrering används i detta dokument avses integrering av samtliga sju diskrimineringsgrunder, inklusive kön.

Baserat på den inventering, kartläggning och analys som har föregått upprättandet av denna handlingsplan bedömer DO att ett systematiskt arbete med antidiskrimineringsintegrering pågår i stora delar av verksamheten. Samtliga lagstadgade diskrimineringsgrunder ska beaktas i verksamheten och har lyfts vid genomgång av exempelvis myndighetens rådgivningsverksamhet, tillsyn och planeringen och genomförandet av myndighetens prioriterade områden.

DO bedömer att myndigheten redan idag har en hög medvetenhet om och beaktar kön och övriga diskrimineringsgrunder i arbetet med analys av anmälningar och samverkan med såväl civila samhället och nyckelaktörer. Det finns dock utrymme för förbättringar, se vidare under avsnittet om utvecklingsbehov nedan.

Gällande tillsynen av 2-3 kap. i diskrimineringslagen bedömer DO att ett systematiskt antidiskrimineringsperspektiv finns i verksamheten. Myndigheten har bland annat riktlinjer för hantering av tillsynsärenden i syfte att säkerställa en enhetlig bedömning för att bidra till DO:s övergripande mål. De mål DO väljer att driva i domstol ska bidra till en utveckling inom områden med identifierade förändringsbehov. Baserat på detta har DO valt att driva vidare mål som bland annat rört sexuella trakasserier i arbetsliv och skola.

DO:s webb, sociala medier och bildanvändning utgår ifrån ett normmedvetet perspektiv när det gäller hur vi uttrycker oss språkligt och i bildval.

Inom myndighetens administration bedrivs en hel del verksamhet med externa kontakter, exempelvis bemötande och lokal- och säkerhetsfrågor. Här beaktas och tillämpas ett antidiskrimineringsperspektiv till exempel avseende tillgänglighet i våra lokaler för besökare och deltagare i olika arrangemang.

## Utvecklingsbehov

DO bedömer att myndighetens tidigare arbete med antidiskrimineringsintegrering resulterat i många givande diskussioner och insikter som i sin tur påverkat verksamheten positivt, men att arbetet behöver

systematiseras ytterligare och i bättre mån följas upp för att bättre kunna utvärdera resultatet av insatserna. Baserat på denna lärdom har systematik och uppföljning av arbetet prioriterats i denna handlingsplan. DO valde därför att utgå ifrån metodiken i metodboken Jämstods praktika (SOU 2007:15).

Gemensamt för flera verksamhetsområden är ett konstaterat behov av att utarbeta och vidareutveckla arbetssätt och modeller för att bedriva ett systematiskt arbete där rutiner för planering, genomförande och uppföljning säkerställer att samtliga diskrimineringsgrunder beaktas. Ett sådant exempel är myndighetens samverkan med nyckelaktörer och civila samhället där en modell för antidiskrimineringsintegrering ska tas fram och tillämpas under programperioden.

Gällande myndighetens analysarbete och arbetet med att följa forskning och utvecklingsarbete bedömer DO att intersektionella perspektiv bör förstärkas i syfte att bli än effektivare i arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter. Det behöver tydliggöras hur de olika diskrimineringsgrunderna samspelar och interagerar med varandra. Detta utvecklingsarbete ska ske i nära samspel med myndighetens värdegrundsarbete.

Inom ramen för myndighetens planerings-, lednings- och beslutsprocesser har ett behov identifierats av att säkerställa att antidiskrimineringsintegrering ingår i alla delar av de processerna.

DO bedömer att ett systematiskt antidiskrimineringsperspektiv tillämpas i myndighetens tillsyn av 2-3 kap. i diskrimineringslagen. DO har dock identifierat ett behov av ytterligare könsuppdelad statistik inom området.

Det finns ett behov av att säkerställa att såväl kvinnor som män får ett professionellt och likvärdigt bemötande i kontakt med myndigheten på olika sätt, till exempel via den muntliga och skriftliga rådgivningen och i kontakt med reception och registratur. I nuläget berör policyn enbart bemötande i receptionen. Det finns behov av att vidareutveckla denna policy till en myndighetsövergripande nivå som en del av DO:s värdegrunds- och antidiskrimineringsarbete.

Det finns också behov av fortsatt analys av tillgänglighet av lokaler utifrån fler diskrimineringsgrunder. Det pågår också ett arbete med att ta fram en informationstillgänglighetspolicy.

## **Myndighetens uppdrag och mål**

Icke-diskrimineringsprincipen är central i internationell rätt och finns i en rad internationella konventioner och direktiv som Sverige åtagit sig att följa. Direktiven har genomförts i svensk rätt främst genom diskrimineringslagen. Likabehandlingsprincipen fastslås också i den svenska grundlagen.

DO:s uppdrag är fastställt i lagen om Diskrimineringsombudsmannen. Där framgår att Ombudsmannen har de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen. Ombudsmannen ska därutöver verka för att

diskriminering som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter kopplat till dessa grunder.

Inom uppdraget ligger att

- utöva tillsyn över diskrimineringslagen och föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande som har samband med föräldraledighet
- medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter
- informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer
- följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer
- följa forsknings- och utvecklingsarbete
- föreslå lagändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering.

Att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män är således redan en del av myndighetens kärnuppdrag oavsett regeringsuppdraget om att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

DO:s vision är att principen om allas lika värde och rättigheter genomsyrar det svenska samhället. Myndigheten har ett strategiskt förhållningssätt till uppdraget och en gemensam syn på hur arbetet ska ta sikte på samhällsförändring. DO:s förändringsteori utgår ifrån 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 och bidra till att uppfylla de nationella jämställdhetspolitiska målen. Kring vart och ett av strategiområdena är det formulerat ett långsiktigt mål. I strategiska planen anges därutöver två medellånga mål under varje strategiområde.

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.

DO bedömer att myndighetens redan satta långa och medellånga mål lämpar sig som styrande även för arbetet med regeringsuppdraget om

jämställdhetsintegrering. Om DO lyckas bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen bidrar även myndigheten till att uppfylla sina egna verksamhetsmål. Detta kan kortfattat illustreras i exemplet nedan.

DO har sedan starten 2009 fått in mellan 1800-2600 anmälningar om upplevd diskriminering per år. I princip har hälften av alla inkomna anmälningar kommit från kvinnor, även om anmälningarna gällt samtliga diskrimineringsgrunder. Anmälningarna som rör diskrimineringsgrunden kön handlar ofta om graviditet, föräldraledighet eller sexuella trakasserier. DO har kunnat nå framgång i ett större antal ärenden som rört diskriminering av gravida eller föräldralediga kvinnor.

Gällande lönediskriminering har myndigheten granskat arbetsgivares lönekartläggningar och tagit fram stöd för arbetsgivare och fack i arbetet för jämställda löner. DO har gjort bedömningen att möjligheterna är små att vinna ett individbaserat mål om lönediskriminering i domstol. Samtidigt kan DO konstatera att ojämställda löner är ett stort samhällsproblem och ett hinder för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet. DO har därför initierat ett omfattande analysarbete. Syftet med analysen är att synliggöra mönster i hur diskrimineringslagens krav på att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har samband med kön realiserar i organisationer och fördjupa kunskapen om hur arbetsgivarna förklarar löneskillnader mellan kvinnor och män. Utöver detta syftar även analysen till att förbättra DO:s stöd till arbetsgivare i deras arbete med att uppnå jämställda löner. Sammantaget tar detta arbete ansats på att bidra till att uppfylla såväl myndighetens egna långsiktiga mål och de jämställdhetspolitiska målen.

## **Genomförande**

### **Organisering och styrning**

DO är en så kallad enrådighetsmyndighet. Den leds av myndighetschefen, diskrimineringsombudsmannen. DO:s organisation består av nio enheter som vardera leds av en enhetschef. Ledningsgruppen är ombudsmannens samordnings- och beredningsorgan och består av enhetschefer och ombudsmannen själv. DO har cirka 100 anställda.

Enligt arbetsordningen ansvarar staben för att samordna antidiskrimineringsintegrering i myndighetens verksamhet. Stabschefen leder processen kring framtagande, uppföljning och eventuellt revidering av handlingsplanen. Samordnaren bereder och sammanställer underlag. Varje enhetschef ansvarar för antidiskrimineringsintegrering av enhetens verksamhet. Medarbetarna deltar i arbetet på olika sätt på sina respektive enheter och får information av sina enhetschefer.

Under 2015 stämmer inte tidsplanen för detta regeringsuppdrag med myndighetens ordinarie verksamhetsplanering. Handlingsplanen ska återrapporteras två månader innan myndighetens budget och verksamhetsplan för 2016 ska beslutas. De mål, aktiviteter och resurser som fastställs i

handlingsplanen förs därför över till verksamhetsplan och budget för 2016. Under åren 2016-2018 avses arbetet med jämställdhetsintegrering ske integrerat med planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamheten för myndigheten i stort.

## Kompetensförsörjning

DO bedömer att myndighetens ordinarie principer för kompetensförsörjning täcker behovet även utifrån denna handlingsplan.

## Samverkan

Medarbetare och chefer från DO har under 2015 deltagit på utbildningar, konferenser och nätverksträffar för JiM-myndigheter<sup>1</sup> arrangerade av Nationella sekretariatet för genusforskning. DO avser att fortsätta delta i dessa sammanhang till och med 2018 i syfte att inhämta kunskap och utbyta erfarenheter med de andra myndigheterna.

DO har därutöver deltagit i ett möte för JiM-myndigheter med ansvar inom högskoleområdet; Vetenskapsrådet, Forte, Vinnova, Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet, CSN och SIDA. Myndigheterna planerar att fortsätta träffas under 2016 för att diskutera gemensamma problem och eventuella samarbeten inom jämställdhetsområdet.

Utöver samverkan ovan som är en direkt följd av regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering bedriver DO samverkan med ett stort antal aktörer, organisationer och myndigheter som en del av DO:s ordinarie verksamhet.

## Uppföljning och utvärdering

Uppföljningen av arbetet enligt denna handlingsplan kommer att ske i samband med de ordinarie verksamhetsuppföljningarna. Uppföljningen av verksamheten sker främst via månadsvisa budgetuppföljningar, via tre årliga resultatdialoger mellan ombudsmannen och varje enhetschef samt i samband med årsredovisningen. Arbetet ska revideras och anpassas utifrån resultatet av uppföljningen. Handlingsplanen kommer därutöver att ses över årligen under programperioden och justeras och uppdateras vid behov.

DO:s långsiktiga mål ska följas upp under 2017-2018. Uppföljningen av de långsiktiga målen ska ske genom en samlad bedömning av de medellånga målen, vissa projekt mål och genom den så kallade främjandebarmetern. Utifrån detta kommer DO bedöma myndighetens bidrag till olika processer i omvärlden.

En intern utvärdering av utvecklingsarbetet med antidiskrimineringsintegrering ska genomföras hösten 2017. Utvärderingen ska både följa upp vilka resultat

---

<sup>1</sup> JiM står för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Med JiM-myndigheter menas myndigheter som tilldelats regeringsuppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.



som åstadkommit och ge ett underlag för hur arbetet ska fortsätta efter programperiodens slut.

## Hållbarhet och lärande

Aktiviteterna i denna handlingsplan syftar till att säkerställa ett antidiskrimineringsperspektiv i all verksamhet, på alla nivåer och i alla steg i alla processer och av de personer som vanligtvis deltar i verksamheten. Detta är ett arbete som fortsättningsvis kommer att vara en del av myndighetens verksamhetsplanering och – uppföljning framöver.

## Utvecklingsarbetets förutsättningar

DO har flera styrkor och möjligheter som kan underlätta utvecklingsarbetet. DO:s ordinarie uppdrag handlar om att främja lika rättigheter och möjligheter i samhället vilket innebär att myndigheten redan bedriver ett omfattande arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män och för att främja lika rättigheter och möjligheter utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. DO har flera medarbetare med djup sakkunskap i jämställdhetsintegrering, diskrimineringsfrågor, genusvetenskap och förändringsarbete. Det finns en god grundläggande förståelse och engagemang bland chefer och medarbetare i stort för jämställdhets- och diskrimineringsfrågor.

DO är en relativt liten myndighet, vilket bidrar till överblickbarhet och en närhet mellan ledning och medarbetare jämfört med större myndigheter. DO har ett befintligt system för organisering, styrning och uppföljning av verksamheten att utgå ifrån i arbetet med antidiskrimineringsintegrering. DO har gott stöd i arbetet av Nationella sekretariatet för genusforskning och andra deltagande JiM-myndigheter. Det finns god tillgång till material och metoder inom området jämställdhetsintegrering. Uppdraget är långsiktigt, vilket förbättrar förutsättningarna att nå framgång i arbetet.

DO har också identifierat ett antal faktorer som kan försvåra arbetet med antidiskrimineringsintegrering. Det förefaller viss risk för alltför hög ambitionsnivå internt, vilket kan stjälpa arbetet. Det pågår många olika interna utvecklingsarbeten samtidigt på myndigheten som riskerar att konkurrera om resurserna. Enhetscheferna, som identifierats som nyckelpersoner i arbetet för antidiskrimineringsintegrering, har en hög arbetsbelastning.

Redovisningsdatum för regeringsuppdraget stämmer inte med DO:s egen verksamhetsplaneringsprocess för 2016. DO:s begränsade storlek och resurser innebär att möjlighet många gånger saknas att ta fram omfattande analysunderlag eller att utveckla standards eller indikatorer för att utvärdera effekterna av insatserna.

Baserat på denna riskbedömning har DO anpassat ambitionsnivån på arbetet och spridit ut aktiviteterna över längre tid. DO har också prioriterat att säkra ett antidiskrimineringsperspektiv i alla ordinarie processer för planering, genomförande och uppföljning så att arbetet kan bedrivas effektivt och

ändamålsenligt. DO har tagit hänsyn till riskfaktorerna ovan i förberedelsen av kommunikationen av handlingsplanen.

## Mål- och aktivitetslista

DO:s arbete med antidiskrimineringsintegrering utgår ifrån myndighetens strategiska plan där myndighetens vision, strategiområden och långsiktiga mål beskrivs.

### Effektmål

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.

Denna handlingsplan tar sikte främst på mål 1 och 3-5.

## Resurser, aktiviteter och resultatmål

Tabell 1. Resurser, aktiviteter och resultatmål för mål 1.

Resurser	Aktivitet	Resultatmål
<p><b>Tid:</b> Arbetet påbörjat under hösten 2015 och pågår under 2016. Inför verksamhetsplanen 2017 fastställs mål- och aktiviteter inom området för 2017.</p> <p><b>Ansvar för genomförande:</b> Analysenheten</p> <p><b>Beräknad kostnad:</b> Uppdraget ingår redan som en del av DO:s ordinarie verksamhet och kräver därmed inga extra resurser under 2016.</p>	Genomlysning av myndighetens analysarbete samt medverkan/utbildning utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv.	Ökad integrering av alla diskrimineringsperspektiv inom myndighetens analysarbete samt medverkan/utbildning.

Tabell 2. Resurser, aktiviteter och resultatmål för mål 3 och 4.

Resurser	Aktivitet	Resultatmål
<p><b>Tid:</b> Utveckling och implementering av modell 2016-2017 Uppföljning och utvärdering 2017-2018</p> <p><b>Ansvar för genomförande:</b> Utvecklingsenheten</p> <p><b>Berörda enheter:</b> Utvecklings-, Analys- och Kommunikationsenheten</p> <p><b>Beräknad kostnad:</b> Arbetstid 2016-2017: 16 arbetsveckor Utvecklingsenheten, 1 arbetsvecka Analysenheten och 1 vecka kommunikationsenheten</p> <p>Förutsatt att särskilda medel tilldelas för genomförande i regleringsbrev 2016-2018.</p> <p><b>Budget</b> Utveckling av modell: 100 tkr, 2016 Implementering: 0 kr Utvärdering: 120 tkr, 2018</p>	<p>Utveckling av modell för antidiskrimineringsintegrering. Implementering av modellen.</p> <p>Internutbildning på Utvecklingsenheten så att samtliga medarbetare kan tjänstgöra som observatörer.</p> <p>Uppföljning och utvärdering av modellen.</p>	<p>Att ha en väl fungerande modell för antidiskrimineringsintegrering för samverkan med nyckelaktörer och civila samhälle.</p>

Tabell 3. Resurser, aktiviteter och resultatmål för mål 5

Resurser	Aktivitet	Resultatmål
<p><b>Tid:</b> Arbetet påbörjat och pågår under 2016. Inför verksamhetsplanen 2017 fastställs mål- och aktiviteter inom området för 2017.</p> <p><b>Ansvar för genomförande:</b> Administrativa enheten</p> <p><b>Berörda enheter:</b> HR och Kommunikationsenheten</p> <p><b>Beräknad kostnad:</b> Uppdraget ingår redan som en del av DO:s ordinarie verksamhet och kräver därmed inga extra resurser 2016. Eventuella kostnader för 2017 anges inför verksamhetsplaneringen.</p>	<p>Analys om tillgänglighet utifrån ett antidiskrimineringsperspektiv. Detta ska göras inom ramen för tillgänglighetsarbetet.</p> <p>Tydliggöra ansvarsfördelningen och samordningen av tillgänglighetsarbetet internt</p>	<p>DO:s lokaler och verksamhet är tillgängliga på ett professionellt och likartat sätt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.</p> <p>DO ska under arbetet med omlokalisering bibehålla sitt höga betyg i Myndigheten för delaktighets ranking.</p>

Resurser	Aktivitet	Resultatmål
Denna aktivitet hänskjuts till myndighetens värdegrundsarbete att planera och precisera närmare under 2016.	Ta fram och implementera en myndighetsövergripande bemötandepolicy.	Alla personer som kommer i kontakt med DO ska bemötas på ett likvärdigt sätt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
<b>Tid:</b> Arbetet påbörjat under hösten 2015 och slutförs under 2016. <b>Ansvar för genomförande:</b> Kommunikationsenheten <b>Beräknad kostnad:</b> Uppdraget ingår redan som en del av DO:s ordinarie verksamhet och kräver därmed inga extra resurser.	Ta fram en handbok för DO:s Upplysningstjänst där ett antidiskrimineringsperspektiv integreras i riktlinjer och rutiner för service, bemötande, samt i muntliga och skriftliga rådgivningssvar.  Utbildningar i samtalsmetodik.	Personer som vänder sig till DO för rådgivning får likvärdig service oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
<b>Tid:</b> Arbetet påbörjat under hösten 2015 och pågår under 2016. <b>Ansvar för genomförande:</b> Kommunikationsenheten <b>Beräknad kostnad:</b> Uppdraget ingår redan som en del av DO:s ordinarie verksamhet och kräver därmed inga extra resurser.	Översyn och uppdatering av myndighetens bildpolicy.  Översyn av myndighetens kommunikationsstrategi.  Kompetensutbildning för medarbetare avseende jämställd och normmedveten kommunikation.	DO:s kommunikationsstrategi, bildpolicy, webb och sociala medier är antidiskrimineringsintegrerade.
<b>Tid:</b> Påbörjas hösten 2015 och slutförs hösten 2016 <b>Ansvar för genomförande:</b> Staben <b>Berörda enheter:</b> Staben, Kommunikationsenheten, Analysenheten <b>Beräknad kostnad:</b> 14 dagar	Översyn av könsuppdelad statistik och tillhörande analys i årsredovisningen.  Vissa uppgifter har redan identifierats och införs redan till årsredovisningen 2015.  Under 2016 görs en översyn och analys av ytterligare utvecklingsbehov.	Relevanta uppgifter och delar av verksamheten presenteras och analyseras uppdelat på kön i årsredovisningen.

Resurser	Aktiviteten	Resultatmål
<p><b>Tid:</b> Genomgång under 2016 Revidering och komplettering 2016-2017</p> <p><b>Ansvar för genomförande:</b> Staben</p> <p><b>Berörda enheter:</b> Omvärldsbevakning - Analysenheten Remisshanteringen - enhetschefer Internationellt arbete - enhetschefer</p> <p><b>Beräknad kostnad:</b> Uppdraget ingår redan som en del av DO:s ordinarie verksamhet och kräver därmed inga extra resurser.</p>	<p>Samtliga av myndighetens relevanta styrdokument analyseras och kompletteras vid behov i syfte att säkerställa ett antidiskrimineringsperspektiv.</p> <p>Exempel på processer som hittills identifierats är omvärldsbevakning, remisshantering och internationellt arbete.</p>	<p>Att antidiskrimineringsperspektivet beaktas i hela kedjan av planering, ledning och beslut inom myndigheten.</p> <p>Ett enhetligt förhållningssätt i arbetet med till exempel omvärldsbevakning, remissvar och vid internationellt deltagande.</p>