



1847402704747#037
42232!524303742232
43113&77/?54584525
8852582+ ' 43947525
€3##458215!524303
742232!52430374223
24311347�
31632@jf8723]%%45
51452/=46893789+4
872339679(3058805
72+5284852858258+
+9852985290528+85
2882+8111238() **2011**

Förord

Verksamheten vid DO har allt sedan starten 2009 utsatts för ständiga förändringar. Olika arbetssätt från de gamla ombudsmannamyndigheterna skulle ersättas av en samsyn på uppdraget och hur det skulle genomföras. Det är en process som inte är okomplicerad och som tar tid. En viss turbulens har präglat vardagen och 2011 har inte varit något undantag. Efter ett dramatiskt chefsbyte i februari har medarbetarna bytt chef ytterligare två gånger. Trots detta har mycket god verksamhet utförts.

DO har tagit viktiga steg för att nå de mål som är vägledande för vårt arbete. Ärendebalanserna har mer än halverats och i slutet av året satte vi igång ett stort arbete för att utveckla och effektivisera hanteringen av individanmälningar. Ansträngningarna under året har inte fullt ut räckt till för att förkorta handläggningstiderna så mycket som vi hade önskat, men med det utvecklingsarbete som satts igång ser jag med full tillförsikt på framtiden. Två principiellt viktiga mål har vunnits i år och för första gången sedan DO bildades 2009 har större tillsynsgranskningar genomförts. Vi har också gjort goda insatser i vårt främjandearbete.

DO har ett brett och ansvarsfullt uppdrag. För att fullgöra det måste vi nå en rimlig balans mellan dess olika delar, tillsyn och främjande. Vi kommer nu att prioritera inom och mellan de olika delarna, samt utveckla metoder för att säkerställa samspelet mellan våra verksamheter i syfte att nå största möjliga effekt. Det breda uppdraget i förhållande till myndighetens relativt sett lilla storlek kräver vidare att vi verkar genom och tillsammans med andra aktörer i vår strävan att åstadkomma ett samhälle fritt från diskriminering. Här väntar utmaningar både med att fokusera vårt eget arbete och att stimulera andra aktörer för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Det är också viktigt att människor som kommer i kontakt med DO förstår vilken roll vi har och hur vi verkar för att driva på samhällsutvecklingen så att många människor får det bättre.

Jag tillträdde som ny Diskrimineringsombudsman den 1 oktober och har sedan dess ägnat mycket tid till möten med medarbetare i organisationen. Jag har mött ett inspirerande engagemang, stor kompetens och en stark vilja till förändring – viktiga egenskaper för att lyckas med det utvecklings- och förändringsarbete som krävs när vi tar oss an de strategiska utmaningar som DO har. Jag ser med tillförsikt fram emot kommande år.



Agneta Broberg

Diskrimineringsombudsman

Innehåll

Sammanfattande bedömning av DO:s verksamhet 2011	5
DO:s uppdrag.....	7
Resultatredovisning och ekonomisk översikt.....	9
Tillsyn	13
Resursfördelning.....	13
Individanmälningar enligt DL och FL.....	14
Processer.....	24
Analys – individanmälningar	27
Analys – processer	29
Hantering av anmälningar enligt DO-lagen	30
Analys – hantering av anmälningar enligt DO-lagen	30
Tillsyn över aktiva åtgärder	31
Analys – tillsyn av aktiva åtgärder.....	32
Främjande	34
Resursfördelning.....	34
Rådgivning.....	36
Analys av muntlig och skriftlig rådgivning.....	39
Medverkan/Utbildning	41
Analys – medverkan/utbildning	43
Samverkan.....	44
Analys – samverkan.....	47
Övriga åtgärder och initiativ enligt DO-lagen	48
Analys – övriga åtgärder och initiativ.....	49
Kommunikation	54
Analys – kommunikation	58
Myndighetens interna utveckling.....	59
Analys – myndighetens interna utveckling	65
Finansiell redovisning.....	67
Beslut om årsredovisning för 2011	77
Bilaga 1: DO:s råd.....	78
Bilaga 2: DO:s organisation.....	79
Bilaga 3: Avslutsgrunder	80

Sammanfattande bedömning av DO:s verksamhet 2011

DO har under verksamhetsåret 2011 fortsatt att satsa resurser på att systematiskt kvalitetssäkra handläggningen i syfte att minska ärendebalanserna och korta handläggningstiderna. Resultatet har blivit att ärendebalanserna har kommit ner till rimliga nivåer. Ett minskat ärendeinflöde (framförallt av ärenden som inte omfattas av diskrimineringskyddet) har också bidragit till detta resultat. Sammantaget bedömer DO att satsningen på hanteringen av individanmälningar har varit nödvändig och att den har lett till en förbättring av denna del av verksamheten. Trots detta har de uppsatta målen för handläggningstider inte nåtts för alla typer av ärenden. De ärendekriterier som har tagits fram som stöd i handläggningen måste också fortsätta att utvecklas. Det gäller även utredningsmetodiken.

Arbetet med ärendeanalyser inom de olika sakområdesgrupperna har i enlighet med målsättningen bedrivits mera systematiskt. Analyser av anmälningar är en viktig kunskapskälla för såväl tillsynsverksamheten som den främjande delen av verksamheten. På det sättet kan hanteringen av anmälningsärenden på sikt generera resultat även inom andra områden.

DO har under året i större utsträckning än tidigare år kunnat granska arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder. Granskningarna har genomförts som ett led i DO:s arbete med två fokusområden (se mer under DO:s strategier, sidan 7). Syftet har varit att få huvudmännen att ta ett ökat ansvar för att säkerställa principen om ickediskriminering. I samband med granskningarna har DO fått viktiga erfarenheter från tillsyn av stora arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder. DO:s slutsats är att granskningar behövs som en påtryckning i kombination med utbildning, rådgivning och metodstöd.

Även om främjandeinsatserna under 2011 har fått stå tillbaka något för den prioritering som har gjorts på tillsynssidan har den delen av verksamheten kunnat utvecklas jämfört med tidigare år. Det gäller särskilt DO:s utbildningar i egen regi och insatserna i samband med Romarapporten. DO har vidare samverkat med det civila samhället¹, bland annat i det stora EU-projekt som har genomförts.

DO:s kommunikation har till viss del präglats av att myndigheten haft tre generaldirektörer och därför varit mindre offensiv och haft färre utåtriktade aktiviteter. Webbplatsen har utvecklats bland annat genom översättning av grundtexter till ett flertal olika språk, nya målgruppsinriktade sidor till fack och arbetsgivare, samt bättre sökfunktioner. Antalet besökare och sidträffar

¹ Begreppet det civila samhället används i betydelsen av en arena – skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet – där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen. Inom det civila samhället verkar bland annat ideella föreningar, stiftelser och registrerade trossamfund, men även nätverk, tillfälliga sammanslutningar och andra aktörer.

har ökat kraftigt. Nya basbroschyrer om DO på de nationella minoritetsspråken och lättläst svenska har producerats, liksom metodstöd och goda exempel som riktar sig till arbetsmarknadens parter. Behov av fortsatt utvecklingsarbete finns dock inom flera områden inom främjandeverksamheten.

DO har under året fortsatt arbetet med att utveckla formerna för verksamhetsplanering med bland annat en tydligare målstruktur och en förstärkt uppföljning. En struktur för omvärldsbevakning och omvärldsanalys har också tagits fram. Målet för dessa sammantagna åtgärder för verksamhetsstyrningen är att säkerställa ett effektivt användande av resurserna.

Om juridiken ska kunna bli ett effektivt verktyg för att minska diskrimineringen i samhället måste DO driva ärenden som kan antas få stor betydelse för att påverka samhällsutvecklingen och möjliggöra att många individer kan tillvarata sina rättigheter. Ett sådant arbetssätt behöver kompletteras med en utökad tillsyn av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder och samordning av DO:s strategiska insatser för att stimulera externa aktörers arbete mot diskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter. Under det sista kvartalet har DO påbörjat ett utvecklingsarbete och förberett en omfördelning av resurser från hanteringen av individanmälningar till tillsyn av aktiva åtgärder och till en förstärkning av främjandeuppdraget.

Sammantaget har DO befunnit sig i en turbulent situation med bland annat flera chefsbyten under året och ett stort behov av satsning på hanteringen av individanmälningar. Mot bakgrund av detta ser DO med tillfredsställelse på de insatser som har utförts under året samt den struktur som har tagits fram för fortsatt verksamhet 2012.

DO:s uppdrag

DO:s instruktion anger att DO har de uppgifter som följer av diskrimineringslagen (2008:567) (DL), föräldraledighetslagen (1995:584) (FL) och lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen). DO ska också följa och analysera utvecklingen inom sitt område.

Härutöver finns regleringsbrev med återrapporteringskrav och riksdagens beslut med anledning av regeringens budgetproposition 2011/12:1.

DO:s strategier

Utifrån DO:s vision har myndigheten arbetat fram ett strategiskt förhållningssätt till uppdraget som innebär att tillsyns- och främjandeuppdraget (organisatoriskt åtskilda) ska samverka för att åstadkomma en samhällsförändring. DO har formulerat följande strategiska mål för verksamheten:

1. Juridiken är ett väl fungerande verktyg för individers upprättelse och motverkar diskriminerande strukturer.
2. Nyckelaktörer tar ansvar för att säkerställa principen om ickediskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter.
3. Kunskapen om rättigheter och om vägar till upprättelse är hög bland relevanta företrädare för det civila samhället.
4. Kunskapen om samband mellan individuella kränkningar och diskriminerande strukturer är vägledande för beslutsfattare.
5. DO kännetecknas av samarbete, kunskap, utveckling och en arbetsmiljö som bidrar till verksamhetens kvalitet och genomslag.

Som komplement till styrdokument från riksdagen och regeringen har även myndighetsgemensamma prioriteringar i form av fokusområden tagits fram i syfte att bidra till långsiktighet och gemensam inriktning för myndighetens olika verksamhetsdelar. De har också gett DO möjlighet att arbeta på ett samlat sätt med flera diskrimineringsgrunder samtidigt och utgjort en läro- och förankringsprocess som bidragit till samsyn på uppdraget, strategier och verksamhetsmål. Arbetet är myndighetsövergripande och innefattar alla eller flertalet av enheterna.

För planeringsperioden 2010–2011 valdes fokusområdena:

- Rätten till hälso- och sjukvård på lika villkor
- Mobilisering av arbetsmarknadens parter i arbetet mot diskriminering
- Muslimers tillgång till rättigheter

Av arbetsbelastningsskäl och på grund av den nödvändiga prioriteringen på individärendehanteringens beslutades i februari att fokusområdet om muslimers tillgång till rättigheter skulle utgå.

DO:s råd

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.²

DO:s råd har haft tre möten under 2011. Vid dessa möten diskuterades myndighetens uppdrag, vision och strategier samt organisation och verksamhetsplan.

² Rådets medlemmar framgår av bilaga 1, sidan 78.

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.

Verksamheten redovisas med samma indelning som under 2010, nämligen efter tillsyn och främjande. Indelningen följer de lagstadgade uppgifterna och myndighetens tolkning av dessa.

Verksamhetsområdet tillsyn utgörs av

- individanmälningar enligt diskrimineringslagen (DL) och föräldraledighetslagen (FL)
- processer
- hantering av individanmälningar enligt DO-lagen (ärenden som faller utanför diskrimineringsskyddet i DL)
- granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder.

Verksamhetsområdet främjande utgörs av

- rådgivning
- medverkan/utbildning
- samverkan
- övriga åtgärder och initiativ
- bevakning av forskning och utveckling
- internationella frågor
- kommunikationsverksamhet.

Enligt regleringsbrevet för 2011 ska DO minska ärendebalanserna för individärenden och redovisa vilka åtgärder myndigheten har vidtagit för att hantera de ökade ärendebalanserna samt dess effekter. Redovisningen ska även innefatta insatser som har vidtagits för att säkerställa ett effektivt resursutnyttjande. DO ska också särskilt redovisa vilka åtgärder som vidtagits vad gäller tillsynen över aktiva åtgärder.

Som redogjorts för ovan har myndigheten arbetat med så kallade fokusområden. Utfall och prestationer som har bäring på fokusområdena redovisas under den del av verksamheten som aktiviteterna utförts inom.

Under 2011 har myndigheten fortsatt att utveckla styrmodellen för planering och uppföljning. En del utvecklingsarbete kvarstår. För 2011 går det därför att göra en mer utförlig redovisning än vad som var möjligt för tidigare år. Det beror på att tidredovisningssystemet har utvecklats och att projekt- och aktivitetskostnader i redovisningen har kunnat följas upp i större utsträckning än tidigare. År 2011 är första året som DO har möjlighet att beräkna prestationskostnaderna baserat på nedlagd och redovisad arbetstid för ett helt kalenderår. För 2010 baserades de beräknade kostnaderna på en extrapolering utifrån utfallet det sista kvartalet 2010, då tidredovisning infördes först den 1 oktober 2010. Prestationskostnader baserade på nedlagd

arbetstid kan inte redovisas för 2009 och därför saknar DO underlag för en treårsjämförelse. Tidredovisningssystemet är ännu inte helt kvalitetssäkrat eftersom det finns svårigheter i definitionen av vissa avgränsningar mellan närliggande verksamhetsområden, till exempel mellan medverkan/utbildning och samverkan samt mellan utredningen och processföringen i individanmälningar. Myndigheten bedömer dock att systemet 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. Diariesystemet har sedan det infördes 2009 fortsatt att utvecklas, men fortfarande återstår en del utvecklingsarbete.

Individanmälningar som inkom före sammanslagningen och före verksamhetsåret 2009, redovisas endast summariskt. De ingår inte heller i beräkningen av handläggningstider. Någon mer detaljerad redovisning är inte möjlig på grund av skillnader i de tidigare ombudsmännens diariesystem och rutiner.

Samtal till telefonrådgivningen kunde följas upp mer detaljerat först 2010. Därför saknas jämförelsetal för 2009.

Den skriftliga rådgivningen har i likhet med föregående år beskrivits och analyserats utifrån en manuell uppföljning och utvärdering av verksamheten under två månader. Jämförelsetal för 2009 saknas.

Prestationsredovisning

Förutom sedvanlig sammanvägd bedömning av verksamheten redovisas nedanstående prestationer särskilt både i volym och kostnad. För vissa större verksamhetsområden, till exempel kommunikation, där myndigheten har valt att inte redovisa några prestationer redovisas här istället de samlade kostnaderna för de olika verksamhetsdelarna.

Tillsyn

1. avslutade individanmälningar
2. avslutade processer
3. avslutade granskningar av aktiva åtgärder enligt DL

Främjande

4. rådgivning muntlig och skriftlig
5. medverkan/utbildning/samverkan
6. av DO arrangerad utbildning
7. remisser
8. internationellt arbete

Ekonomisk översikt

Myndighetens gemensamma kostnader fördelas efter de direkta personalkostnaderna på tillsyn respektive främjande. De direkta personalkostnaderna är beräknade utifrån tidredovisningen för 2011. Myndighetens gemensamma kostnader består av kostnader för myndighetens ledning (inklusive DO:s råd), stab och administration, lokaler, utrustning, inventarier, kompetensutveckling samt kostnader för verksamhetsutveckling med mera. Fördelning av myndighetens gemensamma kostnader under 2010 beräknades utifrån tidredovisningen för perioden oktober–december 2010. Under 2009 användes den organisatoriska strukturen som fördelningsnyckel för samtliga kostnader.

Tabell 1: Kostnader för tillsyn och främjande (tkr)

Kostnader per verksamhet	2011	2010	2009
Tillsyn	55 383	55 809	61 736
Främjande	40 193	39 280	38 955
Summa	95 576	95 089	100 691

Tabell 2: Intäkter för tillsyn och främjande (tkr)

Intäkter per verksamhet	2011	2010	2009
Tillsyn			
Intäkter av anslag	52 399	54 002	59 758
Övriga intäkter	2 984	1 807	1 978
Summa Tillsyn	55 383	55 809	61 736
Främjande			
Intäkter av anslag	37 375	38 450	33 873
Övriga intäkter	2 818	830	5 082
Summa Främjande	40 193	39 280	38 955
Summa totalt	95 576	95 089³	100 691

Anslag

Årets tilldelade medel för anslag uppgick till 92 900 tkr. Beaktat det ingående anslagssparandet från 2010 på 1 703 tkr var det disponibla beloppet 94 603 tkr.

Anslagsförbrukningen uppgick till 90 407 tkr, motsvarande 96 procent av det disponibla beloppet. Årets anslagssparande uppgår till 4 196 tkr. De främsta skälen för detta är att personalkostnaderna blivit lägre då flera vakanta tjänster inte tillsatts och beslutade organisationsneddragningar fått genomslag. DO har under året haft en turbulent situation, där myndighetschefen förflyttades i februari, myndigheten hade en tillförordnad

³ Skillnaden mot 2009 hänför sig bl.a. till anslag från Ungdomsstyrelsen 5 Mkr

chef under åtta månader och fick en ny ordinarie chef i oktober.
Verksamheten har därför av naturliga skäl haft en mer förvaltande än
utvecklande karaktär.

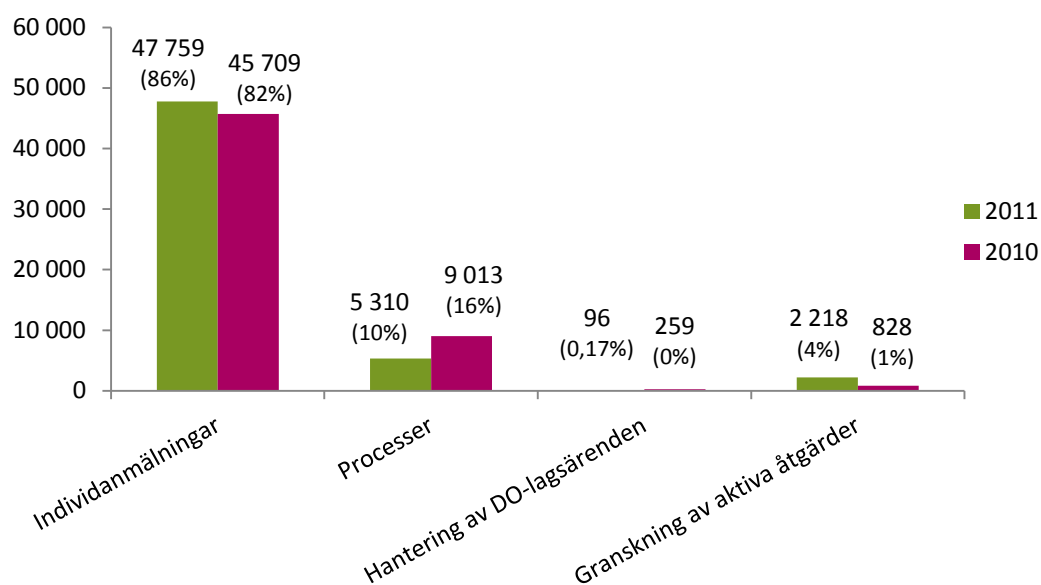
Tillsyn

Tillsynsverksamheten redovisas under följande områden:

- individanmälningar enligt diskrimineringslagen (DL) och föräldraledighetslagen (FL)
- processer⁴
- hantering av individanmälningar enligt lagen om diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen) (ärenden som faller utanför diskrimineringsskyddet i DL)
- granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder.

Resursfördelning

Figur 1: Resursfördelning avseende tillsyn (tkr)⁵



Tillsyn 2011: 55 809 (59% av DO:s totala resurser)

Tillsyn 2010: 55 383 (58% av DO:s totala resurser)

⁴ Med processer avses hanteringen av individanmälningar från det att DO har tagit ställning för att diskriminering eller missgynnande har förekommit, till dess att ärendet har avslutats genom förlikning eller dom. Kostnaderna består huvudsakligen av personalkostnader, men även rättegångskostnader och advokatkostnader ingår.

⁵ Kostnadsberäkningarna för 2011 baseras på redovisad tid för hela kalenderåret. De beräknade kostnaderna för 2010 baserades på en schablon grundad på utfallet för det sista kvartalet 2010. Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

Individanmälningar enligt DL och FL

Återrapporteringskrav i regleringsbrevet:

Diskrimineringsombudsmannen ska minska ärendebalanserna och redovisa vilka åtgärder som har vidtagits samt dess effekter. Redovisningen ska även innefatta insatser som vidtagits för att säkerställa ett effektivt resursutnyttjande.

Antalet inkomna anmälningar under 2011 har minskat med 25 procent jämfört med 2010 och 22 procent jämfört med 2009. Anmälningar som inte omfattas av diskrimineringslagen (DL) står för den största minskningen. Den utgående balansen 2011 har minskat med 63 procent jämfört med 2010 och med 76 procent jämfört med 2009.

Tabell 3: Balanser för anmälningar

	2011	2010	2009
Ingående balans	1 056 ⁶	1 633 ⁷	728 ⁸
Inkomna	1 957	2 614	2 537
Avslutade ⁹	2 625	3 189	1 635
Utgående balans	388	1 058	1 630

DO har under 2011 fortsatt att utveckla och kvalitetssäkra handläggningen av individanmälningar. Målsättningen är att den ska vara effektiv, strategisk och rättssäker. Redan 2010 beslutade DO om särskilda åtgärder för att säkerställa kvaliteten i handläggningen. Åtgärderna redovisas i promemorian: ”Åtgärder för att säkerställa en effektiv, strategisk och rättssäker hantering av individanmälningar”.

Det arbete som påbörjades under 2010 med att ta fram gemensamma kriterier för ärendehandläggningen och ramar för systematiska genomgångar av individanmälningar har under 2011 fastställts i en ”Handledning för individärenden”. Handledningen innehåller bland annat kriterier för bedömning av om ett ärende bör utredas eller inte och det övergripande syftet med handledningen är att säkerställa en enhetlig hantering av ärenden.

DO har haft som mål att individanmälningar inte skulle ha längre handläggningstid än 180 dagar för ett normalärende och 240 dagar för ett mer komplicerat ärende. Den genomsnittliga handläggningstiden skulle inte överstiga 90 dagar. Dessutom sattes ett mål om att 20 procent av ärendena

⁶ Differensen mellan den utgående balansen för 2010 och den ingående balansen 2011 beror på att det funnits behov av att återöppna vissa avslutade ärenden för vidare handläggning samt korrigerings vid felregistrering.

⁷ Differensen mellan den utgående balansen för 2009 och den ingående balansen 2010 beror på att det funnits behov av att återöppna vissa avslutade ärenden för vidare handläggning samt korrigerings vid felregistrering.

⁸ Ingående balans från de tidigare ombudsmännen; JämO, HomO, HO och DO.

⁹ Med avslutade menas ärenden som har avslutats i diariet.

skulle avslutas efter endast en översiktlig bedömning.

Myndigheten hade även bildat särskilda ärendegrupper för att ta fram kriterier för vad som kan vara viktigt att utreda. Grupperna består av utredare, beslutsfattare och processförare och arbetet sker både utifrån den rättsliga bedömningen av ett ärende eller en ärendetyp och utifrån strategiska överväganden. Det innebär att DO, utifrån den kunskap om samhällets diskriminerande strukturer som vi får genom anmälningarna, bedömer vilka ärenden som kan få störst genomslag och vara bäst lämpade att bidra till en samhällsförändring. Detta systematiska arbete syftar till att få kunskap om förekomsten av diskriminering och att ta fram en struktur för hur vi kan samla och analysera den kunskap vi får genom anmälningarna. Analyserna ska även kunna användas som underlag i vårt främjandearbete. Genom arbetet vill DO säkerställa att det är just de ärenden som uppfyller kriterierna som utreds.

Härutöver har kompetensutveckling i förvaltningsrätt, utrednings- och fördragnings teknik för utredarna genomförts (läs mer under Kompetensutveckling på sidan 61).

Ovan beskrivna åtgärder har lett till att samtliga inkomna ärenden från 2009, med undantag för pågående processer i domstol, nu har avslutats. Detsamma gäller för de ärenden som överfördes från de gamla ombudsmännen.

Ärendebalanserna har mer än halverats jämfört med år 2010.

Tabell 4: Genomsnittlig handläggningstid i dagar

2011	2010	2009
147	167	104

Jämfört med 2010 har den genomsnittliga handläggningstiden kortats ned något. I den redovisade genomsnittliga handläggningstiden ingår bara ärenden som inkommit 2009 och senare. Ärenden som överfördes från de gamla ombudsmännen till DO finns inte med. Det innebär att de ärenden som avslutades år 2009 inte kunde ha en längre handläggningstid än 365 dagar. Mot denna bakgrund är det svårt att göra en riktig jämförelse med 2009 års handläggningstider.

Handläggningstiden räknas från det att ärendet kommit in till DO till dess att det avslutats. Ärenden i domstol (som avslutats) ingår i handläggningstiden, vilket höjer den genomsnittliga handläggningstiden eftersom en domstolsprocess kan ta lång tid.

Prestation 1: Avslutade individanmälningar

	2011	2010	2009
Kostnad totalt, tkr	53 068 tkr	54 722 tkr	– ¹⁰
Antal avslutade ärenden	2 625	3 189	1 635
Kostnad/handlagt ärende	20 tkr	17 tkr	–

Könsperspektiv

För den som anmäler till DO via DO:s anmälningsblankett finns möjlighet att ange olika alternativ kring uppgiften kön. Anmälaren kan ange sig själv vara kvinna, vara man, ha transidentitet eller avstå från att identifiera sig enligt något av alternativen. Detta är ett led i DO:s arbete med att främja likabehandling och att ha ett inkluderande bemötande av myndighetens målgrupper.

Tabell 5: Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2011	2010	2009
Kvinna	912	1 171	1 237
Man	981	1 349	1 172
Övrigt ¹¹	64	94	128
Totalt	1 957	2614	2 537

Under 2011 var 47 procent av anmälarna kvinnor och 50 procent var män. För 3 procent saknades uppgift om kön. Förhållandet mellan könen var ungefär det samma under 2010 (K45/M52). Under 2009 var däremot kvinnor i majoritet bland anmälarna (K49/M46).

Anmälningarna inom arbetslivet 2011 har varit relativt jämnt fördelade mellan kvinnor och män. Jämfört med 2010 och 2009, har något fler män än kvinnor anmält diskriminering inom arbetslivet 2011. Bland de som anmält en arbetsgivare dominerar män, särskilt bland dem som påtalat diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller ålder. Fler kvinnor än män anmäler könsdiskriminering och missgynnande som har samband med föräldraledighet. Kvinnor tar ut större delen av föräldraledigheten och drabbas sannolikt i högre utsträckning på arbetsmarknaden när det gäller missgynnande från arbetsgivaren. Fler kvinnor än män anmäler könsdiskriminering och när det gäller sexuella trakasserier är det nästan enbart kvinnor som anmäler.

Anmälningarna inom utbildningsområdet 2011 har varit relativt jämnt fördelade mellan pojkar/män och flickor/kvinnor. Även 2010 och 2009 var könsskillnaderna relativt små, något fler kvinnor än män 2010 och tvärtom år 2009. Könsskillnaderna varierar dock inom flera skolformer. Flera pojkar än flickor anmäler grundskolan. Detsamma gäller universitetet. Flera flickor

¹⁰ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

¹¹ I Övrigt ingår uppgift saknas, vill inte uppge könsidentitet och transidentitet. Transidentitet redovisas inte separat i denna tabell eftersom det började registreras först i november 2011.

än pojkar anmäler gymnasieskolan och komvux.

Av antalet anmälningar inom övriga samhällsområden är 50 procent från män och 43 procent från kvinnor. Jämfört med 2010 har andelen kvinnor ökat något (K39/M48) men år 2009 var andelen kvinnor högre än män (K47/M45). Även om fler män än kvinnor anmäler finns det några områden där kvinnor är i majoritet. Dessa är hälso- och sjukvård, bostad och butik. Lika många kvinnor som män anmäler socialtjänsten.

Anmälningar via Antidiskrimineringsbyråer/verksamheter

Under året har tio individanmälningar kommit in via en antidiskrimineringsbyrå/-verksamhet (ADV). När det gäller DO:s samverkan med ADV:er, se sidan 42 och sidan 45.

Närmare om individanmälningarnas innehåll

Fördelning av diskrimineringsgrunder för individanmälningar

Tabell 6: Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på diskrimineringsgrunder och missgynnande i samband med föräldraledighet

	2011	2010	2009	2011	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade	Avslutade
Etnisk tillhörighet	694	761	766	924	875	329
Funktionsnedsättning	563	965	900	767	1196	415
Kön	348	386	387	512	444	166
Könsidentitet eller könsuttryck	27	10	9	19	7	4
Missgynnande i samband med föräldraledighet	61	72	69	78	77	41
Religion eller annan trosuppfattning	121	101	64	142	102	31
Sexuell läggning	45	44	40	56	41	20
Ålder	248	291	267	336	285	162
Diskrimineringsgrund saknas	246	262	213	260	224	106
Totalt¹²	2 353	2 892	2 715	3 094	3 251	1274

Etnisk tillhörighet är den generellt sett vanligaste diskrimineringsgrunden på samtliga samhällsområden. Därefter kommer funktionsnedsättning, utom inom arbetslivet där kön är den näst vanligaste diskrimineringsgrunden.

¹² 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.

Sektorsfördelning för individanmälningar

Tabell 7: Inkomna anmälningar fördelat på sektor

	2011	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Inkomna
Stat	386	547	548
Kommun	466	571	619
Landsting	174	220	275
Privat	843	1 267	1 087
Uppgift saknas	88	9	8
Totalt	1 957	2 614	2 537

Liksom föregående år dominerar anmälningar som rör den privata sektorn med 43 procent av de inkomna ärendena. Anmälningar som rör stat och kommun svarar för 20 procent respektive 24 procent. Jämfört med tidigare år är den procentuella fördelningen mellan sektorerna i stort sett oförändrad.

Fördelning av samhällsområden för individanmälningar

Tabell 8: Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på samhällsområden

	2011	2010	2009	2011	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade	Avslutade
Arbetslivet ¹³	731	763	807	911	854	417
Arbetsförmedling m.m.	59	42	36	58	42	15
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisation m.m.	23	12	9	23	13	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	9	8	2	14	4	0
Utbildning	184	244	192	301	193	77
Hälso- och sjukvård	142	169	179	171	281	19
Socialtjänst	122	157	102	215	136	16
Övriga varor och tjänster ¹⁴	134	155	353	184	188	69
Restaurang och butik ¹⁵	102	130	0	136	108	0
Socialförsäkring m.m.	45	107	111	98	134	32
Bostad ¹⁶	61	76	0	78	98	0
Offentlig anställning	90	64	42	105	76	6
Försäkring och bank ¹⁷	37	39	0	48	38	0
Värnplikt	0	0	1	1	0	0
Ej lagskyddade områden ¹⁸	218	648	703	252	787	540
Totalt	1 957	2 614	2 537	2 595	2 952	1 193

Antalet anmälningar har minskat något jämfört med tidigare år för de flesta samhällsområden. Den kraftigaste minskningen gäller ärenden som inte omfattas av diskrimineringskyddet. Det beror till stor del på att föregående års massanmälningar om bristande tillgänglighet som skapats till följd av Marschen för tillgänglighet i år har uteblivit.

¹³ Missgynnade i samband med föräldraledighet redovisas under området arbetslivet.

¹⁴ I 2009 årsredovisning redovisades statistik för bostad, restaurang och butik och försäkring och bank under Övriga varor och tjänster.

¹⁵ I 2009 årsredovisning redovisades statistik för bostad, restaurang och butik och försäkring och bank under Övriga varor och tjänster.

¹⁶ I 2009 årsredovisning redovisades statistik för bostad, restaurang och butik och försäkring och bank under Övriga varor och tjänster.

¹⁷ I 2009 årsredovisning redovisades statistik för bostad, restaurang och butik och försäkring och bank under Övriga varor och tjänster.

¹⁸ Med ej lagskyddade områden avses anmälningar som inte omfattas av diskrimineringslagens diskrimineringskydd.

Avslutsgrunder för individanmälningar

Tabell 9: Anmälningar fördelat på avslutsgrund

Avslutsgrund	2011	2010	2009
Dom ¹⁹	52	11	12
Förlikning ²⁰	50	38	36
Ej diskriminering	1 503	1 143	287
Ej lagskydd	364	1 067	537
Ej missgynnad enligt föräldradighetslagen	41	36	12
Facket företräder/Överlämnat till facket	185	142	112
Preskriberat	101	112	60
Återkallat	81	161	103
Annan orsak ²¹	240	268	69
Ärenden överförda från tidigare ombudsmän ²²	8	215	407
Totalt	2 625	3 193	1 635

Liksom 2010 och 2009 har den vanligaste avslutsgrunden för anmälningarna varit *ej diskriminering*. Skälen kan till exempel vara bevissvårigheter eller för svag koppling till angiven diskrimineringsgrund. Avslutsgrunden omfattar även utbildningsärenden där DO bedömer att huvudmannen har uppfyllt de krav på utredning och skäliga åtgärder som lagen ställer vid trakasserier. Anmälningar som har avslutats som *ej lagskydd* har minskat kraftigt jämfört med 2010 och halverats jämfört med 2009. Kategorin omfattar både ärenden som redan initialt bedömts falla utanför lagskyddet och ärenden där DO efter utredning kommit fram till att DL inte är tillämplig.

Sedan 1 maj 2011 har DO infört en ny rutin rörande ärenden som rör arbetslivet. Om anmälaren är medlem i ett fackförbund översänds ärendet till fackförbundet och DO avslutar ärendet. 100 ärenden har därför avslutats med avslutsgrunden ”överlämnat till facket”.

Arbetet med att utveckla diariesystemet och våra interna rutiner pågår. Detta gäller särskilt avslutsgrunder och skillnaden mellan dessa. En beskrivning av avslutsgrunderna finns i Bilaga 3: Avslutsgrunder se sidan 80.

¹⁹ En dom kan avse flera individanmälningar. Därför överensstämmer inte antalet domar med antalet ärenden avslutade genom dom. Här ingår samtliga individanmälningar i vilka dom från Arbetsdomstolen meddelats samt domar från allmän domstol som vunnit laga kraft under 2010.

²⁰ Här ingår samtliga ärenden i vilka förlikningsavtal slutits.

²¹ Här ingår avslutsgrunderna anmälan bristfällig, avbrutet/Annat, se anteckning, saknar värde, undantag tillåtet och utreds av Skolinspektionen/annan myndighet.

²² I statistiken för dom och förlikning ingår anmälningsärenden överförda till DO från de gamla ombudsmännen. Övriga avslutade ärenden överförda från de gamla ombudsmännen specificeras inte i tabellen då begränsningar i systemet ej möjliggör en detaljerad ärendeindelning.

Arbetslivet

DO har valt att dela in ärendena i fyra ärendegrupper: rekrytering, pågående anställning, avslut av anställning samt arbetslivet i vid mening.

Rekrytering

Ett typärende är att en person anmäler att han eller hon inte kallats till anställningsintervju alternativt inte fått anställning och anser att det har samband med etnisk tillhörighet. Det är ofta svårt att visa att det är fråga om diskriminering i dessa ärenden, till exempel på grund av att den som gjort anmälan inte hade de meriter som krävdes. Ett annat typärende är att en kvinna berättar att hon är gravid och anställningsförfarandet avbryts i samband med detta.

Pågående anställning

Anmälningarna under pågående anställning rör till exempel trakasserier, lönesättning och arbetsledning. Den vanligaste diskrimineringsgrunden är kön (sexuella trakasserier). Ärenden om trakasserier är ofta svårutredda då händelser kan ligga långt tillbaka i tiden och det ofta rör situationer där ord står mot ord. DO har inte gått vidare med något ärende som rör lönediskriminering. Det är ofta svårt att visa ett samband mellan en löneskillnad och en diskrimineringsgrund. DO har större möjligheter att gå vidare med löneärenden som rör föräldraledighet. En förklaring till detta är att den som är föräldraledig kan jämföra med hur löneutvecklingen har sett ut innan ledigheten.

Avslut av anställning

Anmälningarna vid avslut av anställning rör avslut av provanställningar samt uppsägningar och avsked, till exempel när en provanställning avbryts på grund av graviditet.

Arbetslivet i vid mening

De flesta anmälningarna inom arbetslivet i vid mening rör arbetsförmedlingen. Andra handlar om a-kassa, fackförbund eller närings- och yrkesverksamhet. Anmälningarna gäller ofta bemötande och handläggning. Det kan handla om att man inte får det man förväntar sig av Arbetsförmedlingen, till exempel en viss aktivitet. DO har avslutat de flesta av dessa ärenden på grund av att det saknas samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Några av anmälningarna mot Arbetsförmedlingen har handlat om bristande tillgänglighet.

Utbildning

Individanmälningar på utbildningsområdet är riktade mot alla typer av utbildningsanordnare, från förskola till yrkesutbildningar och universitet.

De flesta diskrimineringsgrunderna kan kopplas till såväl direkt och indirekt diskriminering som till trakasserier. Sexuell läggning är sällan kopplad till direkt diskriminering, utan anmäls som regel i samband med trakasserier. Ålder är däremot sällan kopplad till trakasserier, utan anmäls istället i samband med direkt diskriminering. Det är inte ovanligt att anmälaren

åberopar flera diskrimineringsgrunder i en och samma anmälan, till exempel kön och ålder.

Även om antalet minskat sedan 2010, avser flest anmälningar fortfarande grund- och gymnasieskolan. Anmälningarna gäller oftast huvudmännens utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier mellan elever. Det som anmäls är ofta många olika händelser som inträffat över en längre tidsperiod där flera personer har varit inblandade. Dessa anmälningar kan därför vara omfattande och resurskrävande att utreda.

Övriga samhällsområden

DO har valt att dela in ärendena i sakområden enligt nedan.

Bostad

Anmälningarna handlar framför allt om tillgången till bostad, såväl hyresrätt som bostadsrätt. Anmälningar om trakasserier förekommer också.

Försäkring och bank

Anmälningar inom bankområdet rör i huvudsak att personer nekas olika banktjänster. Inom försäkringsområdet handlar det i huvudsak om att försäkringsbolagens policys gör att personer med funktionsnedsättning nekas att teckna försäkring och därmed helt eller delvis ställs utan det extra skydd som en privat sjukförsäkring ger. Flera av anmälningarna rör barn.

Hälso- och sjukvård

Generellt handlar anmälningarna inom sjukvården om upplevelser av kränkande bemötande från vårdpersonalen eller om diskriminerande strukturer i vårdapparaten. Ett exempel är att patienten blir bemött utifrån en diskrimineringsgrund, till exempel sexuell läggning, istället för att bli bemött utifrån sina medicinska behov. En patient kan också uppleva att ett visst bemötande leder till sämre vård.

Under året har DO bedrivit ett särskilt fokusarbete inriktat mot sjukvården. Ett mål för fokusarbetet har varit att öka myndighetens kunskap om förekomst, frekvens och form av diskriminering inom området. Detta har uppnåtts genom ett systematiskt arbete kring inkomna anmälningar som dokumenterats i en tematisk ärendeanalys av sjukvårdsanmälningar, domar och förlikningar. Ärendeanalysen kommer att användas för intern kompetensutveckling och vara ett stöd vid extern medverkan.

Offentlig anställning

Anmälningarna omfattar situationer där en offentligt anställd påstås diskriminera vid kontakter med allmänheten. Majoriteten av anmälningarna riktar sig mot rättsväsendet, främst polisen. Det kan handla om att anmälare upplevt att poliser fällt tillmälen som har samband med etnisk tillhörighet, att polisen inte har lyssnat på dem eller inte utrett deras anmälningar om brott i tillräcklig omfattning.

Restaurang och butik

Anmälningarna berör olika situationer i eller strax utanför restauranger eller

butiker. Bristande kundbemötande och service kan ta sig uttryck i eller uppfattas som diskriminering.

Socialförsäkring

Anmälningarna rör främst bemötande och beslut hos Försäkringskassan. Diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning dominerar.

Socialtjänst

Anmälningarna mot socialtjänst delas i två kategorier: socialtjänst angående familjelivet och övrig socialtjänst. De förstnämnda rör vårdnadstvister och tvångsomhändertagande av barn. Övrig socialtjänst omfattar anmälningar som rör lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), ekonomiskt bistånd, bostadsbidrag, hemtjänst, färdtjänst och bemötande. Flera av anmälningarna som gäller upplevd diskriminering vid kontakt med socialtjänsten (båda kategorierna) kommer från romer.

Övriga varor och tjänster

Anmälningarna rör huvudsakligen resor i kollektivtrafiken.

Processer

Här redovisas DO:s hantering av individanmälningar från det att myndigheten har tagit ställning för att diskriminering eller missgynnade har förekommit till dess att ärendet avslutas genom förlikning eller dom. Under 2011 har DO tagit sådan ställning i ett femtiotal ärenden.

Myndigheten har väckt talan i åtta fall, varav fyra i Arbetsdomstolen och fyra i allmän domstol. Under 2010 väckte DO talan i domstol i 19 ärenden, varav åtta i Arbetsdomstolen och elva i allmän domstol.

I slutet av år 2011 hade DO 21 pågående processer i domstol, ett i Arbetsdomstolen och 20 i olika instanser i allmän domstol. En domstolsprocess kan omfatta flera anmälningsärenden. I slutet av år 2010 hade DO 43 pågående processer i domstol, sju i Arbetsdomstolen och 36 i olika instanser i allmän domstol. Jämförelsetal för 2009 saknas.

Prestation 2: Avslutade processer

	2011	2010	2009
Kostnad totalt	5 309 tkr	9 013 tkr	– ²³
Antal ärenden avslutade genom dom eller förlikning	102	49	48
Kostnad/avslutat ärende genom dom eller förlikning	52 tkr	183 tkr	–

Domar

Tretton domar har meddelats under år 2011 i ärenden som DO drivit i domstol, sju i Arbetsdomstolen och sex i allmän domstol. Fyra av domarna från allmän domstol har vunnit laga kraft. Därutöver har sex tidigare meddelade domar vunnit laga kraft under året. Av dessa var tre vinnande domar för DO och tre var förluster.

DO har vunnit fyra mål av sju i Arbetsdomstolen och fem (av de tio som vunnit laga kraft) i allmän domstol. DO har alltså haft framgång i nio mål av sjutton. År 2010 hade DO framgång i sex mål av elva och under 2009 i tre mål av tolv.

Här redovisas ett par domar som DO anser vara särskilt principiellt intressanta för rättsutvecklingen.

I DO:s mål mot SAS (AD 110/10) dömdes flygbolaget för åldersdiskriminering. I enlighet med en avtalsturlista hade flygbolaget sagt upp bland annat 25 kabinanställda på grund av arbetsbrist. De lokala avtalsparterna hade kommit överens om att säga upp de arbetstagare som var "pensionsberättigade", eftersom dessa därigenom hade sin försörjning tryggad. Det gällde således dem som fyllt 60 år. Domstolen hänvisade till att avtalsturlistan i praktiken haft samma innebörd som ett kollektivavtal om avgångsskyldighet vid viss uppnådd ålder, och att den som sådan hade varit ogiltig. Uppsägningarna förklarades ogiltiga och kabinpersonalen tilldömdes

²³ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder.

125 000 kr per person i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd.

DO:s mål mot Western Union handlar om två män med arabiska och/eller muslimska namn som inte fick skicka, respektive ta emot, pengar via finansserviceföretaget Western Union. Orsaken var att männen haft vanligt förekommande namn och dessa namn även varit upptagna på internationella sanktionslistor. Stockholms tingsrätt konstaterade att företaget utsatt männen för indirekt diskriminering som hade samband med deras etniska tillhörighet och religion. Western Union dömdes därför att betala ett skadestånd på 10 000 kronor till den ene mannen och 5 000 kronor till den andre. Domen överklagades inte (Stockholm tingsrätts dom i mål nr T 9176-08).

Förlikningar

Under året har DO träffat 49 förlikningar, varav 24 på arbetslivsområdet, fem på utbildningsområdet och 20 inom övriga samhällsområden.

År 2010 träffades 38 förlikningar som fördelades på följande sätt: 22 på arbetslivsområdet, tre på utbildningsområdet och 13 inom övriga samhällsområden. År 2009 träffades 36 förlikningar som fördelades på följande sätt: 20 på arbetslivsområdet, fem på utbildningsområdet och elva inom övriga samhällsområden.

Nedan redovisas förlikningar inom respektive område.

Arbetslivet

Tio av förlikningarna har träffats som en följd av domen mot SAS uppsägning av äldre kabinanställd personal. Ytterligare en förlikning har träffats om åldersdiskriminering (sammanlagt elva förlikningar rörande grunden ålder). Sju förlikningar rörde kvinnor som ansåg sig missgynnade i en rekryteringssituation efter att de berättat om sin graviditet (könsdiskriminering). Tre förlikningar gällde överträdelse av missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. En förlikning rörde diskrimineringsgrunden religion och en annan etnisk tillhörighet. En förlikning avsåg Arbetsförmedlingen som hade avrått en arbetsgivare från att anställa en kvinna på grund av missfall (könsdiskriminering).

Utbildning

Fyra av förlikningarna gällde trakasserier i olika former och skolans brister vad avser att utreda och åtgärda dessa missförhållanden. Det har handlat om sexuella och etniska trakasserier. En förlikning har träffats utifrån diskrimineringsgrunden religion.

Övriga samhällsområden

Fyra av förlikningarna rörde bostad, två nekad försäkring, tre hälso- och sjukvård, fyra restaurang, två butik, ett socialtjänst och fyra förlikningar övriga varor och tjänster. Diskrimineringsgrunderna var funktionsnedsättning (tio förlikningar), etnisk tillhörighet (nio) och sexuell läggning (ett).

Diskrimineringsersättning

Med den nya diskrimineringslagen infördes en ny påföljd, så kallad diskrimineringsersättning. Tidigare år har DO konstaterat att den enda synliga effekten av den nya ersättningen har varit höjda yrkanden vid stämning och höjda förlikningsbelopp. Det hade då inte kommit tillräckligt många domstolsavgöranden för att kunna dra några slutsatser om domstolarnas tillämpning av bestämmelsen.

Det har nu kommit ett antal avgöranden, från såväl Arbetsdomstolen som tingsrätt och hovrätt. Även om det fortfarande är förhållandevis få avgöranden och fler behövs för att dra några säkra slutsatser om effekterna av den nya ersättningen, kan DO ändå konstatera att det inte har skett någon nämnvärd höjning av ersättningsnivåerna. Det är enligt DO:s uppfattning, tveksamt om lagstiftarens intentioner med införandet av den nya sanktionen har fått genomslag. I syfte att få klarhet i hur ersättningen ska beräknas har DO överklagat Stockholms tingsrätts dom rörande en vårdcentral, vilket är det första avgörandet från allmän domstol där den nya lagen tillämpats i någon av DO:s processer.

Domen gällde ett ärende där en lesbisk kvinna nekats att boka tid hos sin lokala vårdcentral för en medicinsk utredning inför en insemination. Hon hänvisades istället till en specialistklinik för lesbiska kvinnor. Stockholms tingsrätt konstaterade i sin dom att vårdcentralens agerande utgjorde diskriminering och tillerkände kvinnan 15 000 kr i diskrimineringsersättning. I domen för tingsrätten ett resonemang om skadeståndsnivåerna vid överträdelser av enskildas rättigheter enligt Europakonventionen och att dessa, enligt bland annat Högsta domstolens synsätt, inte bör skilja sig allt för mycket från den ersättning som utgår vid kränkning på grund av brott. Tingsrätten menar vidare att det är naturligt att vid bestämmande av diskrimineringsersättning i vart fall i någon mån ta hänsyn till de ideella skadestånd som enligt gällande rätt utgår vid överträdelser av Europakonventionen. DO har överklagat domen till hovrätten och sammanfattningsvis gjort gällande att den diskrimineringsersättning som tingsrätten dömt ut vare sig är avskräckande för ett landsting eller kompenserar för kränkningen. DO menar att den indirekta kopplingen som görs i domen till skadestånd vid brott strider mot lagstiftarens uttryckliga avsikt att frikoppla diskrimineringsersättningen från den allmänna skadeståndsrätten. Svea hovrätt har meddelat prövningstillstånd.

Under året har också Göta hovrätt dömt ut diskrimineringsersättning i ett mål som en lokal antidiskrimineringsbyrå drivit rörande etnisk diskriminering. I domen bestämdes diskrimineringsersättningen till 5 000 kr. Domen är inte överklagad.

Analys – individanmälningar

DO har lagt ned ett intensivt arbete på att få ned ärendebalanserna. Den utgående balansen har minskat med 63 procent jämfört med 2010 och 76 procent jämfört med 2009. DO är mycket nöjd med detta resultat. Ur både effektivitets- och rättssäkerhetssynpunkt är det viktigt att myndigheten på ett tidigt stadium bedömer vilka ärenden som kan drivas vidare. Därför har ett mål om att snabbt avsluta 20 procent av sådana individanmälningar som inte kräver omfattande utredningsåtgärder ställts upp. Detta mål har nåtts – 40 procent av dessa anmälningar har avslutats inom 60 dagar. Målen om väsentligt kortare handläggningstider i övrigt har dock inte uppfyllts, även om tiderna minskat något. Även den genomsnittliga handläggningstiden på 147 dagar är för lång.

Målen har varit svåra att nå eftersom DO på grund av ärendebalanserna har utrett och avslutat ett stort antal ärenden från 2009 och första halvåret 2010. Dessa ärenden har då haft en lång handläggningstid. En annan förklaring är att det tagit längre tid än beräknat att implementera de nya arbetsätten. Som framgår av förra årets årsredovisning har det visat sig vara svårare att skapa en enhetlig, rättssäker och effektiv ärendehandläggning än vad som förutsågs vid bildandet av myndigheten. Rutinerna hos de tidigare ombudsmännen skilde sig åt och trots framtagandet av nya handläggningsrutiner inför sammanslagningen kvarstod olikheter i utredningsmetodikerna. De ärendekriterier som nu finns som stöd i handläggningen måste dock fortsätta att utvecklas. Detta gäller även utredningsmetodikerna.

Det kan också ifrågasättas om de uppsatta målen för handläggningstider är en relevant måttstock för en effektiv och rättssäker ärendehantering. Det gäller till exempel vilka ärenden som ska betraktas som komplicerade och att genomsnittshandläggningstid är ett för osäkert mått. Utvecklingen av uppföljningen behöver alltså fortsätta.

Inte heller redovisningen av handläggningstidernas koppling till diskriminerings- och avslutsgrund har bedömts förklara variationen i handläggningstid. Det är snarare variationen i ärendenas komplexitet och omfattning som påverkat handläggningstiden.

Det mera strukturerade arbetet med individanmälningar och analyser av dessa har gett resultat. DO bedömer att satsningen på hanteringen av individanmälningarna har varit nödvändig för att få ner ärendebalanserna. Dock har handläggningstiderna inte sjunkit tillräckligt. Sammantaget kan därför konstateras att DO inte fullt ut har uppfyllt sin egen målsättning om en effektiv, strategisk och rättssäker handläggning av de olika anmälningsärendena. De vidtagna åtgärderna beräknas, nu när balanserna är mindre, resultera i kortare handläggningstider.

En generell slutsats är dock att få anmälningar har gått vidare till förlikning eller domstol i förhållande till hur stora resurser som satsats på utredning av individärenden. DO har därför påbörjat ett utvecklingsarbete som dels innefattar en effektivisering av ärendehantering och dels en omfördelning

av resurser från individärendehantering till annan verksamhet. DO gör bedömningen att de insatser som hittills vidtagits avseende ärendehantering, tillsammans med de som planeras, kommer att säkerställa ett effektivt resursutnyttjande.

Generellt har antalet anmälningar som inkommit under 2011 minskat jämfört med föregående år, men det varierar mellan de olika samhällsområdena. Störst har minskningen varit när det gäller anmälningar som rör situationer som saknar diskrimineringskydd.

När det gäller arbetsliv och arbetsförmedling är antalet inkomna anmälningar i det närmaste konstant jämfört med tidigare år. Detsamma gäller innehållet i anmälningarna. Det är ännu för tidigt att dra några slutsatser om hur beslutet om den nya rutinen att direkt avsluta ärenden där anmälaren är medlem i facket kommer att påverka ärendehantering. Förmodligen kommer den dock att påverka handläggningstiderna och även arbetsmiljön eftersom utredarna får färre ärenden att bevaka. En utvärdering kommer att genomföras under 2012.

Inom utbildningsområdet gäller de flesta anmälningar under de tre senaste åren om skolan har fullgjort sin utrednings- och åtgärdsplikt avseende trakasserier. Nästan samtliga ärenden har efter omfattande utredningsåtgärder avslutats efter det att DO har gjort bedömningen att skolan uppfyllt de krav som lagen ställer. Eftersom många anmälningar gäller trakasserier i skolan, kommer DO under 2012 att granska utbildningsanordnarens förebyggande arbete.

Anmälningar mot högskolan visar på brister i diskrimineringsskyddets omfattning för studenter med funktionsnedsättning då förbudet mot diskriminering bara gäller fysisk anpassning av lokaler, men inte ställer krav på att högskolor ska vidta stödåtgärder vid undervisning och examinationer. På skolans område är skyddet ännu mer begränsat. DO har i olika sammanhang förordat att skyddet mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning behöver utvidgas.

När det gäller övriga samhällsområden har DO påtalat behovet av en författningsändring för försäkringar. I en skrivelse till regeringen har DO framhållit att myndigheten gör bedömningen att undantaget för kön vid försäkringstjänster i diskrimineringslagen står i strid med EG-rätten och att regeringen därför bör ompröva diskrimineringslagens utformning i denna del (läs mer under Främjande på sidan 34).

Analys – processer

Om juridiken ska vara ett verktyg för att minska diskrimineringen i samhället måste DO driva ärenden som kan antas få stor betydelse för att påverka samhällsutvecklingen och möjliggöra att många individer kan tillvarata sina rättigheter. DO kan konstatera att endast relativt få av de anmälningar som hittills utretts har gått vidare till förlikning eller domstol i förhållande till hur stora resurser som satsats på utredning av individärenden. Det är emellertid svårt att göra en jämförelse av resultatet inom området process mellan olika år utifrån antalet förlikningar och domar eller utifrån hur många av domstolsprocesserna som DO har haft framgång i. Hur många förlikningar som ingås och på vilken nivå beror på en mängd olika omständigheter. När det gäller resultat i form av domar, kan mycket av myndighetens eget arbete ha lagts ner under året, eller åren, innan domen meddelats. Det rör sig totalt sett inte heller om så många domar att det ger ett bra jämförelseunderlag. Mål kan också vinnas helt eller delvis. Fördelningen mellan vinster och förluster har varit relativt jämn under åren 2009-2011 när det gäller processer i allmän domstol. När det gäller mål i Arbetsdomstolen har utvecklingen gått från en vinst av sju år 2009 till fyra vinster av sju år 2011.

Vid en sammanvägning av syftet med att driva rättsprocesser och de många bedömningsfrågor som diskrimineringsärenden ofta innehåller, gjordes 2010 bedömningen att sex vunna mål av elva var ett bra resultat. Detsamma får, med ovanstående reservationer kring svårigheterna med en kvantitativ uppföljning, anses gälla för framgångsandelen 9 av 17 domar i år. DO har under året vunnit viktiga och principiellt intressanta mål såsom de tidigare nämnda DO ./ SAS rörande åldersdiskriminering inom arbetslivet och DO ./ Western Union rörande indirekt diskriminering av personer med arabiska och/eller muslimska namn vid penningtransaktioner.

Kostnaden per avslutat ärende genom dom eller förlikning har minskat med cirka 70 procent. Det kan förklaras bland annat av att vissa processer rör flera anmälare. I målet mot SAS berördes till exempel 25 personer. Rättegångskostnaderna kan också variera beroende på om DO vinner eller förlorar målet eller om externt juridiskt ombud anlitas.

Hantering av anmälningar enligt DO-lagen

Anmälningar av situationer eller händelser som DO bedömer inte omfattas av DL:s skydd registreras under ärendekategorin "ej lagskydd", eftersom de då kan handläggas utifrån bestämmelserna i lagen om

Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen). Det rör sig bland annat om anmälningar mot kriminalvården från interner, anmälningar om diskriminering på grund av ålder inom andra områden än inom utbildning och arbetsliv, anmälningar om bristande tillgänglighet från personer med funktionsnedsättning samt anmälningar som gäller myndighetsbeslut av olika slag. Anmälningarna inom den här kategorin har dominerats av män med annan etnisk tillhörighet än svensk som anmäler kriminalvården, följt av kvinnor med funktionsnedsättning som är missnöjda med förvaltningsbeslut. Relativt många anmälningar rör också diskriminering som har samband med ålder. Sammantaget är majoriteten av anmälarna män. Ärendemängden har sjunkit kraftigt jämfört med år 2010, vilket till stor del sannolikt beror på färre anmälningar om bristande tillgänglighet. Tidigare år har deltagarna i den årliga Marschen för tillgänglighet inkommit med anmälningar till DO, men dessa uteblev under 2011.

Under slutet av året har DO omformulerat gränslinjen mellan tillsyn och främjande. De generella insatser som blir resultatet av hanteringen av ärenden enligt DO-lagen kommer därmed fortsättningsvis att redovisas under främjandeavsnittet.

Analys – hantering av anmälningar enligt DO-lagen

Vissa av anmälningarna inom området ej lagskydd kan kräva en viss utredning, men de flesta utreds inte. I vissa fall kan dock anmälningarna belysa ett samhällsproblem som DO finner skäl att agera mot. Anmälningarna kan på så sätt ligga till grund för någon form av utredning eller annan åtgärd från DO:s sida.

Generellt har antalet anmälningar som inkommit under 2011 minskat jämfört med föregående år, men det varierar mellan de olika samhällsområdena. Störst har minskningen varit när det gäller anmälningar som rör situationer som inte har något diskrimineringskydd. Majoriteten av dessa anmälningar har gällt brister i tillgänglighet och varit resultat av kampanjen Marschen för tillgänglighet. Syftet med anmälningarna har varit att uppmärksamma problematiken med det begränsade diskrimineringskyddet.

Även om DO inte har möjlighet att rättsligt driva denna typ av ärenden innehåller de ofta viktig information om förekomsten av upplevd diskriminering i samhället och eventuella brister i lagstiftningen. DO har också uppmärksammat att myndigheten fortfarande får många anmälningar om åldersdiskriminering på andra områden utanför arbetslivet och utbildningsområdet.

Tillsyn över aktiva åtgärder

Återrapporteringskrav i regleringsbrevet:

DO ska särskilt redovisa vilka åtgärder som vidtagits vad gäller tillsynen över aktiva åtgärder.

Enligt diskrimineringslagen (DL) ska DO utöva tillsyn över att arbetsgivare och utbildningsanordnare bedriver aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska vara målinriktat och systematiskt. Det innebär bland annat att arbetsgivare med 25 anställda eller fler ska upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete (inklusive lönekartläggning) vart tredje år. Utbildningsanordnare ska varje år ta fram en likabehandlingsplan.

DO har under 2011 utökat insatserna när det gäller granskning av aktiva åtgärder. Som ett led i arbetet med fokusområdet "Rätten till hälso- och sjukvård på lika villkor" granskade DO 14 högskolor som anordnar läkar- och sjuksköterskeutbildningar och tio landsting under 2011. Valet av fokusområdet grundade sig på en analys av 2009 års anmälningsärenden som indikerade att vissa individer och grupper inte hade tillgång till vård på lika villkor inom sjukvården. En mer detaljerad redogörelse för granskningarna presenteras i rapporten "Rätten till sjukvård på lika villkor" under 2012. Av de nämnda granskningsärendena har alla utom ett avslutats.

Därutöver har DO granskat 13 andra arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete med aktiva åtgärder.

Totalt har 31 granskningar avslutats under 2011. Inga ärenden har drivits vidare till Nämnden mot diskriminering.

Prestation 3: Avslutade granskningar av aktiva åtgärder enligt DL.

	2011	2010	2009
Kostnad totalt	2 219 tkr	827 tkr	– ²⁴
Antal avslutade granskningsärenden	31	29	–
Kostnad/granskning	72 tkr	29 tkr	–

Arbetslivet

DO:s granskning av landsting och regioner omfattade ca 144 000 arbetstagare. Inför granskningen har informationsträffar hållits med landstingen, Sveriges kommuner och landsting (SKL) och arbetstagarorganisationerna för att informera om den kommande granskningen och diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder (läs mer under Samverkan på sidan 44). Därefter begärde myndigheten in landstingens planer. DO har genomfört ett arbetsplatsbesök inom ramen för granskningen i syfte att utveckla myndighetens tillsynsmetoder och för att

²⁴ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

lära sig mer om tillsyn av komplexa organisationer med många verksamheter och anställda.

Samtliga landsting behövde komplettera sin redovisning för att leva upp till lagens krav. Fem landsting kom därefter in med kompletteringar. Tre av dem bedömdes då leva upp till lagens krav medan de övriga två kallades till överläggning. Resterande fem landsting begärde anstånd med sina kompletteringar. Av samtliga granskade landsting har alla utom ett bedömts leva upp till lagens krav när granskningen avslutades.

Utöver granskningen av landstingen har DO tagit initiativ till fyra granskningar utifrån individanmälningar. Två av dessa har avslutats efter att arbetsgivarnas planer har bedömts leva upp till lagens krav. De andra två granskningarna har ännu inte avslutats. DO har under året fått in fem anmälningar om brister i arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder. Tre av dessa ärenden har avslutats.

Utbildningssektorn

Enligt verksamhetsplanen skulle 10–15 högskolor med yrkesutbildningar inom sjukvårdsområdet granskas som ett led i myndighetens fokuserade arbete för rätten till vård på lika villkor. Syftet har varit att få nyckelaktörer vid högskolorna att ta ansvar för att säkerställa principen om icke-diskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter inom sjukvården.

Fjorton högskolors likabehandlingsplaner har granskats, vilket berör ca 3 000 läkar- och sjuksköterskestudenter. I förekommande fall har även överläggningar hållits.

Under året har endast en anmälan av en bristande plan gjorts till DO. Anmälan gällde ett universitet. Efter två kompletteringar har universitetets likabehandlingsplan kunnat godkännas. En granskning har därutöver initierats med anledning av två individärenden på en och samma grundskola. Denna granskning pågår.

Analys – tillsyn av aktiva åtgärder

Landstingens arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning har uppvisat brister, så även arbetet för jämställda arbetsförhållanden och det förebyggande arbetet mot trakasserier. Av 24 granskade landsting och högskolor har endast ett ärende kunnat avslutas direkt. Resterande huvudmäns och arbetsgivares planer har nått upp till lagens krav först efter kompletteringar.

Effekterna av landstingsgranskningen kommer att följas upp under 2012. DO kan dock redan nu konstatera att tillsynen har lett till att flera uppmärksammade brister har åtgärdats. I samband med granskningen har DO även getts möjlighet att kvalitetssäkra utredningsmetodik och också tillägna sig viktiga erfarenheter när det gäller tillsyn av stora arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder.

Utifrån huvudmännens kompletteringar att döma har högskolornas engagemang för likabehandlingsfrågor ökat, särskilt för det främjande och förebyggande arbetet. Merparten av högskolorna har även beaktat bemötandefrågorna i utbildningarna av sjuksköterskor och läkare.

Sammantaget gör DO bedömningen att myndighetens granskningar behövs som en påtryckning i kombination med utbildning, rådgivning och metodstöd. Bestämmelserna om aktiva åtgärder är dock inte detaljerade utan anger endast en ram för inom vilka områden arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren ska sätta upp mål och vidta konkreta åtgärder. Lagens utformning ger de lokala parterna eller utbildningsanordnaren stort utrymme att välja inriktning på arbetet. Detta påverkar DO:s möjligheter att bedriva tillsyn. För att öka parternas arbete med aktiva åtgärder och för att ge förutsättningar för en mer effektiv och rättsäker tillsyn krävs en förändrad lagstiftning och bättre sanktionsmöjligheter.

Kostnaden per genomförd granskning har mer än fördubblats jämfört med föregående år. Då genomfördes endast ett fåtal granskningar som i huvudsak baserades på anmälningar och som överförts från de tidigare ombudsmännen. Under 2011 har DO genomfört mer av systematiska granskningar, vilket är mer resurskrävande. Granskningsobjekten har även varit större i sig. DO bedömer att kostnaden per genomförd granskning är rimlig i förhållande till resultatet.

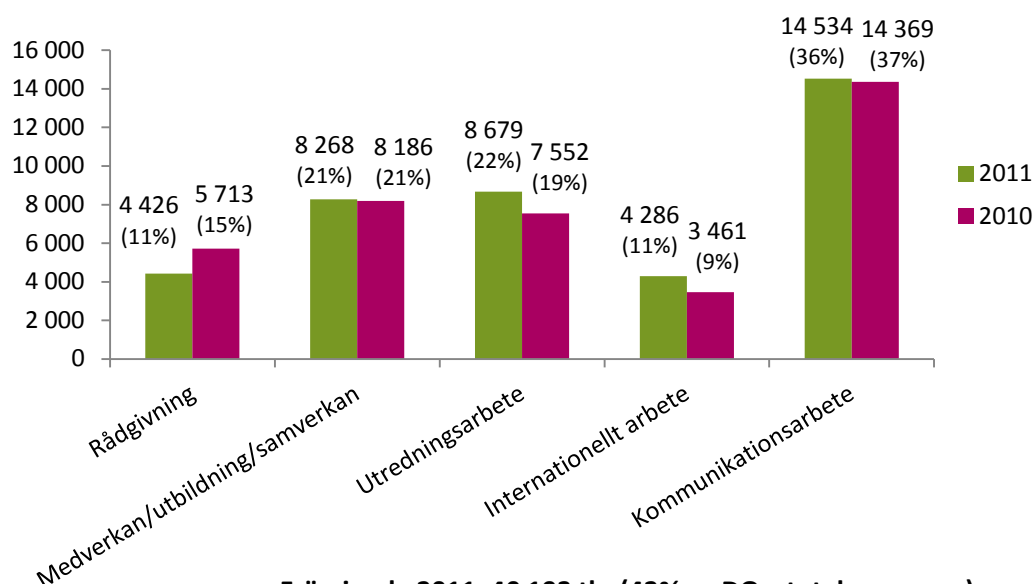
Främjande

Främjandeverksamheten redovisas under följande områden:

- rådgivning
- medverkan/utbildning
- samverkan
- övriga åtgärder och initiativ
- bevakning av forskning och utveckling
- internationellt arbete
- kommunikationsverksamhet

Resursfördelning²⁵

Figur 2: Resursfördelning avseende främjandeverksamheten (tkr)²⁶



Främjande 2011: 40 193 tkr (42% av DO:s totala resurser)

Främjande 2010: 39 281 tkr (41% av DO:s totala resurser)

Könsperspektiv i DO:s rådgivning och utbildning

DO följer upp samtalen i muntlig rådgivning utifrån ett könsperspektiv.

Under 2011 har 47 procent av samtalen rört kvinnors situation, 35 procent mäns situation och 18 procent handlat om frågor där kön inte har framgått. Skillnaden i könsfördelningen mellan kvinnor och män kan förklaras med att det framför allt är kvinnor som har frågor kring missgynnande i samband med föräldraledighet. Det är också fler kvinnor än män som har frågor kring diskrimineringsgrunden kön. När det gäller den skriftliga rådgivningen är könsskillnaden liten, två procentenheter fler män än kvinnor.

²⁵ För 2011 baseras kostnadsberäkningarna på redovisad tid för hela kalenderåret. För 2010 baserades de beräknade kostnaderna på en schablon grundad på utfallet för det sista kvartalet 2010. Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder.

²⁶ Utredningsarbete består av övriga åtgärder och initiativ samt bevaka forskning och utveckling. Härutöver ingår EU-projekt Vägar till rättigheter.

Tabell 10: Muntlig rådgivning fördelat på kön

	2011	Procent	2010	Procent	2009
Kvinna	1 633	47%	2 191	48%	–
Man	1 245	35%	1 634	36%	–
Ej definierat	625	18%	701	15%	–
Totalt	3 503²⁷	100%	4 526²⁸	100%	4 600²⁹

Tabell 11: Skriftlig rådgivning fördelat på kön

	2011	Procent	2010	Procen	2009
Kvinna	595	30%	1 191	49%	–
Man	635	32%	1 069	44%	–
Ej definierat	753	38%	170	7%	–
Totalt	1 983³⁰	100%	2	100%	2 250³²

I DO:s utbildningar har 83 procent av deltagarna varit kvinnor och 17 procent män. Denna fördelning speglar väl könsfördelningen i samhället hos de personer som arbetar med jämställdhets-, arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor på myndigheter, företag och organisationer.

²⁷ Av de 4 258 samtal som besvarats av telefonrådgivningen är 3 503 klassificerade i DO:s telefonlogg.

²⁸ Av de 5 321 samtal som besvarats av telefonrådgivningen är 4 526 klassificerade i DO:s telefonlogg.

²⁹ Fördelning på kön saknas för 2009.

³⁰ Uppgifterna baseras på november och december 2011.

³¹ Uppgifterna baseras på april och oktober 2010.

³² Fördelning på kön saknas för 2009.

Rådgivning

I rådgivningen besvarar DO samtal och skriftliga frågor från enskilda personer som vill veta vad skyddet mot diskriminering innebär och hur diskriminering kan förebyggas. DO ger råd till allmänheten via telefon, brev eller e-post.

Prestation 4: Rådgivning muntlig och skriftlig

	2011	2010	2009	2011	2010	2009
	Samtal	Samtal	Samtal	Brev	Brev	Brev
Kostnad totalt	2 602 tkr	3 368 tkr	– ³³	1 825 tkr	2 344 tkr	– ³⁴
Antal besvarade samtal/brev	4 258	5 321	4 442	1 983	2 430	2 250
Kostnad/samtal och brev	611 kr	633 kr	–	920 kr	965 kr	–

DO:s rådgivning svarar för cirka 11 procent inom DO:s främjande verksamhet.

Muntlig rådgivning

Under 2011 har 4 258 samtal besvarats i telefonrådgivningen. Det är 20 procent färre samtal jämfört med 2010. I genomsnitt varar ett rådgivningssamtal i nio minuter.

DO klassificerar samtalens innehåll efter om de är av juridisk eller allmän karaktär.

Samtalen av juridisk karaktär har dominerat (87 procent) och främst handlat om skyddet mot diskriminering. En övervägande majoritet av samtalen (86 procent) kom från människor som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. Endast cirka fem procent kom från arbetsgivare och andra som riskerar att diskriminera och vill veta hur diskriminering kan förebyggas. Nio procent av samtalen kom från till exempel fackligt förtroendevalda och handläggare på antidiskrimineringsbyråer som kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade.

Samtalen av allmän karaktär utgjorde resterande 13 procent. De rörde främst allmänna frågeställningar kring DO och myndighetens uppdrag, webbplats, utbildningar, material och liknande.

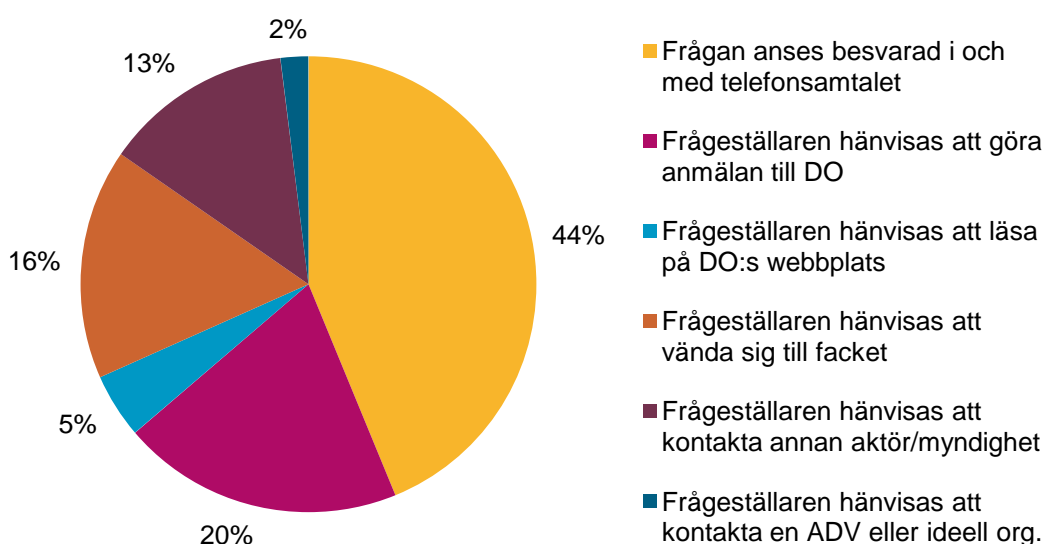
³³ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

³⁴ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

Tabell 12: Telefonsamtal av juridisk karaktär från människor som upplever att de blivit diskriminerade fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande³⁵

	2011	Procent	2010	Procent
Etnisk tillhörighet	651	23%	881	26%
Funktionsnedsättning	591	21%	791	23%
Kön	399	14%	527	15%
Könsidentitet eller könsuttryck	18	1%	18	1%
Missgynnande i samband med föräldraledighet	249	9%	307	9%
Religion eller annan trosuppfattning	81	3%	84	2%
Sexuell läggning	37	1%	39	1%
Ålder	217	8%	241	7%
Diskrimineringsgrund saknas	558	20%	562	16%
Totalt	2 801³⁶	100%	3 450	100%

Figur 3: Diagrammet visar till vilken del telefonsamtalen har besvarats respektive hänvisats vidare.



³⁵ Jämförelsesiffror från 2009 finns ej eftersom systemet för klassificeringen inte fanns förrän 2010.

³⁶ Uppgiften om antalet samtal av juridisk karaktär överensstämmer inte med det faktiska antalet samtal beroende dels på att vissa uppgifter i loggen ej ifyllts korrekt, dels att vissa samtal berör fler än en diskrimineringsgrund.

Skriftlig rådgivning

Under 2011 har 1 983 frågor besvarats i den skriftliga rådgivningen. Det är 18 procent färre jämfört med 2010. 72 procent av frågorna besvarades inom två veckor jämfört med 59 procent år 2010.

De flesta frågorna, 73 procent, har varit av juridisk karaktär och till exempel handlat om skyddet mot diskriminering. Övriga 27 procent av samtalen klassas som allmän information.

Majoriteten frågor av juridisk karaktär (84 procent) rör människor som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade.

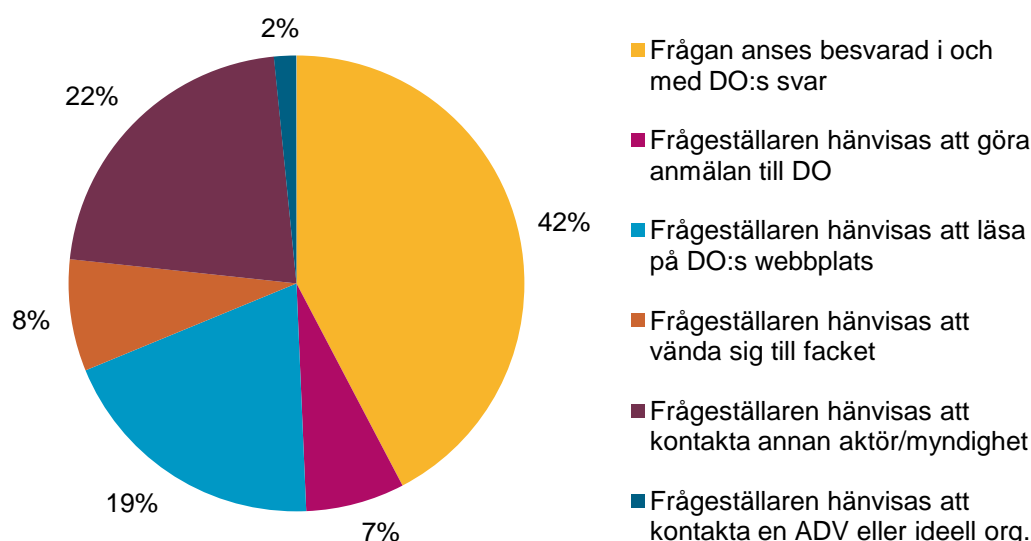
Tabell 13: Mejl och brev av juridisk karaktär från människor som upplever att de blivit diskriminerade fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande³⁷

	2011	Procent	2010	Procent
Etnisk tillhörighet	41	14%	27	15%
Funktionsnedsättning	59	20%	38	22%
Kön	42	14%	34	19%
Könsidentitet eller könsuttryck	18	6%	0	0%
Missgynnande i samband med föräldraledighet	18	6%	15	9%
Religion eller annan trosuppfattning	16	5%	3	2%
Sexuell läggning	7	2%	4	2%
Ålder	25	9%	16	9%
Diskrimineringsgrund saknas	72	24%	39	22%
Totalt	298	100%	176	100%

En liten andel av frågorna av juridisk karaktär (sex procent) kom från arbetsgivare och andra som riskerar att diskriminera och vill veta hur diskriminering kan förebyggas. Tio procent av frågorna kom från till exempel fackligt förtroendevalda och handläggare på antidiskrimineringsbyråer som kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade.

³⁷ Jämförelsesiffror från 2009 finns ej eftersom systemet för klassificeringen inte infördes förrän 2010. Observera att ett brev kan gälla mer än en diskrimineringsgrund och att uppgifterna i denna tabell endast avser två månader.

Figur 4: Diagrammet visar till vilken del de skriftliga frågorna har besvarats respektive hänvisats vidare.



Målgruppsanpassning av rådgivningen

DO har, bland annat efter önskemål från facket, infört möjligheten till en fördjupad rådgivning om diskrimineringsärenden inom arbetslivet och om aktiva åtgärder. Det innebär bland annat att jurister, ombudsmän och sakkunniga/handläggare på facket samt representanter för arbetsgivare och enskilda arbetsgivare som har särskilda frågor kan ringa och prata direkt med utredare på DO:s arbetslivsenhet.

För att understödja arbetet i rådgivningsverksamheten har DO fortsatt att publicera vanliga frågor med svar på webbplatsen och på intranätet, både allmänna och målgruppsanpassade (se mer under avsnitt Webb, sidan 54). Myndigheten har också fortsatt att utarbeta standardiserade brevsvår som effektiviserar den skriftliga rådgivningen.

Analys av muntlig och skriftlig rådgivning

DO är nöjd med det första steg som tagits under året för att målgruppsanpassa rådgivningsverksamheten. Arbetet med att kvalitetssäkra rådgivningen har fortsatt bland annat för att öka enhetligheten i svaren och beredskapen att kunna tillhandahålla snabba och adekvata svar. DO har fastställt att e-post och brev ska besvaras senast inom två veckor. Detta mål har inte uppnåtts även om andelen som fått svar inom två veckor har ökat från cirka 60 procent 2010 till drygt 70 procent 2011.

Att antalet personer som vänder sig till DO:s rådgivning har minskat kan ha samband med att antalet besökare på webbplatsen har ökat, och kan antas ha fått svar på sina frågor där (se avsnittet Webb, sida 54). Det kan inte heller uteslutas att de interna problem DO har brottats med kan ha haft betydelse för personers benägenhet att vända sig till myndigheten för rådgivning. Huruvida det finns andra förklaringar har ännu inte analyserats.

Resultatet av rådgivningsverksamheten eller dess påverkan på övriga delar av verksamheten till exempel i form av inflödet av individanmälningar har inte utvärderats. Inte heller kan de långsiktiga effekterna av rådgivningen mätas idag. Under 2012 kommer rådgivningen att följas upp ytterligare, bland annat i samband med antiskrimineringsintegrering av rådgivningen. Läs mer om Antidiskrimineringsintegrering på sidan 62.

Genomsnittskostnaden för rådgivningsärenden är jämfört med året innan relativt oförändrad. Det är DO:s förhoppning att den med ytterligare målgruppsanpassning kan effektiviseras.

Medverkan/Utbildning

Behovet av utbildning på diskrimineringsområdet är stort och DO har på egen hand ingen möjlighet att tillgodose det. En långsiktig strategi innebär därför att DO fokuserar på att hitta andra aktörer att samarbeta med för att de i sin tur ska kunna sprida kunskap och utbilda inom området. DO prioriterar medverkan som bidrar till myndighetens kunskapsutveckling, medverkan som når många och medverkan som når viktiga aktörer för myndighetens prioriteringar. DO:s medverkans- och utbildningsverksamhet indelas efter huvudmålgrupperna nyckelaktörer och civila samhället.

Prestation 5: Medverkan/utbildning/samverkan³⁸

	2011	2010	2009
Kostnad totalt	7 052 tkr	7 834 tkr	– ³⁹
Genomförd medverkan/utbildning/samverkan	141	145	111
Kostnad/medverkan, utbildning och samverkan	50 tkr	54 tkr ⁴⁰	–

En större satsning gjordes under politikerveckan i Visby. Syftet var att synliggöra DO generellt, men också att lyfta centrala frågeställningar inom fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter samt projektet Vägar till rättigheter. DO arrangerade två egna seminarier och medverkade i ytterligare fyra samt närvarade på 18 seminarier av intresse för myndighetens verksamhet.

En annan något större satsning gjordes på MR-dagarna där DO arrangerade tre seminarier. Vid seminariet Vägar till Rättigheter presenterades erfarenheterna av det EU-projekt som DO drivit under året. Som ett resultat av fokusområdet rätten till sjukvård på lika villkor presenterades en studie om ojämlikhet och multipel diskriminering i tillgången till hälso- och sjukvård. Vid det tredje seminariet presenterades rapporten Romers rättigheter (läs mer om den under Rapporten och övriga uppdrag sidan 48). DO medverkade också vid två seminarier som hade anknytning till DO:s verksamhet.

³⁸ Samverkan redovisas i ett särskilt avsnitt inom främjandeverksamheten, men kostnaden för prestationen redovisas i likhet med föregående år tillsammans med medverkan och utbildning, eftersom uppföljningssystemet först från nästa år medger en separat redovisning.

³⁹ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

⁴⁰ Reviderad uppgift. Föregående år inkluderades även kostnader för internationell medverkan.

Nyckelaktörer

Prestation 6: Av DO arrangerade utbildningar

	2011	2010	2009
Kostnad totalt	1 216 tkr	351 tkr	– ⁴¹
Utbildningar arrangerade av DO	12	3	9
Kostnad/utbildning	101 tkr	117 tkr	–

DO har under 2011 anordnat nio utbildningar om hur arbetsgivare, fack, förskolor och skolor kan leva upp till diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder och lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. En handledarutbildning i Växthusmetoden har arrangerats. DO har dessutom i samarbete med Sensus i Göteborg genomfört två allmänna utbildningar om diskrimineringslagstiftningen. Totalt har DO under året nått 462 personer genom utbildningarna som arrangerats i egen regi.

Civila samhället

DO har under året deltagit i Pridefestivaler i både Stockholm, Göteborg och Malmö. DO:s medverkan har fokuserat på frågor om diskriminering inom sjukvården och vägar till rättigheter inom kommunal verksamhet.

För att sprida kunskap om resultaten från rapporten Romers rättigheter (se vidare under Rapporter och övriga uppdrag sidan 48) har DO genomfört två rättighetsbaserade utbildningsinsatser. Den första med fokus på kvinnors rättigheter och rätten till bostad och den andra med fokus på praktikprovning efter samråd med de medverkande vid det första tillfället.

Utbildning för ADV:er och andra organisationer har också skett som ett led i DO:s projekt Vägar till rättigheter (se vidare sidorna 45 och 46).

⁴¹ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

Analys – medverkan/utbildning

DO har fortsatt att utveckla myndighetens medverkans- och utbildningsinsatser för att uppnå största möjliga effekt. Det har bland annat inneburit att myndigheten fokuserat på egenarrangerade utbildningar i större utsträckning och ett långsiktigt arbete med riktlinjer för en prioritering av medverkansförfrågningar. Det har också medfört att DO i större utsträckning har prioriterat egeninitierade utbildnings- och medverkansstillfällen framför sådana som genomförts efter externa förfrågningar.

Utbildningar och medverkansinsatser (fackliga utbildningar, handledarutbildning i Växthuset, utbildningar för förskola och skola) har överlag varit fullbokade och utvärderingarna visat på ett positivt resultat. Målet att öka deltagarnas medvetenhet och kunskap om frågorna kan därför anses vara uppnått. Det är dock för tidigt att bedöma den långsiktiga effekten av insatserna.

Uppdraget att sprida kunskap om diskrimineringslagen till olika organisationer i det civila samhället för att nå målgrupper som riskerar att utsättas för diskriminering är mycket brett. Det görs bland annat genom medverkans- och utbildningsinsatser. Vid dessa tillfällen får DO även möjlighet att ta del av viktig kunskap om hur diskrimineringen kan ta sig uttryck, vilken kan användas för att utveckla utbildningsinsatserna och övrig verksamhet. DO ser med tillfredsställelse på årets insatser i denna del av verksamheten och den grund som har lagts för fortsatt utveckling 2012.

Samverkan

Syftet med DO:s samverkan är dels att med sin expertkunskap motivera och stödja andra aktörer att aktivt motverka diskriminering, dels möjliggöra för DO att inhämta praktisk kunskap som kan användas i den egna verksamheten. Det är viktigt att identifiera och samverka med aktörer som bedriver ett förebyggande arbete mot diskriminering eller som naturligt skulle kunna göra det. Framförallt gäller det att diskrimineringsperspektivet integreras i andra aktörers ordinarie verksamhet. DO deltar som sakkunnig/expert i olika sammanhang, ger stöd till utformning av metoder, material eller utbildningar, deltar i dialoger med mera. DO vill också vara en knutpunkt för olika intressenter i diskrimineringsfrågor och medverka till fora för erfarenhetsutbyten mellan olika aktörer skapas.

Samverkan med civila samhället utgår från DO:s strategi för kontakter med det civila samhället. Målsättningen är att gemensamt skapa långtgående ömsesidig kunskapsutveckling, påverkansarbete och informationsspridning.

Nyckelaktörer

DO har under året samverkat med bland annat Tema Likabehandling (ESF-projekt under ledning av Arbetsmiljöforum), Krus (Kompetensrådet för Utveckling i Staten), Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Domstolsverket, Sveriges Domstolar, Tullverket, Migrationsverket, Polisen, CSN (ingår i bemötandenätverket som DO samverkat i under året), högskolorna, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Utbildningsdepartementets jämställdhetsråd, Länsstyrelserna, Sensus, Nationellt centrum för kvinnofrid, Fastighetsägarna, Folkhälsoinstitutet och Socialstyrelsen.

Samverkan har bland annat inneburit stöd till att utveckla ett metodmaterial om lika rättigheter och möjligheter för arbetslivet, en forskningsöversikt, två webbutbildningar samt ett informationsmaterial om diskriminering. Se också under Material, sidan 55.

Inom ramen för fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter har tre nätverksträffar med facket (centrala ombudsmän, jurister och sakkunniga) och två nätverksträffar för representanter från arbetsgivarorganisationerna genomförts. Syftet med träffarna har varit att skapa dialog och utbyta erfarenheter om arbete med diskrimineringsärenden och aktiva åtgärder. På träffarna har myndigheten även informerat om ärenden och rättsfall och om det nya stödmaterial som myndigheten har utvecklat till parterna. Nätverksträffarna har varit välbesökta och mycket uppskattade enligt utvärderingarna. 81 personer från facket och 34 personer från arbetsgivarorganisationerna har deltagit.

Inom ramen för myndighetens fokusområde sjukvård på lika villkor har samverkan skett med SKL, Socialstyrelsen, Statens folkhälsoinstitut samt med bransch- och intresseorganisationer inom vården. En överenskommen gemensam plattform med värdegrund och samordnad syn på önskad utveckling ska driva på arbetet både inom och mellan samverkande

organisationer. Plattformen utgör också grunden för ett påbörjat arbete med en gemensam konferens 2012.

Socialstyrelsen identifierades som en viktig aktör som DO nu har initierat en dialog med för att utbyta erfarenheter. En förväntad effekt av denna samverkan är ökad kunskap om arbetssätt inom socialtjänsten.

Civila samhället

DO har vid ett flertal tillfällen under året samverkat med civila samhället i samband med olika medverkans- och utbildningsinsatser.

Under arbetet med romarapporten (se under Övriga åtgärder och initiativ enligt DO-lagen, sidan 48) har DO haft kontinuerlig kontakt med en romsk referensgrupp. DO har i samverkan med referensgruppen även tagit fram en kommunikations- och aktivitetsplan i syfte att sprida rapportens slutsatser. Kommuner identifierades som viktiga aktörer, varför DO tillsammans med referensgruppen genomfört seminarier med romska representanter och kommunala tjänstemän på chefsnivå i Göteborg, Stockholm, Helsingborg och Malmö. Fokus har varit att tillsammans identifiera diskriminerings uttryck och åtgärder som kommuner bör vidta för att främja romers rättigheter. Seminarierna har uppmärksammats av Radio Romano vid Sveriges radio och tidskriften E romani Glinda samt i de fyra städernas lokala medier.

DO har under året varit medarrangör till två träffar med ADV:ernas nationella kommitté. Syftet har varit att upprätthålla en tät kontakt med organisationernas nationella organ, lyfta aktuella frågor och förmedla viktig information mellan myndigheten och landets antidiskrimineringsverksamheter. Arrangemanget var uppskattat av bägge parter.

Vidare har DO under året anordnat särskilda möten med funktionshinderrörelsen (samtliga statsbidragsberättigade organisationer, de två samverkansorganen HSO och Lika Unika samt Independent Living).

DO har genomfört fyra tematräffar med olika aktörer inom det civila samhället. Syftet har varit att diskutera lagen som verktyg men framförallt att utbyta erfarenheter om metoder och arbetet mot diskriminering. Ambitionen har varit att långsiktigt stärka DO:s samverkan med det civila samhället. Dessa erfarenhetsutbyten har också utmynnat i ett internseminarium för medarbetare på DO som gett dels kunskap om andra arbetssätt mot diskriminering, dels kontaktytor för ytterligare dialog och kunskapsinhämtning. DO bjöd under året in olika aktörer från det civila samhället till ett samråd för att diskutera frågan om särlösningar, exempelvis särskilt avsatt tid för kvinnor i simhallar eller särskilda vårdmottagningar för HBT-par.

Ett mål för fokusarbetet inom sjukvårdsområdet har varit att höja och fördjupa kunskapen om skyddet mot diskriminering i syfte att stärka utsatta gruppers möjligheter att hävda sina rättigheter inom sjukvårdsområdet. Kunskapen har förmedlats vid dialoger och utbildningar riktade mot relevanta intresseorganisationer. Företrädare för dessa grupper har sedan

medverkat i erfarenhetsutbyten med olika nyckelaktörer inom sjukvården. Som ett resultat av detta arbetssätt har företrädare för Västra Götalandsregionen utlovat en översyn av vård och vårdrutiner för personer med psykiska funktionsnedsättningar.

EU-projekt Vägar till rättigheter

Under 2011 har DO genomfört projektet Vägar till rättigheter. Projektet finansierades i huvudsak av EU:s Progressprogram för sysselsättning och social solidaritet (2007-2013). Huvudmålgrupp har varit delar av det civila samhället och lokalt ansvariga för antidiskrimineringsarbetet i kommuner och regioner.

Projektet har tagit sin utgångspunkt i DO:s rapport till regeringen 2010, ”Upplevelser av diskriminering”. Syftet har varit att – utifrån rapporten och DO:s ärenden – dels försöka identifiera strukturer som kan leda till diskriminering på lokal nivå, dels medverka till upprättandet av lokala nätverk och stödpunkter för att öka kunskapen om diskriminering och bidra till att fler får tillgång till sina rättigheter.

DO har under projektet träffat drygt 700 personer och 95 olika verksamheter eller organisationer i samband med ett trettiotal olika aktiviteter som seminarier, utbildningsinsatser, nätverksträffar, veckolånga besök i fyra olika städer, möten med kommunala verksamheter och lokala ideella organisationer samt vid den nationella slutkonferens som samlade knappt 200 personer.

De frågeställningar som projektet har arbetat med rör tillgången till lika rättigheter och möjligheter när det gäller vuxenutbildning och arbete, bostad, hälso- och sjukvård samt den övergripande metodfrågan om det civila samhällets möjligheter till inflytande och delaktighet i lokala beslutsprocesser. Sveriges antidiskrimineringsbyråer har varit en samverkanspart framför allt i marknadsföringsarbetet av projektet och fyra lokala antidiskrimineringsbyråer har varit samverkanspartners i de fyra pilotstäder som projektgruppen besökt.

Den samlade utvärderingen tyder på att projektet har mottagits väl av både det civila samhället och de kommunala eller regionala verksamheter som varit föremål för samarbetet. Lokala nätverk för att stödja tillgången till rättigheter har etablerats eller är på väg att etableras i de fyra pilotstäderna.

Projektet har bidragit till möjligheten att skapa en applikation på www.do.se – ”Anmälan på nätet” – som kan förväntas underlätta framför allt civilsamhällets möjligheter att stärka tillgången till de lagliga rättigheterna. Projektet har även lagt en första plattform för att utveckla lokala informationsverksamheter och rådgivning i diskrimineringsfrågor som efterfrågas i rapporten ”Upplevelser av diskriminering”. Boken ”Vägar till rättigheter – en inspirationsbok i lokalt antidiskrimineringsarbete” har också tagits fram och tryckts i 4 000 exemplar. Boken vänder sig i första hand till den delen av det lokala föreningslivet som arbetar med mänskliga rättigheter, men kan också vara till nytta för de kommunala eller regionala

verksamheter som vill utveckla sitt antidiskrimineringsarbete.

DO har valt att ge en samlad beskrivning av projektet "Vägar till rättigheter" ovan, men redovisar också de enskilda insatserna under relevanta delar i årsredovisningen.

Vägar till rättigheter har finansierats med 2 900 tkr i bidrag från EU. Myndigheten har härutöver använt 759 tkr av anslagsmedel.

Analys – samverkan och "Vägar till rättigheter"

En slutsats av årets verksamhet vad gäller samverkan med nyckelaktörer är att DO:s resurser utnyttjas på effektivast möjliga sätt om samverkan med andra har som utgångspunkt att DO bidrar med expertkunskap från sitt område inom ramen för andra aktörers ordinarie verksamhet.

Erfarenhetsutbytena med det civila samhället har varit välbesökta och utvärderingarna har varit positiva. DO har lyckats uppbygga ett förtroende hos grupper som historiskt sett har haft lågt förtroende för myndigheter och deltagare har beskrivit DO:s erfarenhetsutbyten och samråd som meningsfulla.

DO bedömer att projektet Vägar till rättigheter, trots alla begränsningar som ligger i korta projekttider och knapp framförhållning, kan ses som ett led i det långsiktiga arbetet för att stärka det civila samhällets kapacitet och möjligheter att agera för att motverka diskriminering.

DO:s slutsats är att målen för nätverksträffarna för facket (centrala ombudsmän, jurister och sakkunniga) och representanter från arbetsgivarorganisationerna har uppfyllts och att myndigheten bör fortsätta arrangera kontinuerliga nätverksträffar för parterna. Inom detta fokusområde, mobilisering av arbetsmarknadens parter, har myndigheten arbetat integrerat och systematiskt med kommunikation. Utifrån behoven som framkom i nulägesanalysen och genom fokusgruppsmöten har DO kunnat målgruppsanpassa det stöd- och inspirationsmaterial som tagits fram. Se mer under avsnittet Material, sidan 55.

DO har genom det fokuserade arbetet kring sjukvården haft som ambition att öka myndighetens kunskap om förekomst, frekvens och form av diskriminering inom sjukvården. Målsättningen har uppnåtts genom den kunskapsinhämtning som gjorts vid möten med experter, forskare, sjukvårdspraktiker, patientföreningar samt utifrån forskningsstudier. Ett av de övergripande målen för fokusområdet sjukvård var också att främja tillgången till vård på lika villkor. Detta mål är långsiktigt och har inte kunnat uppnås under den korta tid som arbetet hittills pågått. DO har dock lagt en grund för att synliggöra diskriminering som ett hinder för förverkligandet av samhällets mål för en jämlik vård.

Övriga åtgärder och initiativ enligt DO-lagen

Här redovisas DO:s arbete med att besvara remisser, ta fram rapporter och utföra särskilda uppdrag. Det är ett främjandearbete som har sin grund i uppdraget att hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering samt ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

Remisser

Remisshanteringen är strategiskt viktig för att i pågående samhälls- och förändringsprocesser garantera att diskrimineringsperspektiven tydliggörs och beaktas. Uppföljningsmässigt hänförs verksamheten till främjande, som ett led i myndighetens uppdrag att till regeringen föreslå författningsförändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering. Under 2011 har DO fått in 58 nya ärenden på remiss. Sammanlagt har 68 remissärenden handlagts under 2011. Myndigheten har avgivit svar enligt nedanstående översikt.

Prestation 7: Remisser

	2011	2010	2009
Kostnad totalt	1 370 tkr	2 538 tkr	– ⁴²
Besvarade remisser	63	48	80
Kostnad/besvarad remiss	22 tkr	53 tkr	–

Remisshanteringen har under året utgjort 16 procent av främjandeverksamheten.

Rapporter och övriga uppdrag

Under året har DO publicerat rapporten Romers rättigheter. Samråd med en romsk referensgrupp har varit en väsentlig förutsättning för framtagandet av rapporten (läs mer under Civila samhället sidan 45).

I rapporten konstateras att tillgång till rättigheter påverkas av att många romer saknar kunskap om skyddet mot diskriminering och tillit till att ansvar utkrävs när rättigheter kränks. DO har mot denna bakgrund genomfört två rättighetsbaserade utbildningsinsatser, se ovan under utbildning/medverkan.

En slutsats i rapporten är att DO:s arbetssätt har bidragit till att romer har fått en ökad kunskap om skyddet mot diskriminering och tillit till ombudsmannens möjligheter att bidra till en förändring. Detta är viktiga förutsättningar för DO att med juridiken som verktyg förändra diskriminerande strukturer.

Utifrån rapporten har även en skrivelse tagits fram till regeringen med syfte att uppmärksamma vissa frågeställningar.

DO har regeringens uppdrag att varje år under en treårsperiod följa upp,

⁴² Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

analysera och redovisa sina insatser utifrån minoritetspolitikens mål. Redovisningen för 2011 följde de anvisningar som lämnats av Länsstyrelsen i Stockholms län och Sametinget. Samråd med de fem nationella minoriteterna är en väsentlig del av regeringsuppdraget och en förutsättning för att det ska kunna genomföras.

Under året har de frågor som har tagits upp i samrådet framförts till nyckelaktörer som Skolverket, Skolinspektionen och Socialstyrelsen. Rätten till inflytande och delaktighet samt rätten till utbildning framhölls som särskilt viktiga frågor för DO att arbeta med. Antiziganism och antisemitism kopplat till hatbrott betonades också. Många minoriteter möter en passiv inställning eller ovilja i kontakten med kommunen när de hävdar sina språkliga rättigheter. Därför har frågan om kommuners ansvar att främja dessa rättigheter uppmärksammats. Likaså framhölls romers erfarenheter av diskriminering inom socialtjänsten.

DO har under året haft en expert med i utredningen om ett effektivare arbete mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans samt en representant i upphandlingsutredningen.

Analys – övriga åtgärder och initiativ

Myndigheten har under året arbetat på att göra remisshanteringen mer strategisk och effektiv. Det är svårt att utvärdera detta och dra mer långtgående slutsatser annat än i kvantitativa termer, eftersom remisshanteringen till sin natur är reaktiv. Samtidigt varierar de ämnen/samhällsområden som remissförfrågningarna berör år från år. DO är nöjd med att målsättningen att effektivisera remisshanteringen i stora delar uppnåtts, vilket också framgår av prestationsredovisningen.

DO anser att utgivningen av olika rapporter är ett effektivt sätt att sprida kunskap om diskrimineringsfrågan och om DO:s verksamhet. Rapporter ger också ett bra underlag och en utgångspunkt för annan verksamhet inom myndigheten.

Bevakning av forskning och utveckling

DO ska inhämta och sprida kunskap inom diskrimineringsområdet samt samverka med forskarvärlden för att få fram nödvändigt underlag för att kunna planera övrig verksamhet. I detta ingår att initiera och stimulera forskning på diskrimineringsområdet.

Myndigheten har under året mer strukturerat börjat ta sig an uppdraget att följa forskning och kunskapsinhämtning vilket inneburit en ökad omvärldsbevakning av studier, forskning och litteratur samt en struktur för att förmedla kunskap internt och externt. Arbetet kommer att fortsätta och utvecklas under kommande år.

Kunskapsinhämtning

DO har under året prioriterat att ta fram basmaterial och fakta om diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet inklusive nationella minoriteter samt religion eller annan trosuppfattning. Prioriteringen är gjord

utifrån att dessa är de grunder som idag omfattas av kravet på aktiva åtgärder inom arbetslivet i diskrimineringslagen.

Principerna om icke-diskriminering och jämställdhet kommer till uttryck i ett flertal internationella konventioner. DO har under året inventerat vilka internationella konventioner från FN och Europarådet som för DO:s del skulle kunna vara aktuella för rapportering under de närmaste åren. Myndigheten har också tagit fram ett förslag till prioriteringar i detta arbete.

Under året har DO påbörjat en strukturerad insamling av fakta, litteratur, studier och forskning inom diskrimineringsområdet. Det aktuella materialet kommer att publiceras på DO:s nya intranät när det tas i bruk. En ökad satsning på sammanfattningar och kommentarer av studier och forskning har gjorts. Därutöver har DO beställt en samlad översikt över material som tagits fram inom offentlig sektor och som har bäring på de olika diskrimineringsgrunderna. Den kommer att färdigställas under 2012. Syftet är att öka kunskapen om utvecklingen i diskrimineringsfrågan internt inom myndigheten, men också att via vår webbplats göra sådan information tillgänglig för andra intressenter.

Myndigheten har under året arbetat fram en struktur för DO:s omvärldsbevakning och omvärldsanalys. Olika typer av bevakning och analys behöver kopplas till planeringen av olika verksamhetsområden. Strukturen är av övergripande karaktär och kommer att kompletteras löpande.

Inför den årliga verksamhetsplaneringen har DO genomfört en analys av faktorer i omvärlden som kan påverka effekten av DO:s insatser och långsiktiga måluppfyllelse. Analysen ligger till grund för myndighetens övergripande prioriteringar inför verksamhetsåret 2012 (läs mer under Myndighetens interna utveckling, sidan 59).

Omvärldsbevakning och omvärldsanalys behövs också som beslutsstöd i myndighetens långsiktiga planering. Beslut har tagits om att genomföra en strategisk framtidsinriktad omvärldsanalys av olika trender och processer och hur de kan tänkas inverka på arbetet mot diskriminering och hur DO i sin tur kan påverka dessa trender och processer. Ett initialt planeringsarbete är påbörjat inför genomförandet 2012.

För att stödja den långsiktiga effektuppföljningen av DO:s arbete har en modell för uppföljning och utvärdering av det egna arbetet tagits fram. Modellen kommer med nödvändighet att behöva förfinas och justeras utifrån de erfarenheter som görs i analysarbetet. I modellen ingår tre typer av indikatorer som på olika sätt värderar icke-diskriminering och likabehandling.

Utifrån modellen har två uppföljningsarbeten initierats under året. Den ena gäller DO:s nya rutin kring avslut av arbetslivsärenden där anmälaren är medlem i facket.

Den andra avser en utvärdering av myndighetens arbete med fokusområdena ”rätten till sjukvård på lika villkor” och ”mobilisering av arbetsmarknadens

parter”. Det övergripande syftet är att tydliggöra på vilket sätt arbetsmetoden med fokusområden skapar värde för organisationen samt vilka aspekter som är avgörande för arbetssättets effekter.

Samverkan med forskarvärlden

I DO:s uppdrag ingår att initiera och stimulera forskning på diskrimineringsområdet.

Under året har DO publicerat en rapport om åldersdiskriminering som har tagits fram av en forskare på uppdrag som initierades av DO 2009. Myndigheten har också verkat för att få till stånd en nationell rapport från det europeiska forskningsprojektet Genderace om intersektionalitet. Rapporten kommer att färdigställas under första kvartalet 2012.

DO har i det fokuserade arbetet kring sjukvården samverkat med forskare för att få mer kunskap om förekomst, frekvens och form av diskriminering inom sjukvården (läs mer under Analys – samverkan och ”Vägar till rättigheter”, sidan 47). Arbetets resultat kommer att redovisas i en rapport 2012. I den kommer även en översikt av relevant forskning kring diskriminering inom sjukvårdsområdet att ingå.

DO har också på ett tydligare sätt formulerat hur myndigheten ska initiera och samverka med forskarvärlden och planerat för aktiviteter under 2012.

Analys – forskning och utveckling

Det finns ett stort behov av ytterligare studier och forskning inom diskrimineringsområdet. Det är med nuvarande struktur för nationell forskning också mer komplicerat än tidigare att ha en överblick över vad som redan finns eller pågår just nu. Ett arbete med att kartlägga undersökningar och forskning om diskriminering har påbörjats. Att finna former för hur kunskapen kan spridas är en viktig del i planeringen av verksamheten och avgörande för att DO ska kunna vara en expertmyndighet på området.

Målsättningen för det fokuserade arbetet kring sjukvården har uppnåtts genom den kunskapsinhämtning som gjorts vid möten med experter, forskare, sjukvårdspraktiker samt genomförd forsknings-sammanställning (forskningsstudier).

En fungerande omvärldsbevakning med tillhörande analys är en förutsättning för att DO ska kunna genomföra sitt uppdrag. Målet att under 2011 utveckla strukturen för såväl omvärldsbevakning som långsiktig analys av verksamheten har uppnåtts.

Internationellt arbete

DO ska inhämta och sprida kunskap inom diskrimineringsområdet samt påverka utvecklingen inom DO:s verksamhetsområde.

Främst i kunskapsinhämtande syfte har DO under senare tid engagerat sig allt mer i den internationella sammanslutningen för MR-institutioner (ICC). DO har under året arbetat för en ackreditering av myndigheten samt engagerat sig i två av ICC:s egna projekt – ”Arab-European Dialogue on Human Rights” och arbetsgruppen för erfarenhetsutbyte angående övervakningen av konventionen om rättigheter för människor med funktionsnedsättning (CRPD). Arbetet har aktualiserat DO:s och Sveriges bidrag till internationella MR-fora. DO har fått tillgång till ICC-arenan och kunnat bevaka utvecklingen på området och bidragit med sina erfarenheter.

DO har fått en så kallad B-ackreditering av ICC, vilket har bidragit till att nyansera/minska den kritik som funnits mot Sverige vad gäller avsaknad av en MR-institution.

Equinet är ett nätverk skapat av och för de europeiska likabehandlingsmyndigheterna. Samarbetet stöds av EU-kommissionen genom Progress. Genom samarbetet får medlemsorganisationerna tillgång till stöd i form av utbildningar och möjligheter till erfarenhetsutbyte i syfte att stärka kompetens och effektivitet. Equinet samarbetar också med andra organisationer på europeisk nivå och driver ett arbete för att påverka diskussionen och normbildningen kring diskriminerings- och likabehandlingsfrågor inom EU. DO har påtagit sig ansvar för en av de tre arbetsgrupperna som verkat inom ramen för Equinet genom att agera moderator samt tillhandahålla en genomgång och sammanställning av rättsfall från Sverige. DO har även deltagit vid det seminarium om statusen för nationella institutioner för likabehandling som Equinet arrangerat tillsammans med Europarådet, EU-kommissionen och Europeiska ICC-gruppen. DO är en av de största likabehandlingsmyndigheterna och en av dem som satsar mest resurser på arbetet inom ramen för Equinet. DO har därför setts som en viktig aktör. Myndigheten har även lämnat ett uppskattat bidrag till utvecklingen av Fundamental Rights Agency (FRA) strategiska plan för de kommande åren och bevakat FRA:s rapporter på området.

DO har mottagit ett tjugotal studiebesök från internationella delegationer.

DO har under året efter inbjudan medverkat i ett antal konferenser där DO:s kompetens efterfrågades, bland annat det årliga nordiska ombudsmannamötet där myndighetens nya strategi för ärendehandläggning och romrapporten presenterades, European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) konferens om arbetslivet och etnisk diskriminering samt Academy of European Law (ERA) utbildningar på diskrimineringsområdet.

Prestation 8: Internationellt arbete

	2011	2010	2009
Kostnad totalt	4 150 tkr	3 460 tkr	– ⁴³
Genomförd internationell medverkan/samverkan	64	63	62
Kostnad/internationell medverkan, samverkan	65 tkr	55 tkr	–

Analys – internationellt arbete

Insatserna inom det internationella arbetet handlar bland annat om samspel mellan olika aktörer både inom diskrimineringsområdet och andra områden på MR-fältet med siktet inställt på att åstadkomma synergieffekter.

Generellt sett är det svårt att utvärdera insatser på den internationella arenan. Ett mått på framgång är dock att DO ses som en kompetent och tillförlitlig samverkanspartner. DO:s insatser och expertkunskaper har efterfrågats under året. DO:s bidrag i de båda ICC-projekt som tidigare nämnts har varit uppskattade och intrycket är att DO ses som en kompetent och intressant samverkanspartner på sitt område. DO bedömer att kostnaden för det internationella arbetet är rimlig.

⁴³ Jämförelsetal för 2009 saknas, se resultatredovisningens principer och metoder sidan 9.

Kommunikation

Kommunikationens syfte är att stimulera DO:s målgrupper att ta tillvara sina rättigheter samt att ta sitt ansvar och aktivt delta i arbetet med att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. En förutsättning för att kommunikationens mål ska uppnås är bland annat att både innehåll och form är anpassade efter målgruppernas behov.

Media

Sammantaget har närmare 5 500 artiklar (varav ca 3500 webbartiklar och 2 000 i tryckt press) publicerats om DO i svenska medier under 2011, enligt en given sökning på ”diskrimineringsombudsmannen” i Retrievers digitala mediearkiv. Det är en minskning med 1 700 artiklar eller 23 procent jämfört med 2010.

Uppmärksamheten kring DO var störst i februari. Framför allt handlade det om den dåvarande ombudsmannens förflyttning och långsam handläggning av ärenden.

Under året har presstjänsten tagit emot drygt 650 samtal från journalister vilket är nästan en halvering jämfört med 2010.

Presstjänsten har publicerat 41 pressmeddelanden, jämfört med 66 år 2010, och skrivit 21 Aktuellt på DO till webben, jämfört med 56 år 2010.

DO har publicerat åtta debattartiklar och genmälen i dags- och fackpress, jämfört med 16 debattartiklar och genmälen år 2010.

Den sammanlagda kostnaden för DO:s mediearbete under 2011 beräknas till 3 286 tkr.

Webb

DO har under 2011 fortsatt att utveckla webbplatsen. Bland annat har grundtexter översatts till ett flertal olika språk. Översättning av DO:s huvudingångar finns nu på 27 olika språk samt på teckenspråk. 45 teckenspråksfilmer har lagts ut under året.

I övrigt har en avdelning med vanliga frågor och svar, målgruppsinriktade sidor till fack och arbetsgivare, en avancerad sökfunktion för hela webbplatsen, en särskild sökfunktion för förlikningar och domstolsärenden samt andra interaktiva tjänster utvecklats. En möjlighet för användaren att direkt göra en anmälan på nätet är under utveckling. En fakta- och begreppsavdelning om diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning har påbörjats.

Tabell 14: Antal besök och sidträffar på DO:s webbplats

	2011	2010	2009
Besök	1 619 194	1 231 276	1 022 630
Sidträffar	6 011 412	4 350 812	2 301 133

Antalet besök på webbplatsen har ökat med 32 procent jämfört med 2010 och antalet sidträffar (det vill säga det antal sidor som visats för besökarna) med 38 procent.

Webbverktyget Plan för skolan

DO har i samarbete med de andra tillsynsmyndigheterna (Skolverket och Skolinspektionen) fortsatt att utveckla webbverktyget Plan för skolan och antalet användare har ökat markant. Hösten 2011 genomfördes en marknadsföringskampanj för att nå fler förskolor och skolor. Det skedde genom annonser och redaktionella annonser i tryckt media, banners på webbplatser samt som utställare på mässan Skolledarkonventet. Efter kampanjen och vid årets slut uppgick antalet användare till nästan 4000 jämfört med 1000 användare vid 2010 års slut.

DO i sociala medier

Sedan augusti 2011 har DO en sida på Facebook.

Syftet med DO:s medverkan i sociala medier är bland annat att i enlighet med riksdagens förvaltningspolitiska mål skapa en dialog och öppenhet gentemot allmänheten och att nå ut med DO:s budskap till fler målgrupper genom att tillhandahålla ett forum om frågor som rör diskriminering och mänskliga rättigheter.

DO:s arbete med sociala medier sker i enlighet med E-delegationens riktlinjer för myndigheters användning av sociala medier och utifrån myndighetens egna riktlinjer. I slutet av 2011 var det 466 personer som gillade DO:s Facebook-sida.

Den sammanlagda kostnaden för DO:s webbarbete under 2011 beräknas till 2 731 tkr.

Material

DO har olika typer av material: grundmaterial som kan handla om DO:s verksamhet eller lagar som DO har tillsyn över, handledningar, rapporter, checklistor, utbildningsstöd etc.

Nulägesanalysen som genomfördes inom ramen för fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter i arbetet mot diskriminering 2010 visade att det fanns ett stort behov av metodstöd och goda exempel för att öka kunskapen och aktiviteten hos parterna.

DO har därför under 2011 utvecklat en checklista om aktiva åtgärder i arbetslivet riktad till både fack och arbetsgivare. En guide till facket med tips på vad som kan vara bra att tänka på om en medlem upplevt sig bli diskriminerad och i utredningen av diskrimineringsärenden är också under

utveckling. Myndigheten har också tagit fram en samling med goda exempel där nio olika arbetsgivare intervjuas om sitt arbete. DO har även sammanställt länkar till andra sidor med goda exempel.

För att möta den stora efterfrågan på utbildning har myndigheten också tagit fram ett utbildningsstöd med powerpoint-bilder och talarmanus som utbildare och sakkunniga hos parterna kan använda för att själva utbilda målgruppen chefer, HR-personal och fackliga företrädare.

Det målgruppsanpassade materialet som finns att ladda ner från DO:s webbplats blev klart i slutet av året och har stämts av genom fokusgruppsmöten med representanter från fack och arbetsgivare.

DO har även genomfört en annonskampanj för att marknadsföra materialet och presenterat det på nätverksträffarna med parterna. Uppföljning och utvärdering av effekterna kommer att göras under 2012.

DO har även under året gett ut en rapport om romers rättigheter (finns även på engelska) och en rapport om åldersdiskriminering. Läs mer om dessa under Rapporter och övriga uppdrag, sidan 48.

”Vägar till rättigheter – en inspirationsbok i lokalt antidiskrimineringsarbete har också getts ut under 2011, läs mer under EU-projekt Vägar till rättigheter, sidan 46.

Under 2011 har DO också tagit fram basbroschyren om DO på de nationella minoritetsspråken (förutom jiddisch) och lättläst svenska. De går att ladda ned från webbplatsen.

DO har även påbörjat revideringar av handledningarna för skolans och förskolans förebyggande arbete. En anledning till detta är den nya skollagen som trädde i kraft under 2011.

De tre material som beställdes mest under 2011 var:

1. Respekt (3 039 ex) – serietidning riktad till barn
2. Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet (2 645 ex) – broschyr
3. Sammanställningen: Lagen om DO, diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen (2 491 ex) – grundmaterial

De tre mest nedladdade materialen från webben 2011 är:

1. Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan (3 969 ex) – handledning
2. Husmodellen – (3 173 ex)
3. Aktiva åtgärder i arbetslivet (2 880 ex) – handledning

Den sammanlagda kostnaden för DO:s material under 2011 beräknas till 1 293 tkr.

Intern kommunikation

God intern kommunikation är en förutsättning för att skapa samstämmighet och tydlighet externt. Det är också viktigt för att skapa en god arbetsmiljö

och goda tvärprocesser som gynnar en helhetssyn på verksamheten.

Ett väl fungerande intranät har stor betydelse för en god internkommunikation. Det nuvarande intranätet lever inte upp till de kvalitetskrav som ställs. Myndigheten har därför under året fortsatt att utveckla ett nytt intranät. Arbetet har dock försenats bland annat på grund av tekniska problem.

Förutom intranät är möten en central del av internkommunikationen. Myndigheten har under året även fortsatt att arbeta med mötesformerna. Det handlar bland annat om att säkerställa att ledningsgruppsmöten, enhetsmöten och möten för all personal är så effektiva som möjligt. DO har inte utvärderat hur internkommunikationen stöder chefer och medarbetare i arbetet, men planerar att göra det under 2012.

Den sammanlagda kostnaden för DO:s internkommunikation under 2011 beräknas till 5 180 tkr.

Analys – kommunikation

DO:s kommunikation har till viss del präglats av att myndigheten haft tre generaldirektörer och därför varit mindre offensiv och haft färre utåtriktade aktiviteter. Färre artiklar om DO publicerades under 2011 än under 2010. Å andra sidan ökade DO:s synlighet i media mellan 2009 och 2010. En förklaring till detta kan vara att DO under 2010 hade två ärenden som väckte mycket stor medial uppmärksamhet nämligen det så kallade ”handskagningsärendet” och ”niqabärendet”. Båda rörde diskrimineringsgrunden religion. En stor del av rapporteringen om DO i lokalmedia bygger på anmälningsärenden, även om det som anmäls gäller situationer eller omständigheter som saknar skydd i diskrimineringslagen (DL). Eftersom sådana anmälningar minskat kraftigt detta år, kan det finnas ett samband med det faktum att ett färre antal artiklar om DO publicerats. Det skulle också kunna finnas ett samband mellan DO:s interna problem, den mediala uppmärksamheten kring detta och det minskade inflödet av anmälningar och rådgivningsförfrågningar.

Webbplatsen är central i DO:s kommunikationsarbete och myndigheten har under 2011 fortsatt utveckla den bland annat genom att öka tillgängligheten och målgruppsanpassa informationen. Mer utvecklingsarbete behövs dock och planeras under 2012. Användningen av webbverktyget plan för skolan har ökat. DO har inte utvärderat de långsiktiga effekterna på skolornas förebyggande arbete, men kan konstatera att den samverkan med övriga nyckelaktörer som ligger till grund för materialet bidragit till att det är så användbart och efterfrågat.

DO:s material är också efterfrågat och uppskattat, såväl det som riktar sig till arbetsmarknadens parter som det som vänder sig till förskolan och skolan. De två skolhandledningarna har beställts och laddats ner mycket.

Inom fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter har myndigheten arbetat integrerat och systematiskt med kommunikation. Utifrån behoven som framkom i nulägesanalysen och genom fokusgruppsmöten har DO kunnat målgruppsanpassa det stöd- och inspirationsmaterial som tagits fram. Se mer under avsnitt Samverkan, sidan 44.

DO anser att det är olyckligt att arbetet med det nya intranätet försenats. En utvecklad internkommunikation ingår i den handlingsplan för en bättre arbetsmiljö som tagits fram. (Se Myndighetens interna utveckling, sidan 59.) DO bedömer sammantaget mot bakgrund av de utmaningar myndigheten mött att kostnaden för internkommunikationen har varit befogad och nödvändig.

Myndighetens interna utveckling

Statskontorets genomlysning

Statskontoret har på uppdrag av regeringen genomfört en myndighetsanalys av DO (Statskontorets analys 2011:26). Analysen ger en övergripande bild av DO:s arbete med att säkerställa att verksamheten bedrivs rättssäkert och effektivt. Särskilt fokus har lagts på myndighetens ärendehantering.

Statskontorets övergripande bedömning är att DO vidtagit relevanta åtgärder för att säkerställa en mer rättsäker och effektiv verksamhet.

Ärendehantering har förbättrats påtagligt det senaste året, handläggningstiderna har blivit kortare och ärendebalanserna har minskat.

Man anser dock att det finns behov av fortsatt utvecklings- och förbättringsarbete inom flera olika områden. Exempelvis behöver DO tydliggöra hur man ser på sitt breda uppdrag och vilka prioriteringar myndigheten kommer att göra för att säkerställa arbete med alla uppdragets delar. Man påtalar att det finns en slagsida i fördelningen mellan resursanvändningen för tillsyn på bekostnad av främjande, och noterar att dimensioneringen av administrationen är jämförelsevis stor.

Effektivitetsrevision

Riksrevisionen beslutade den 8 april 2011 att inleda en granskning av statens arbete med diskrimineringsfrågor. Syftet med granskningen var att bedöma om regeringen och DO har skapat förutsättning för en effektiv verksamhet i enlighet med diskrimineringslagstiftningens intentioner.

Utveckling av styrning och uppföljning 2011

Verksamhetsplanen 2010–2011 var utformad utifrån DO:s fem strategiska mål, vilka i sin tur var nedbrutna i verksamhetsmål och tillhörande aktiviteter. Verksamhetsplanen reviderades i april 2011. Antalet aktiviteter minskades, främst inom främjandeuppdraget, men alla enheters arbete berördes. Verksamhetsplanen kopplades då också samman med den tidredovisning som infördes på myndigheten den 1 oktober 2010, vilket gjorde det möjligt att tidssätta olika aktiviteter och följa upp utfallet.

Redan från början konstaterades en rad brister med formen för verksamhetsplanen 2010–11. De rörde bland annat den alltför tungrodda processen att ta fram den och hur aktiviteterna beskrivits, vilket gjorde det otydligt vad som skulle göras och vilka förväntningar som fanns på resultatet. Ett behov av att bättre samordna de olika instrumenten för styrning, planering och uppföljning av verksamheten identifierades.

Mot denna bakgrund fastställdes en ny struktur och ett nytt upplägg för verksamhetsplaneringen för 2012. Denna struktur baserades istället tydligare på DO:s olika uppgifter enligt lag. Myndighetens olika system för tidredovisning, ekonomihantering och ärende- och dokumenthantering justerades för att underlätta såväl planering som uppföljning.

Uppföljningen av verksamheten har förstärkts under året. Aktiviteterna i verksamhetsplanen 2010–2011 har följts upp tre gånger under året genom resultatdialoger mellan respektive enhetschef och verksamhetschef.

Därutöver har ärendebalanser och budget rapporterats månadsvis till ledningsgruppen. Även uppföljningen av rådgivningen och kommunikationsaktiviteter har rapporterats regelbundet till ledningsgruppen.

Under året har också en ny arbetsordning tagits fram där mandat och ansvar för olika funktioner och enheter inom myndigheten tydliggjorts. Till exempel har enhetschefernas ansvar och mandat preciserats och stabens roll som rådgivande fastställts.

JO-/JK-anmälningar

Under 2011 har DO anmälts till Justitieombudsmannen (JO) vid åtta tillfällen. I två av dessa ärenden har JO riktat kritik mot DO. Kritiken har gällt långsam handläggning och i ett av ärendena även passivitet.

Därutöver har myndigheten anmälts till Justitiekanslern (JK) vid ett tillfälle med begäran om skadestånd. JK fann inte att DO begått något fel eller försummelse som skulle grunda skadeståndsansvar för staten.

Tabell 15: Anmälningar av DO till JO och JK⁴⁴

	2011	2010	2009
Anmälningar till JO	8(2)	12(2)	7(2)
Anmälningar till JK	1(0)	0(0)	2(1)

Myndighetens åtgärder för att korta genomströmningstiderna, minska balanserna och kvalitetssäkra handläggningen av individärenden redovisas under Individanmälningar enligt DL och FL, på sidan 14.

Kompetens och personal

Tabell 16: Antal anställda/medeltal anställda⁴⁵

	2011	2011	2010	2010	2009	2009
	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	67	–	62	–	68	–
Män	21	–	26	–	28	–
Totalt	88	91	88	93	96	89

Av de anställda är 71 procent kvinnor, vilket är en ökning jämfört med 2010 då motsvarande siffra var 70 procent.

Personalomsättning definieras som nyanställda respektive de som har slutat på myndigheten i förhållande till genomsnittliga antalet anställda under året. För 2011 var den 14 procent, vilket är högre än 2010 då den låg på 9 procent, men likväl lägre än 2009 då den låg på 17 procent. För kvinnor var

⁴⁴ Kritik inom parentes.

⁴⁵ Tjänstlediga ingår inte i statistiken.

personalomsättningen 2011 14 procent och för män 15 procent, vilket också är högre jämfört med 2010 (10 procent för kvinnor och 7 för procent män).

Vid DO utgörs kärnkompetensen av utredare med akademisk examen, främst jurister och samhällsvetare. Därutöver finns medarbetare med kompetens inom områdena administration, kommunikation och HR. När vakanser uppstått har DO har inte haft några svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Till utredartjänster är det inte ovanligt med uppåt trehundra sökande.

Under året har lokala löneförhandlingar avseende avtalsperioden 1 oktober 2010 till 30 september 2012 genomförts. Lönerna förhandlades genom individuella lönesamtal och för första gången med både ST- och Saco-medlemmar.

Rekrytering

Under året har DO haft tre ombudsmän. Den tidigare ombudsmannen förflyttades till en tjänst i Regeringskansliet den 1 februari 2011 och samtidigt tillsattes en tillförordnad ombudsman. Den 1 oktober tillsattes en ordinarie ombudsman för DO.

DO har under året rekryterat nya chefer till enheterna för administration, arbetsliv, främjande och HR. DO har samarbetat med en utomstående konsult vid dessa tjänstetillsättningar.

Totalt har 19 rekryteringar, inklusive den nämnda rekryteringen av enhetschefer, påbörjats och tolv av dem har fullföljts (nio kvinnor och tre män).

DO eftersträvar jämn könsfördelning och anstränger sig särskilt att i rekryteringsprocessen vända sig till det underrepresenterade könet. Befattningskraven är könsneutralt utformade. Självklart ska rekryteringsprocessen vara fri från all form av diskriminering. I syfte att ge nya medarbetare en god introduktion använder DO bland annat fadderskap och genomför introduktionsutbildningar.

Kompetensutveckling

För DO är det viktigt att upprätthålla en fortsatt hög kompetens för att på bästa sätt kunna lösa alla delar av det komplexa uppdrag som myndigheten har och för att nå myndighetens mål på både kort och lång sikt. Det är angeläget att kompetensutvecklingen är verksamhetsstyrd för att tillgodose myndighetens framtida behov.

Under året har nästan hälften av myndighetens medarbetare deltagit i en utbildning för att höja kompetensen avseende bland annat förvaltningsrätt och berednings-, utrednings- och föredragningsteknik. Enskilda medarbetare har också gått olika i kurser av varierande slag för att höja sin kompetens inom bland annat områdena arbetsrätt, projektledarskap, vittnesförhör och IT. Alla medarbetare har engagerats i utbildningsinsatser för att åstadkomma ett bättre samtalsklimat. DO har även gjort speciella satsningar för att höja chefernas kompetens i form av utbildning i att hålla

utvecklingssamtal, stödja chefsutveckling och erbjuda chefscoachning. Dessa satsningar har medfört att kostnaderna för kompetensutveckling har blivit högre jämfört med de två tidigare åren. En arbetsmiljöenkät som genomfördes 2010 visade att myndigheten var i behov av kompetensutveckling och då särskilt chefsutveckling.

Antidiskrimineringsintegrering

I arbetet mot diskriminering är det viktigt att ombudsmannen agerar som förebild i såväl intern som extern verksamhet. Principen om alla människors lika värde och rättigheter är grundläggande för DO:s verksamhet. DO har därför valt att göra en jämställdhetsintegrering med integrering av flera grunder än kön, så kallad antidiskrimineringsintegrering. Under 2011 har myndigheten beslutat om en plan för genomförandet utifrån JämStöds metoder och modeller. Arbetet startar 2012 med myndighetens rådgivningsverksamhet. Bakgrunden till detta är att rådgivningen ska ta hänsyn till alla de olika behov och förutsättningar som kan vara kopplade till de olika diskrimineringsgrunderna. Erfarenheterna från antidiskrimineringsintegreringen av rådgivningsverksamheten kommer att ge underlag för att fortsätta på andra verksamhetsområden.

Vid ett antal rekryteringar under 2011 har DO i annonser angett det som meriterande att sökande kan något/några minoritetsspråk. Vid lika meriter beaktas eventuella kunskaper i minoritetsspråk. För närvarande har DO personal som behärskar några av minoritetsspråken, men DO:s målsättning är att myndigheten ska kunna kommunicera på samtliga minoritetsspråk. I dag löser myndigheten det genom att anlita tolk och översättare när så erfordras. Se ovan avseende antidiskrimineringsintegrering av rekryteringsprocessen, på sidan 61.

Arbetsmiljö och hälsa

Att skapa en god arbetsmiljö är viktigt för DO och därför genomfördes bland annat en medarbetarenkät i augusti 2010. Enkäten visade på brister inom den psykosociala arbetsmiljön. Mot denna bakgrund har arbetet för ett gott arbetsklimat fortsatt i enlighet med arbetsmiljöpolicyn och den handlingsplan som togs fram. I handlingsplanen identifierades bland annat behov av att öka tydligheten i ledningen, tydliggöra organisationen och uppdraget samt utveckla internkommunikationen. Under året har åtgärder vidtagits i enlighet med handlingsplanen. En viktig åtgärd inom arbetsmiljöområdet har bland annat varit att tydliggöra chefens och medarbetarens ansvar i arbetsmiljöarbetet. Detta har skett i en särskild bilaga till arbetsordningen. Ett arbete har påbörjats angående samtalsklimatet vid myndigheten och cheferna har utbildats i att hålla utvecklingssamtal.

I förebyggande syfte inom arbetsmiljöområdet har DO erbjudit medarbetare friskvårdsbidrag, friskvårdstimme och stödsamtal för att undvika sjukskrivningar, massage på arbetsplatsen samt kostnadsfri vaccination mot influensa.

Under året har HR-enheten genomfört samtal med medarbetare som slutat i syfte att kunna förbättra upplevda brister i lednings- och arbetsmiljöfrågor. Vid dessa samtal har bland annat tydligare ledning och mer information efterlysts.

DO:s personalansvarsnämnd har inte sammanträtt under året.

Sjukfrånvaro

Nedan följer en redovisning av sjukfrånvaron under 2011. Den visar en ökning av sjukfrånvaron under 2011 (1,5 procentenheter) jämfört med 2010.

Tabell 17: Sjukfrånvaron i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder

	2011	2010	2009
Totalt	7,0%	5,5%	5,2%
Varav andel långtidssjuka >60 dagar	52,1%	51,0%	55,8%
Kvinnor	7,5%	6,1%	5,2%
Män	5,7%	4,2%	5,1%
Anställda 29 år eller yngre ⁴⁶	–	–	–
Anställda 30-49 år	5,7%	4,8%	6,3%
Anställda 50 år eller äldre	7,0%	8,0%	4,9%

⁴⁶ Sjukfrånvaron för åldersgruppen 29 år eller yngre redovisas inte särskilt då gruppen omfattar färre än tio personer.

Miljöledningsarbete

DO har ambitiösa målsättningar i sitt miljöledningsarbete. Myndigheten har en aktuell miljöutredning, antagit en miljöpolicy och upprättat miljömål. Under året har en översyn gjorts av rutiner och utrustning för kopiering i syfte både att minska kopieringsmängd och elförbrukning.

Analys – myndighetens interna utveckling

Målen för den verksamhet som i årsredovisningen beskrivs under avsnittet myndighetens interna utveckling är att DO:s styrning av verksamheten och budgeten säkerställer ett effektivt användande av myndighetens resurser. DO driver ett utvecklingsarbete som är inriktat på att skapa samsyn på uppdraget, tydliga roller och ansvarsfördelning samt effektiva och kvalitetssäkrade beredningsprocesser. DO:s verksamhetsstöd ska vara anpassat till myndighetens strategiska förhållningssätt till uppdraget, processerna för planering och uppföljning ska vara kvalitetssäkrade och följa bestämda riktlinjer. DO ska vara en säker arbetsplats med bra arbetsmiljö och ha ett aktivt miljöledningsarbete. Kompetensutvecklingen ska vara verksamhetsstyrd och rekryteringsprocessen kvalitetssäkrad.

På grund av byte både av enhetschefer samt rekrytering av ordinarie enhetschefer jämte byten på ombudsmannaposten har vakanser varit obesatta under längre tid än normalt.

Den totala sjukfrånvaron ökade under 2011 jämfört med 2010. Det är framför allt långtidssjukskrivningarna som ökat, främst bland män över 50 år. Även korttidssjukfrånvaron ökade under 2011 jämfört med 2010, framför allt bland kvinnor i åldrarna mellan 30 och 49 år. Trots att stora insatser av rehabiliteringsåtgärder med stöd bland annat av företagshälsovården gjorts, har detta inte gett önskad effekt på sjukfrånvaron. DO kommer därför att arbeta ännu mer systematiskt med rehabiliteringsåtgärder för att komma till rätta med sjukfrånvaron.

Under 2011 är det betydligt fler som anställts på DO (17 personer) jämfört med 2010 (6 personer), men antalet som slutade 2011 var färre (9 personer) jämfört med 2010 (20 personer). Eftersom antalet anställda i medeltal inte är större än 91 personer (2011) blir dock värdet för personalomsättningen i procent högt när man räknar i relation till antalet anställda. En annan förklaring till att personalomsättningen ökat under 2011 jämfört med 2010 är emellertid att flera medarbetare som varit tjänstlediga och därefter återkommit till DO, räknas som nyanställda i statistiken.

Som en följd av medarbetarenkäten som genomfördes 2010 har DO fortsatt vidta åtgärder för att skapa en bra arbetsmiljö. DO har fortsatt arbeta målinriktat med att förbättra arbetsmiljön och två viktiga åtgärder bland andra har varit satsningen på att utveckla internkommunikationen genom att arbeta med myndighetens bemötande/samtalsklimat och att höja chefernas kompetens.

Myndigheten har anställt en HR-chef för att kunna arbeta mer strategiskt och långsiktigt med de olika HR-processerna.

Arbetet med en långsiktig kompetensförsörjning har påbörjats i syfte att få en säkrare uppfattning om vilka kompetenser myndigheten är i behov av för att kunna möta framtida uppdrag och krav. I detta arbete önskar myndigheten tydligare koppla ihop behovet av kompetensförsörjning med verksamhetsplaneringen. Myndigheten gör bedömningen att årets

arbetsinsatser för att nå målen för myndighetens interna utveckling varit adekvata och kostnaderna för genomförda aktiviteter varit rimliga. Även om full måluppfyllelse inte nåtts inom alla områden, är myndigheten nöjd med vad som åstadkommit.

Finansiell redovisning

Sammanställning av väsentliga uppgifter

Tabell 18: Sammanställning av väsentliga uppgifter

(tkr)	2011	2010	2009
Låneram Riksgäldskontoret			
Beviljad	10 000	10 000	15 000
Utnyttjad	3 604	4 572	5 550
Kontokrediter Riksgäldskontoret			
Beviljad	9 000	9 000	14 000
Maximalt utnyttjad	0	6 591	0
Räntekonto Riksgäldskontoret			
Ränteintäkter	171	20	52
Räntekostnader	0	1	21
Avgiftsintäkter			
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>			
Beräknat belopp enligt regleringsbrev	0	0	0
Övriga avgiftsintäkter	3 038	2 574	3 445
Anslagskredit			
Beviljad	2 787	2 774	2 792
Utnyttjad	0	0	0
Anslag			
<i>Ramanslag</i>			
Anslagssparande ⁴⁷	4 196	1 703	2 571
varav intecknat	0	0	0
Bemyndiganden			ej tillämplig
Personal			
Antalet årsarbetskrafter (st)	85	87	85
Medelantalet anställda (st)	91	93	89
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 106	1 072	1 159
Kapitalförändring⁴⁸			
Årets	0	0	0
Balanserad	0	0	0

⁴⁷ Jämförelsetalet 2009 är rättat enligt anslagsredovisningen.

⁴⁸ Från och med år 2009 avräknas anslag kostnadsmässigt och därför blir årets kapitalförändring +/- 0.

Resultaträkning

Tabell 19: Resultaträkning

(tkr)	Not	2011	2010
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	89 774	92 453
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	3 038	2 574
Intäkter av bidrag	3	2 592	38
Finansiella intäkter	4	172	24
Summa		95 576	95 089
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-61 562	-61 524
Kostnader för lokaler		-12 777	-12 590
Övriga driftkostnader		-19 652	-19 152
Finansiella kostnader	6	-80	-129
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 505	-1 694
Summa		-95 576	-95 089
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring		0	0

Balansräkning

Tabell 20: Balansräkning

(tkr)	Not	2011-12-31	2010-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	7	807	1 154
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	623	935
Summa		1 430	2 089
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	806	541
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	1 368	1 953
Summa		2 174	2 494
Fordringar			
Kundfordringar		19	70
Fordringar hos andra myndigheter	11	2 017	1 627
Summa		2 036	1 696
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	12	3 464	3 482
Upplupna bidragsintäkter	13	921	0
Övriga upplupna intäkter	14	103	657
Summa		4 488	4 139
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	15	-2 328	798
Summa		-2 328	798
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	16	7 549	6 581
Kassa och bank		0	0
Summa		7 549	6 581
SUMMA TILLGÅNGAR		15 349	17 799
KAPITAL OCH SKULDER			
Avsättningar			
Avsättningar till pensioner och likande förpliktelser	17	245	0
Övriga avsättningar	18	463	0
Summa		708	0
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	19	3 604	4 572
Skulder till andra myndigheter		1 135	1 674
Leverantörsskulder		4 462	3 627
Övriga skulder		953	978
Summa		10 154	10 851
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	20	4 487	5 566
Oförbrukade bidrag	21	0	1 382
Summa		4 487	6 948
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		15 349	17 799

Anslagsredovisning

Tabell 21: Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Ing. överföringsbelopp	Årets tilldelning enl. regl. brev	Omdisponerade anslagbelopp	Utnyttjad del av medgivet överskridande	Indragning	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Inkomster	Utgående överföringsbelopp
Uo 13 2:1 Ramanslag ap.1 Diskrimineringsombudsmannen	1 703	92 900	0	0	0	94 603	-90 407	0	4 196
Uo 13 10:5 (2008) Ramanslag Ombudsmannen mot etnisk diskriminering ap.3 del till Diskrimineringsombudsmannen ⁴⁹	0								0
Uo 13 10:6 (2008) Ramanslag Jämställdhetsombudsmannen ap.4 del till Diskrimineringsombudsmannen ⁵⁰	0								0
Uo 13 10:7 (2008) Ramanslag Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning ap.3 del till Diskrimineringsombudsmannen ⁵¹	0								0
Uo 13 10:8 (2008) Ramanslag Handikappombudsmannen ap.3 del till Diskrimineringsombudsmannen ⁵²	0								0
Summa	1 703	92 900	0	0	0	94 603	-90 407		4 196

⁴⁹ Anslaget har slutredovisats under 2010 och kommer fr.o.m. 2012 att upphöra.

⁵⁰ Anslaget har slutredovisats under 2010 och kommer fr.o.m. 2012 att upphöra.

⁵¹ Anslaget har slutredovisats under 2010 och kommer fr.o.m. 2012 att upphöra.

⁵² Anslaget har slutredovisats under 2010 och kommer fr.o.m. 2012 att upphöra.

Tilläggsupplysningar

Alla belopp redovisas i tusentals kronor (tkr) om inget annat anges. Till följd av detta kan summeringsdifferenser förekomma.

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

Diskrimineringsombudsmannens bokföring följer god redovisningssed och förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna.

Efter brytdagen har fakturor överstigande 10 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Kostnadsräkning

Semesterdagar som intjänats före år 2009 avräknas från och med år 2009 anslaget först vid uttaget enligt undantagsbestämmelsen. Utgående balans år 2010, 2 501 tkr, har år 2011 minskat med 633 tkr.

Värderingsprinciper

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 10 tkr och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år. Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod. Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången tas i bruk.

Tillämpade avskrivningstider

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

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.

Tillämpade förkortade avskrivningstider

1 år	Datorer med tillhörande utrustning, immateriella anläggningstillgångar samt övriga kontorsmaskiner
3 år	Kopieringsmaskin, inredningsinventarier, förbättringsutgifter på annans fastighet.

Ersättningar och andra förmåner

Tabell 22: Ledande befattningshavare/styrelseuppdrag

	Period	Lön (tkr)
Ombudsman Katri Linna <i>Styrelseledamot Equinet</i>	jan	253 829 ⁵³
Tillförordnad ombudsman Håkan Sandesjö <i>Styrelseledamot Jurcom AB</i>	feb–sep	707 513
Ombudsman Agneta Broberg	okt–dec	252 000

Anställdas sjukfrånvaro

För uppgifter om anställdas sjukfrånvaro, se Sjukfrånvaro, sida 63.

⁵³ Bilförmån.

Noter

(tkr)

Resultaträkning

	2011	2010
Not 1 Intäkter av anslag		
Intäkter av anslag	89 774	92 453
Summa	89 774	92 453
<p>Summa "Intäkter av anslag" (89 774 tkr) skiljer sig från summa "Utgifter" (90 407tkr) i anslagsredovisningen. Skillnaden (633 tkr) beror på minskning av semesterlöneskuld som intjänats före år 2009 (-633 tkr).</p>		
Not 2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	94	587
Rättegångsersättning m.m.	2 535	1 352
Intäkter av uppdragsverksamhet	336	451
Reavinst maskiner och inventarier	65	0
Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	8	184
Summa	3 038	2 574
Not 3 Intäkter av bidrag		
Lönebidrag nystartsjobb	289	38
Bidrag för EU projekt Progress: Vägar till rättigheter	2 303	0
Summa	2 592	38
Not 4 Finansiella intäkter		
Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	171	20
Övriga finansiella intäkter	1	4
Summa	172	24
Not 5 Kostnader för personal		
Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	39 525	40 015
Övriga kostnader för personal	22 037	21 509
Summa	61 562	61 524
Not 6 Finansiella kostnader		
Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	0	1
Ränta på lån i Riksgäldskontoret	75	29
Övriga finansiella kostnader	5	99
Summa	80	129

Balansräkning

	2011	2010
Not 7 Balanserade utgifter för utveckling		
Ingående anskaffningsvärde	1 737	1 510
Årets anskaffningar	0	227
Summa anskaffningsvärde	1 737	1 737
Ingående ackumulerade avskrivningar	-583	-236
Årets avskrivningar	-347	-347
Summa ackumulerade avskrivningar	-930	-583
Utgående bokfört värde	807	1 154
Not 8 Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
Ingående anskaffningsvärde	2 302	2 302
Årets anskaffningar	0	0
Summa anskaffningsvärde	2 302	2 302
Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 367	-1 055
Årets avskrivningar	-311	-312
Summa ackumulerade avskrivningar	-1 678	-1 367
Utgående bokfört värde	624	935
Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet		
Ingående anskaffningsvärde	640	444
Årets anskaffningar	358	196
Summa anskaffningsvärde	998	640
Ingående ackumulerade avskrivningar	-99	-35
Årets avskrivningar	-92	-64
Summa ackumulerade avskrivningar	-191	-99
Utgående bokfört värde	807	541
Not 10 Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
Ingående anskaffningsvärde	10 757	10 489
Årets anskaffningar	228	334
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-197	-66
Summa anskaffningsvärde	10 788	10 757
Ingående ackumulerade avskrivningar	-8 804	-7 194
Årets avskrivningar	-754	-1 634
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	137	24
Summa ackumulerade avskrivningar	-9 421	-8 804
Utgående bokfört värde	1 367	1 953
Not 11 Fordringar hos andra myndigheter		
Fordran ingående mervärdesskatt	1 906	1 624
Kundfordringar hos andra myndigheter	8	3
Fordran skattekonto	102	0
Summa	2 016	1 627

Fordran på Skattekontot avser stöd för nystartsjobb

	2011	2010
Not 12 Förutbetalda kostnader		
Förutbetalda hyreskostnader	3 131	2 976
Övriga förutbetalda kostnader	333	506
Summa	3 464	3 482
Not 13 Upplupna bidragsintäkter		
Avser EU projekt Progress: Vägar till rättigheter	921	0
Summa	921	0
Not 14 Övriga upplupna intäkter		
Rekvision av rättegångskostnader	103	589
Övrigt	0	68
Summa	103	657
Not 15 Avräkning med statsverket		
Anslag i icke räntebärande flöde		
Ingående balans	0	1 362
Redovisat mot anslag		2 409
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	0	-3 771
<i>Fordringar/Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde</i>	0	0
Anslag i räntebärande flöde		
Ingående balans	-1 703	-162
Redovisat mot anslag	90 407	90 439
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-92 900	-91 980
<i>Skulder avseende anslag i räntebärande flöde</i>	-4 196	-1 703
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag		
Ingående balans	2 501	2 896
Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-633	-395
<i>Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag</i>	1 868	2 501
Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto i Riksbanken		
Ingående balans	0	0
Utbetalningar i icke räntebärande flöde	0	-3 771
Betalningar hänförliga till anslag och inkomsttitlar	0	3 771
<i>Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto i Riksbanken</i>	0	0
Summa Avräkning med statsverket	-2 328	798
Not 16 Behållning räntekonto i Riksgälden		
Behållning på räntekonto	7 549	6 581
	7 549	6 581
Till räntekontot finns en beviljad kreditram på 9 mkr.		

	2011	2010
Not 17 Avsättningar till pensioner och andra förpliktelser		
Ingående avsättning	0	0
Årets pensionskostnad	323	0
Årets pensionsutbetalningar	-78	0
<i>Utgående avsättning</i>	245	0
 Not 18 Övriga avsättningar		
Avser avsättning för kompetensväxlings- och kompetensutvecklingsåtgärder		
Ingående avsättning	346 ⁵⁴	0
Årets avsättning	118	0
<i>Utgående avsättning</i>	464	0
 Not 19 Lån i Riksgäldskontoret		
Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
Ingående balans	4 572	5 549
Under året nyupptagna lån	597	758
Årets amorteringar	-1 565	-1 735
<i>Utgående balans</i>	3 604	4 572
Beviljad låneram på 10 mkr enligt regleringsbrev	10 000	10 000
 Not 20 Upplupna kostnader		
Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	3 971	4 792
Övriga upplupna kostnader	516	774 ⁵⁵
Summa	4 487	5 566
 Not 21 Oförbrukade bidrag		
Bidrag som erhållits från icke-statliga organisationer eller privatpersoner	0	1 382
Summa	0	1 382

⁵⁴ Saldot redovisades föregående år under posten övriga upplupna kostnader.

⁵⁵ Från och med 2011 redovisas kompetensväxlingsmedel under avsättning.

Beslut om årsredovisning för 2011

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

Stockholm 2012-02-21



Agneta Broberg

Diskrimineringsombudsman

Bilaga 1: DO:s råd

Enligt förordning (5 §) för Diskrimineringsombudsmannen ska DO ha ett råd. Rådet har till uppgift att ge DO råd och stöd genom att tillföra myndigheten sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor och i andra frågor som har betydelse för verksamheten.

Rådet består (för närvarande) av ombudsman och ordförande Agneta Broberg som tillträdde som ombudsman den 1 oktober i år, samt sju ledamöter som är utsedda av ombudsmannen.

Ledamöter i DO:s råd

Axel Targama

Docent i företagsekonomi, Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.

Diana Nyman

Sakkunnig i romska frågor

Felix König

Ordförande LSU

F.d. förbundsordförande RFSL Ungdom

Hans Filipsson

Språkrör för organisationen Marschen för tillgänglighet.

Henry Ascher

Docent i barnmedicin, universitetslektor Nordiska Högskolan för folkhälsovetenskap, Göteborg.

Mohammad Fazlhashemi

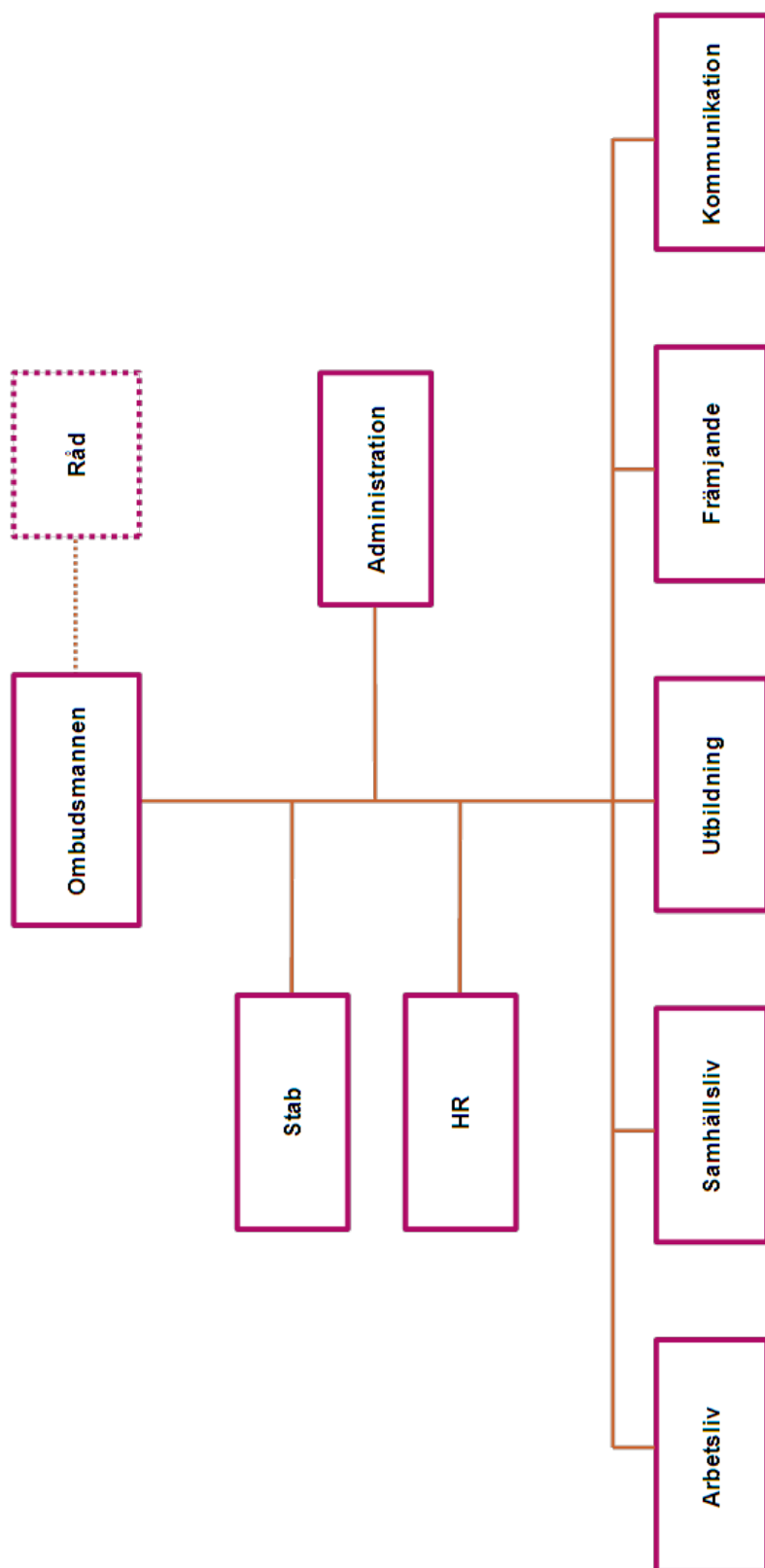
Professor i idéhistoria, Institutionen för idé- och samhällsstudier, Umeå universitet.

Torun Lindholm

Docent, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.

Länspolismästare Carin Götblad meddelade den 21 juni att hon lämnar sin plats som ledamot i rådet. Arbetsrättsjurist Lena Svenaeus plats som ledamot i rådet var vilande 1 september-31 december 2011 då hon under denna tid var anställd som expert på myndigheten.

Bilaga 2: DO:s organisation



Bilaga 3: Avslutsgrunder

Beskrivning av avslutsgrunder för anmälningar 2011

Dom

Avslutsgrunden används då ett ärende genom rättslig prövning resulterat i en dom. Här redovisas årets domar från Arbetsdomstolen samt de domar från allmän domstol som vunnit laga kraft under året.

Förlikning

Avslutsgrunden används när förlikning nåtts och förlikningsavtal har undertecknats av DO och den anmälda parten.

Ej diskriminering

Avslutsgrunden används då diskriminering inte kan påvisas, exempelvis vid bristande bevisning. Avslutsgrunden används också i ärenden där trakasserier har eller kan ha förekommit, men huvudmannen anses ha levt upp till sin lagstadgade utrednings- och åtgärdsskyldighet. Ej diskriminering innebär att DO inte sett förutsättningar att driva ärendet i domstol med framgång. Det kan bero på bevissvårigheter eller på att någon av de förutsättningar som anges i diskrimineringslagen eller föräldraledighetslagen inte är uppfyllda.

Ej lagskydd

Avslutsgrunden används då DO:s utredning visar att den anmälda situationen inte omfattas av lagstiftningen. Avslutsgrunden används även vid så kallade "direktavslut" då det är uppenbart att den anmälda situationen inte omfattas av lagstiftningen och ingen utredning behövs.

Ej missgynnad

Avslutsgrunden används då missgynnande i strid med föräldraledighetslagen inte kan påvisas, exempelvis vid bristande bevisning.

Facket företräder/Överlämnat till facket

Avslutsgrunden används då facket företräder sin medlem i ett arbetslivsärende som anmälts till DO eller när ärendet överlämnats till facket.

Preskriberat

Avslutsgrunden används när ett ärende har preskriberats, oavsett om den anmälda situationen är preskriberad redan vid anmälningstillfället eller om preskription inträffar under ärendets handläggning på DO.

Återkallat

Avslutsgrunden används då anmälaren återkallar sin anmälan hos DO.

Annan orsak

Avslutsgrunden används när anmälan är bristfällig, när undantag från diskrimineringsförbudet är tillåtet eller när ärendet överförs till annan myndighet (till exempel Barn- och elevombudet vid Skolinspektionen som utreder anmälningar om bristande stöd- och anpassningsåtgärder samt kränkande behandling) eller avbryts av någon annan orsak.

Diskrimineringsombudsmannen, DO,
jobbar för alla människors lika rättigheter
och mot diskriminering som har samband
med kön, könsidentitet eller könsuttryck,
etnisk tillhörighet, religion eller annan
trosuppfattning, funktionsnedsättning,
sexuell läggning och ålder.

DO
www.do.se
Box 3686
103 59 Stockholm
Besök Torsgatan 11
Tel vxl 08-120 20 700
Texttel 08-120 20 820