



37482#4587215!5243
03742232!52430374
22324311347ా
613131742@jf8723]%
%4551452/=4689378
9+4872339679811123
8()0+9? ' 49815424#
458215!52430374223
2!5881037422324311
347�
2@jf8723]%%455145
2/=46%3789+48723
396798111238() **2012**

Ärende LED 2013/41, handling 1

Diskrimineringsombudsmannen, DO
© DO 2013

Förord

DO har haft ett innehållsrikt fjärde verksamhetsår som till stor del präglats av fokusering av arbetet inom de olika verksamhetsområdena samt av utveckling av styrning och ledningsfunktioner.

Jag kan med glädje konstatera att myndigheten med stöd av medarbetarnas entusiasm och kunskap starkt främjande delen av vårt uppdrag, byggt upp en granskningsverksamhet, en processenhet och utvecklat ärendehanteringssystemet.

Det finns alltid stora förväntningar på DO från olika håll och av vitt skilda slag. DO kan inte alltid infria dessa förväntningar. Det ligger i det mycket breda uppdragets natur. Genom ett strukturerat och målmedvetet arbete inom olika identifierade riskområden kan resultat uppnås och kommuniceras. På det sättet kan även förväntningarna på myndigheten bli realistiska och genomslag fås för synsättet att DO:s uppgift till stor del handlar om att stödja och bidra till andras arbete mot diskriminering.

Som del i DO:s strategiska arbete har vi överlämnat en skrivelse till regeringen angående behovet av att fler aktörer ska kunna hjälpa individer som utsatts för diskriminering att hävda sina rättigheter i domstol. Det behövs onekligen fler aktörer som kan företräda dem som diskrimineras.

Det strategiska utvecklingsarbetet som påbörjades redan under hösten 2011 har fortsatt under 2012 och gett goda resultat. Arbetet kommer att fortsätta under de kommande åren i syfte att vi ska bli ännu bättre på att möta framtidens utmaningar.



Agneta Broberg

Diskrimineringsombudsman

Innehåll

År 2012 i korthet	5
DO:s uppdrag	7
Resultatredovisning och ekonomisk översikt	9
Tillsyn	12
Resursfördelning avseende tillsyn.....	12
Individanmälningar enligt DL och FL	13
Processer	22
Hantering av anmälningar enligt DO-lagen	26
Granskning.....	27
Främjande	31
Resursfördelning avseende främjande.....	31
Rådgivning	32
Medverkan och utbildning.....	36
Samverkan.....	40
Övriga åtgärder och initiativ	44
Följa forskning och utveckling	49
Internationellt arbete	50
Kommunikation.....	52
Myndighetens interna utveckling	57
Finansiell redovisning	63
Beslut om årsredovisningen för 2012.....	73
Bilaga 1: Ledamöter i DO:s råd	74
Bilaga 2: Organisationsschema	75

År 2012 i korthet

Att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter är ett långsiktigt arbete som kräver fokusering och bra samverkan mellan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och olika aktörer i samhället. DO:s uppdrag innebär en utmaning då det spänner över alla samhällsområden och där andra aktörer har ansvar.

DO:s vision är att principen om allas lika värde och rättigheter genomsyrar det svenska samhället. Under 2012 har DO vidareutvecklat sin strategi för att kunna påverka samhället i denna riktning.

Utgångspunkten är de fem strategiska målområden som DO har identifierat som viktiga att arbeta inom för att kunna bidra till förändring i samhället. DO ska bland annat bidra till att fler myndigheter och kommuner tar ansvar för att motverka diskriminering. DO:s samverkan med civila samhället ska bidra till att arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter stärks. Genom analyser och rapporter ska DO synliggöra sambandet mellan regler, rutiner och förhållningssätt som begränsar en individs eller grupps möjlighet att uppnå lika rättigheter och möjligheter, och individuella kränkningar. DO:s hantering av ärenden och processföring ska stödja myndighetens arbete för samhällsförändring genom att utgå från allvarlighetsgrad och samhällsnytta. Tillsynen av aktiva åtgärder ska bidra till utveckling inom områden med identifierade förändringsbehov.

Vi är nöjda med att vi under 2012 har börjat kunna se effekter av detta strategiska arbetssätt samt lagt grunden för resultat på längre sikt. Vi har vidareutvecklat de olika delarna i uppdraget och samordnat de verktyg myndigheten har till sitt förfogande inom områden med utpekade behov av förändring.

Det samordnade och prioriterade arbetet med syfte att förebygga trakasserier är ett exempel på sättet att arbeta för att nå förändring. Som underlag för prioriteringen fanns analys av ärenden tillsammans med annan information. Myndighetens olika insatser samverkar för att förebygga och motverka trakasserier inom bland annat skolan och högskolan. Det sammantagna arbetet ger större genomslag för DO:s arbete.

Ett annat exempel är den ändring som gjorts av hanteringen av anmälningar inom arbetslivet där anmälaren är medlem i en facklig organisation. En extern uppföljning gjord under året talar för att tydliggörandet av det fackliga ansvaret gynnar anmälaren och höjer fackets kompetens i diskrimineringsärenden på sikt.

DO:s fokuserade arbete med sjukvård på lika villkor har bland annat inneburit att samverkan inlett med på området viktiga nationella aktörer.

Återkommande samråd med olika frivilligorganisationer kompletteras med andra former av dialog. Det är en ömsesidig och värdefull kunskapsutveckling som dels bidrar till att olika vägar att motverka diskriminering utvecklas, dels till att DO:s kunskap om diskriminering i samhället ökar.

Under 2012 har DO publicerat flera rapporter och tagit initiativ till utveckling av metoder och arbetssätt som kan stärka arbetet för lika rättigheter och möjligheter. DO har också under året intensifierat sitt arbete med att samverka med universitet och högskolor. En inventering av pågående forskning sker kontinuerligt och ett systematiskt utbyte inom för myndigheten och verksamhetsområdet betydelsefulla ämnen har påbörjats. De kommande åren vill vi vidareutveckla denna verksamhet för att mer systematiskt sprida kunskap.

Individärendehantering har fortsatt att utvecklas. Ett resultat är att den genomsnittliga handläggningstiden har mer än halverats. Ett annat är ärendebalanserna har minskat betydligt jämfört med 2011. Det innebär att anmälare och anmälda får snabbare besked. Det innebär också att DO:s resurser används effektivare och att vi möjliggjort för myndighetens olika verksamhetsgrenar att bidra till arbetet inom de prioriterade områdena.

DO har under året väckt talan i fler ärenden än under år 2011 men har träffat färre förlikningar. De ärenden som DO har processat i domstol under året omfattar de flesta diskrimineringsgrunderna. DO har tagit ställning i sådana ärenden som har bedömts kunna ge genomslag och förbättra situationen för många. Många av ärendena har valts i syfte att åstadkomma ett klagande av omfattningen av diskrimineringsförbudet. I sådana ärenden har DO av naturliga skäl intagit en försiktigare hållning i frågan om förlikning. Myndigheten bör inte verka för förlikning i fall där det inte står klart för motparten att det rör sig om diskriminering. Sådana fall bör avgöras i domstol.

Året har även inneburit en utökning av tillsynen av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder. En särskild enhet har inrättats för detta arbete. Två temagranskningar med inriktning på trakasserier och sexuella trakasserier i skolan respektive lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner hos arbetsgivare inom privat sektor har planerats och initierats under året.

Den sammantagna bedömningen av 2012 är att det arbete som har bedrivits, som bland annat inneburit en omfördelning av resurser så att DO kan arbeta i hela det lagstadgade uppdraget, har gett en solid grund för myndighetens fortsatta arbete.

DO:s uppdrag

Enligt DO:s instruktion¹ har DO de uppgifter som följer av diskrimineringslagen (2008:567) (DL), lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen) och föräldraledighetslagen (1995:584) (FL). DO ska också följa och analysera utvecklingen inom sitt område.

Härutöver styrs verksamheten av riksdagens beslut med anledning av regeringens budgetproposition 2011/12:1 samt regleringsbrev. DO har under året haft två särskilda uppdrag genom beslut av regeringen den 25 februari 2010 (IJ2010/368/DISK) och den 8 december 2011 (A2011/4415/DISK). Se mer om rapporteringen av dessa under Regeringsuppdrag på sidan 46.

DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget

Myndigheten arbetar utifrån ett strategiskt förhållningssätt till uppdraget som innebär att tillsyns- och främjandeuppdraget (organisatoriskt åtskilda) ska samverka för att åstadkomma en samhällsförändring. Utgångspunkten för detta är de strategiska mål som myndigheten har definierat. Dessa har under 2012 bearbetats och gjorts mer uppföljningsbara. Målformuleringarna lyder nu:

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

Som komplement till styrdokument från riksdagen och regeringen har även myndighetsgemensamma prioriteringar tagits fram i syfte att bidra till långsiktighet och gemensam inriktning för myndighetens olika verksamhetsdelar.

För år 2012 identifierades följande prioriterade områden:

- nationella minoriteter
- förebygga trakasserier
- granskning av arbetsgivares arbete med lönekartläggningar
- rekrytering
- offentlig anställning med inriktning på rättsväsendet.

¹ Förordning (2008:1401) med instruktion för diskrimineringsombudsmannen.

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.

Ett nytt råd förordnades i början av 2012 (för förteckning av ledamöter se bilaga 1). Rådet har haft två möten under 2012. Vid dessa möten diskuterades myndighetens uppdrag och inriktning samt olika verksamhetsfrågor.

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 2011, nämligen 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 och utbildning
- samverkan
- övriga åtgärder och initiativ
- följa forskning och utveckling
- internationella frågor
- kommunikationsverksamhet.

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

Under 2012 har myndigheten fortsatt att utveckla styrmodellen för planering och uppföljning. 2012 har vi kvalitetssäkrat tidredovisningssystemet genom att utreda och definiera avgränsningar mellan närliggande verksamhetsområden, till exempel mellan medverkan/utbildning och samverkan. Vidare har ett antal arbetsorder, det vill säga kategorier för tidredovisning, tillkommit i syfte att ge en mer rättvisande och tydlig bild av vad myndighetens arbete består av. Myndigheten bedömer att systemet i huvudsak ger en rättvisande bild av hur den nedlagda arbetstiden har fördelats mellan olika områden. Förändringen avseende arbetsorder trädde i kraft 1 april 2012. Kvartal 1 2012 användes samma indelning som 2011. Kvartal 1 har fördelats om så att det i vårt ekonomisystem redovisas på samma sätt som resten av året.

År 2012 har prestationskostnaderna baserats på redovisad arbetstid för hela kalenderåret. År 2011 var första året som DO hade möjlighet att beräkna prestationskostnaderna baserat på 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.

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.

Den skriftliga rådgivningen har detta år beskrivits och analyserats utifrån uppföljning av statistik från årets samtliga månader. Underlaget för analysen är därmed säkrare än det som varit tillgängligt för 2010 och 2011, då redovisningen baserades på ett urval för endast två månader.

Prestationsredovisning

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

Tillsyn

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

Främjande

1. Rådgivning muntlig och skriftlig
2. Medverkan och utbildning
3. Av DO arrangerad utbildning

Ovan prestationer ska ses över under 2013 för att säkerställa att de i den fortsatta verksamheten utgör bra grund för prestationsberäkningar.

Ekonomisk översikt

Myndighetens gemensamma kostnader fördelas efter de direkta personalkostnaderna på tillsyn respektive främjande. De direkta personalkostnaderna är beräknade utifrån tidredovisningen för 2012. Myndighetens gemensamma kostnader består av kostnader för myndighetens ledning (inklusive DO:s råd), DO-kansliet (före detta stab) och administration, lokaler, utrustning, inventarier, kompetensutveckling samt kostnader för verksamhetsutveckling med mera. Även under 2011 beräknades kostnaderna utifrån tidredovisningen för hela året. För 2010 gjordes motsvarande under perioden oktober–december 2010.

Tabell 1: Kostnader för tillsyn och främjande (tkr)

Kostnader per verksamhet	2012	2011	2010
Tillsyn	49 190	55 383	55 809
Främjande	45 601	40 193	39 280
Summa	94 791	95 576	95 089

Tabell 2: Intäkter för tillsyn och främjande (tkr)

Intäkter per verksamhet	2012	2011	2010
Tillsyn			
Intäkter av anslag	48 453	52 399	54 002
Övriga intäkter	737	2 984	1 807
Summa Tillsyn	49 190	55 383	55 809
Främjande			
Intäkter av anslag	44 921	37 375	38 450
Övriga intäkter	680	2 818	830
Summa Främjande	45 601	40 193	39 280
Summa totalt	94 791	95 576	95 089

Anslag

Årets tilldelade medel för anslag uppgick till 93 849 tkr. Beaktat det ingående anslagssparandet från 2011 på 2 787 tkr (ingående överföringsbelopp 4 196 – indragning av anslagssparande över 3 procent 1 409 tkr) var det disponibla beloppet 96 636 tkr.

Anslagsförbrukningen uppgick till 93 973 tkr, motsvarande 97 procent av det disponibla beloppet. Det utgående överföringsbeloppet (eller anslagssparandet) 2012 uppgår till 2 663 tkr.

Tillsyn

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

Tillsynsverksamheten redovisas under följande områden:

- Individanmälningar enligt diskrimineringslagen (DL) och föräldraledighetslagen (FL)
- Processer²
- Hantering av individanmälningar enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen)³
- Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder

Resursfördelning avseende tillsyn

Figur 1: Resursfördelning avseende tillsyn (tkr)



Tillsyn 2012: 49 190 tkr (52 % av DO:s totala resurser)

Tillsyn 2011: 55 383 tkr (58 % av DO:s totala resurser)

Tillsyn 2010: 55 809 tkr (59 % av DO:s totala resurser)

² 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.

³ Ärenden som faller utanför diskrimineringsskyddet i DL.

Jämfört med föregående år har tillsynsverksamhetens andel av DO:s totala resurser minskat (från 58 procent år 2011 till 52 procent år 2012). Det är ett resultat av en medveten satsning mot en jämnare fördelning av resurserna mellan tillsyns- och främjandeverksamheterna.

I förhållandet mellan verksamheterna inom tillsyn har granskning av aktiva åtgärder ökat som en följd av att resurser fördelats till en ny enhet.

Individanmälningar enligt DL och FL

DO redovisar i denna del arbetet med anmälningar från enskilda individer. I avsnittet behandlas både anmälningar som rör diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen och sådan som rör missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

Inkomna anmälningar

Tabell 3: Balanser för anmälningar

	2012	2011	2010
Ingående balans	388	1 056 ⁴	1 633
Inkomna	1 559	1 957	2 614
Avslutade	1 829	2 625	3 189
Utgående balans	118	388	1 058

Under 2012 har 1 559 anmälningar inkommit till DO, vilket är en minskning med 20 procent jämfört med 2011 och 40 procent jämfört med 2010.

Minskningen har skett genomgående på i stort sett alla samhällsområden (se Tabell 8 på sidan 17).

Både i inkomna och avslutade ärenden ingår myndighetens alla individärenden, det vill säga även DO-lagsärenden och processärenden.

Anmälningar från antidiskrimineringsbyråer

DO har under året tagit emot åtta individanmälningar via de lokala antidiskrimineringsbyråerna vilket kan jämföras med tio anmälningar år 2011.

Samtliga ärenden har avslutats utan att DO har gått vidare till domstol.

Se mer om DO:s samverkan med Antidiskrimineringsbyråer på sidan 42.

⁴ 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 korrigerig vid felregistrering.

Handläggningstid

Tabell 4: Genomsnittlig handläggningstid i dagar

2012	2011	2010
60	147	167

Den genomsnittliga handläggningstiden för individanmälningar har 2012 mer än halverats jämfört med 2011. Handläggningstiden räknas från det att ärendet kommit in till DO till dess att det avslutats. Även tid då ärenden drivits i domstol ingår i handläggningstiden. Den minskade genomsnittliga handläggningstiden är ett resultat av ett medvetet arbete med att effektivisera handläggningen.

DO har tidigare haft som mål att individanmälningar inte skulle ha längre handläggningstid än 180 dagar för ett normalärende och 240 dagar för ett mer komplicerat ärende samt att den genomsnittliga handläggningstiden inte skulle överstiga 90 dagar.

Under året har nya mål för handläggningstider fastställts.

- Inom 14 dagar från att en anmälan inkommit ska beslut fattas om den ska utredas eller inte.
- För minst 80 procent av de ärenden som utreds ska handläggningstiden vara högst 6 månader.

Med handläggningstid avses då tiden från det att ärenden kom in till DO till dess att det avslutats eller att ställning tagits för att diskriminering eller missgynnade på grund av föräldraledighet förekommit, det vill säga tid då ärendet hanteras i domstol ska inte ingå.

Även om vi inte kan följa upp målen exakt uppfyller vi sannolikt i de flesta fallen målet om att beslut om att utreda en anmälan ska fattas inom 14 dagar. Vi kan till exempel konstatera att drygt hälften av anmälningarna har avslutats inom 14 dagar från det att de har kommit in och nästan 70 procent av ärendena har avslutats inom en månad. Däremot är det mer osäkert om vi uppfyller målet att en utredning av en anmälan ska ta högst sex månader. Av de ärenden som utreds har 65 procent avslutats inom sex månader (jämför det nya mål som satts om högst sex månaders handläggningstid fram till avslut eller ställningstagande).

Den metod som används i dag för att mäta till exempel genomsnittlig handläggningstid ger inte en i alla delar relevant bild av effektiviteten i DO:s handläggning, bland annat eftersom tid i domstol i dag ingår i handläggningstiden. Hur lång tid handläggningen i domstol tar är dock bara delvis beroende av vårt agerande. Vi avser att under 2013 ändra det sätt på vilket handläggningstider mäts och redovisas.

Ställningstaganden

Om DO, efter en objektiv utredning av en anmälan, tar ställning för att diskriminering eller missgynnande enligt föräldraledighetslagen har förekommit och att DO bör driva ärendet rättsligt meddelar DO detta

skriftligen i ett så kallat ställningstagande. DO har under året tagit sådan ställning i sammanlagt 21 ärenden. Det är en minskning med drygt hälften jämfört med året innan, då vi tog ställning i ett femtiotal ärenden. Det är bland annat en följd av det utvecklingsarbete avseende hanteringen av individanmälningar som har bedrivits (se vidare under Analys på sidan 20).

Kostnader

Prestation 1: Avslutade individanmälningar

	2012	2011	2010
Kostnad totalt ⁵	39 943 tkr	53 068 tkr	54 722 tkr
Antal avslutade ärenden ⁶	1 829	2 625	3 189
Kostnad/handlagt ärende	22 tkr	20 tkr	17 tkr

Att den totala kostnaden för hanteringen av individanmälningar har minskat är bland annat ett resultat av att resurser har flyttats från individärendehanteringen till andra delar av DO:s verksamhet.

Med hänsyn till bland annat det förändrade arbetssättet som har införts under året ser DO ett behov av att dela upp kostnadsberäkningen på ärenden vi avslutar direkt, ärenden som vi utreder och ärenden som drivs i domstol. DO avser att se över prestationsberäkningarna avseende individanmälningar under 2013.

Närmare om innehållet i anmälningarna

Tabell 5: Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på diskrimineringsgrunder och missgynnande i samband med föräldraledighet

	2012	2011	2010	2012	2011	2010
	Inkomna	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade	Avslutade
Etnisk tillhörighet	514	694	761	627	924	875
Funktionsnedsättning	485	563	965	551	767	1196
Kön	256	348	386	303	512	444
Könsidentitet eller könsuttryck	16	27	10	25	19	7
Missgynnande i samband med föräldraledighet	63	61	72	65	78	77
Religion eller annan trosuppfattning	82	121	101	99	142	102
Sexuell läggning	41	45	44	54	56	41
Ålder	168	248	291	186	336	285
Diskrimineringsgrund saknas	210	246	262	211	260	224
Totalt⁷	1 835	2 353	2 892	2 121	3 094	3 251

⁵ I den totala kostnaden ingår kostnaderna (fördelade enligt tidsredovisningen) för områdena Individanmälningar och Processer.

⁶ I avslutade ärenden ingår även ärenden som avslutats genom dom eller förlikning (Processer) och med hänvisning till ej lagskydd (bland annat DO-lagsärenden).

⁷ 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.

Sammantaget har de flesta anmälningarna rört diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, vilket också avspeglas inom de flesta samhällsområdena. Inom arbetslivet och socialförsäkringsområdet är även kön en mycket vanlig diskrimineringsgrund. Minskningen av antalet anmälningar har fått genomslag vad avser alla diskrimineringsgrunder – dock inte när det gäller missgynnande i samband med föräldraledighet.

Tabell 6: Inkomna anmälningar fördelat på sektor

	2012	2011	2010
	Inkomna	Inkomna	Inkomna
Stat	346	386	547
Kommun	383	466	571
Landsting	167	174	220
Privat	662	843	1 267
Uppgift saknas	1	88	9
Totalt	1 559	1 957	2 614

Liksom föregående år dominerar anmälningar som rör den privata sektorn och utgör i år 42 procent av de inkomna ärendena. Anmälningar som rör stat och kommun svarar för 22 procent respektive 24 procent. Jämfört med tidigare år är den procentuella fördelningen mellan sektorerna i stort sett oförändrad.

Tabell 7: Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2012	2011	2010
	Inkomna	Inkomna	Inkomna
Kvinna	759	912	1 171
Man	778	981	1 349
Övrigt ⁸	25	64	94
Totalt⁹	1562	1 957	2614

Under 2012 har nästan 49 procent av anmälningarna gjorts av kvinnor och nästan 50 procent av män. I övriga ärenden har uppgift om kön inte framgått. Det har endast skett små ändringar vad avser den procentuella fördelningen mellan könen sedan 2010.

Fler kvinnor än män anmäler könsdiskriminering inom arbetslivet och missgynnande som har samband med föräldraledighet. När det gäller sexuella trakasserier är det nästan enbart kvinnor som anmäler. Det är också kvinnor som anmäler negativa konsekvenser i yrkeslivet i samband med graviditet. Ett annat område där anmälningar från kvinnor är i majoritet är inom hälso- och sjukvården. Kvinnor drabbas också oftare av kvalitetsbrister och problem i vården.¹⁰ Anmälningsinstitut utanför DO visar

⁸ I övrigt ingår transidentitet, uppgift saknas och vill inte uppge könsidentitet.

⁹ Det totala antalet kan avvika från antalet anmälda ärenden på grund av att vissa anmälare uppger båda kön när till exempel ett par föräldrar anmäler.

¹⁰ Se DO:s rapport Rätten till sjukvård på lika villkor.

att över 60 procent av alla anmälningar gäller kvinnliga patienter.¹¹

Värt att notera är också att ett stort antal anmälningar från män inom det vi kallar övriga samhällsområden i huvudsak har handlat om situationer som faller utanför diskrimineringslagens skydd och som registreras som DO-lagsärenden. Räknas denna kategori bort är anmälningarna från kvinnor i betydande majoritet.

Tabell 8: Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på samhällsområden¹²

	2012	2011	2010	2012	2011	2010
	Inkomna	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade	Avslutade
Arbetslivet ¹³	507	731	763	561	911	854
Arbetsförmedling m.m.	50	59	42	74	58	42
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisation m.m.	22	23	12	29	23	13
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	10	9	8	9	14	4
Utbildning	169	184	244	191	301	193
Hälso- och sjukvård	116	142	169	129	171	281
Socialtjänst	118	122	157	135	215	136
Övriga varor och tjänster	61	134	155	89	184	188
Restaurang och butik	61	102	130	106	136	108
Socialförsäkring m.m.	29	45	107	32	98	134
Bostad	46	61	76	59	78	98
Offentlig anställning	57	90	64	64	105	76
Försäkring och bank	33	37	39	46	48	38
Värnplikt	1	0	0	1	1	0
Ej lagskyddade områden ¹⁴	279	218	648	285	252	787
Totalt	1 559	1 957	2 614	1 810	2 595	2 952

Antalet anmälningar har minskat betydligt jämfört med tidigare år för flera samhällsområden. Minskningen är störst inom områdena arbetslivet, socialförsäkringssystemet och tillhandahållande av varor och tjänster. Anmälningar som inte omfattas av DL – se Ej lagskyddade områden i tabellen ovan – har däremot ökat kraftigt jämfört med 2011. De är dock fortfarande betydligt färre än år 2010.

¹¹ Patientnämndens årsrapport 2011.

¹² Ärenden överförda från de tidigare ombudsmännen ingår inte i denna statistik, varför det totala antalet avslutade ärenden inte överensstämmer med det totala antalet i tabell 3 och 9.

¹³ Missgynnade i samband med föräldraledighet redovisas under området arbetslivet.

¹⁴ Med Ej lagskyddade områden avses anmälningar som inte omfattas av diskrimineringslagens diskrimineringskydd (DO-lagsanmälningar).

Tabell 9: Avslutade individanmälningar fördelade på avslutsgrund

Avslutsgrund	2012	2011	2010
Dom	5	52	11
Förlikning ¹⁵	27	50	38
Ej diskriminering	806	1 503	1 143
Ej lagskydd	328	364	1 067
Ej missgynnad enligt föräldraledighetslagen	-	41	36
Facket företräder/Överlämnat till facket	135	185	142
Preskriberat	50	101	112
Återkallat	40	81	161
Annan orsak ¹⁶	438	240	268
Ärenden överförda från tidigare ombudsmän ¹⁷	2	8	215
Totalt	1 829	2 625	3 193

När DO beslutar att inte utreda en anmälan eller gå vidare med ett ärende till domstol avslutas ärendet. Ärenden avslutas av olika skäl och beroende på skälen registrerar vi olika avslutsgrunder i diariet.

Den dominerande avslutsgrunden har liksom tidigare år varit Ej diskriminering. Den har dock minskat jämfört med år 2011 och utgör nu knappt hälften av alla avslutade ärenden. Skälet till att ärendet avslutas med hänvisning till denna avslutsgrund är i de flesta fall bevissvårigheter eller att sambandet med en angiven diskrimineringsgrund varit alltför svagt. Avslutsgrunden används även i utbildningsärenden där DO bedömer att huvudmannen har uppfyllt de krav på utredning och skäligen åtgärder som lagen ställer på denna vid kännedom om förekomsten om trakasserier inom verksamheten.

Under året har en stor andel ärenden avslutats med hänvisning till avslutsgrunden Avbrutet, se anteckning (som ingår i Annan orsak i tabellen ovan). Denna avslutsgrund tillämpas bland annat på ärenden som har avslutats direkt efter en bedömning mot de kriterier DO har för att utreda ett ärende.

Kategorin Ej lagskydd omfattar både ärenden som redan initialt bedömts falla utanför lagens skydd och ärenden där DO efter utredning kommit fram till att DL inte är tillämplig.

Ungefär 20 procent av arbetslivsärendena har avslutats genom att de har överlämnats till anmälarens fackförbund.

Arbete pågår med att utveckla diariesystemet, inklusive avslutsgrunderna,

¹⁵ Här ingår samtliga ärenden i vilka förlikningsavtal slutits.

¹⁶ Här ingår avslutsgrunderna Anmälan bristfällig, Avbrutet, se anteckning, Undantag tillåtet och Utreds av Skolinspektionen/annan myndighet samt då värde saknas.

¹⁷ 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.

bland annat för att bättre anpassa det till vårt effektiviserade arbetssätt. Utvecklingen kommer att fortsätta under år 2013.

Särskilt om arbetslivet

Anmälningarna inom arbetslivsområdet delas in i fyra olika typer av ärenden: rekrytering, pågående anställning, avslutande av anställning och arbetslivet i vid mening. Den vanligaste situationen som anmäls är diskriminering i samband med rekrytering. Anmälningar som avser en pågående anställning handlar oftast om trakasserier eller anställningsvillkor. Till avslutande av anställning hör både uppsägningar och avbrytande av provanställningar. Till arbetslivet i vid mening hör anmälningar mot arbetsförmedling och fackförbund. De anmälningarna handlar ofta om att personen upplever sig ha fått dåligt stöd eller nekats en åtgärd.

De vanligaste diskrimineringsgrunderna inom området är etnisk tillhörighet (24 procent), kön (21 procent), funktionsnedsättning (13 procent) och ålder (16 procent). Nio procent gäller missgynnande som har samband med föräldraledighet. I många anmälningar har fler än en diskrimineringsgrund angetts.

DO har under året tagit ställning för att diskriminering i arbetslivet eller missgynnande som har samband med föräldraledighet förekommit i tio ärenden. I två av dessa ärenden har anmälningarna kommit från män. Två av ärendena avsåg samma arbetsgivare och samma tvistefråga. Fyra ärenden rör föräldraledighet och/eller kön, tre rör sexuella trakasserier, två rör ålder och ett rör funktionsnedsättning. År 2011 tog DO ställning i 19 ärenden. Nio av dessa gällde samma arbetsgivare och samma tvistefråga.

Särskilt om utbildningsområdet

Anmälningarna inom utbildningsområdet är riktade mot alla typer av utbildningsanordnare, från förskola till yrkesutbildningar och universitet. En betydande andel av anmälningar rör grundskolan och handlar ofta om utbildningsanordnarens utrednings- och åtgärdsskyldighet i samband med trakasserier eller sexuella trakasserier mellan elever. Anmälningarna om trakasserier och sexuella trakasserier handlar i stort sett lika ofta om att pojkar blir utsatta som flickor.

Ett stort antal anmälningar rör bristande stöd- och anpassningsåtgärder. Då underlåtenhet att vidta sådana åtgärder idag inte utgör diskriminering förutom till viss del på högskoleområdet, registreras de som ärenden enligt DO-lagen. Tidigare år har dessa registrerats under utbildningsområdet och sedan avslutats med avslutsgrunden Ej lagskydd.

En annan återkommande problematik som anmäls är att elever nekats att delta i olika aktiviteter med hänvisning till deras funktionsnedsättning.

Etnisk tillhörighet och därefter funktionsnedsättning har fortsatt att vara de vanligaste diskrimineringsgrunderna.

DO har under året tagit ställning i två ärenden som rör antagning till grundskolan. I båda fallen nekades pojkar plats i skola, i det ena fallet med

hänvisning till kön och i det andra med hänvisning till funktionsnedsättning.

Särskilt om övriga samhällslivet

Diskrimineringslagen omfattar förutom arbetslivet och utbildningsområdet även en rad andra viktiga samhällsområden.

Anmälningarna inom området övriga samhällsområdet rör i första hand hälso- och sjukvården, socialtjänsten och tillhandahållandet av varor och tjänster, med tonvikt på restauranger och butiker. Även anmälningar som riktar sig mot offentliganställda är många till antalet. Brister i bemötandet är en genomgående problematik som lyfts i ett stort antal anmälningar inom många samhällsområden och rörande de flesta diskrimineringsgrunderna. Anmälningarna om ett dåligt bemötande riktar sig både mot privat och offentlig sektor.

Anmälningar som rör övriga samhällslivet handlar till övervägande del om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning. Andelen anmälningar som rör diskrimineringsgrunden kön utgör omkring tio procent. Anmälningar som rör diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsidentitet eller könsuttryck är mycket få till antalet. Av de nationella minoriteterna är det nästan uteslutande romer som anmäler diskriminering. Anmälningar från romer rör i första hand bostad, socialtjänsten och tillhandahållandet av varor och tjänster.

DO har under året tagit ställning för att diskriminering förekommit i nio ärenden inom området övriga samhällslivet. Ett ärende rör hyra av bostad, sju ärenden handlar om diskriminering i samband med besök på restaurang/kafé och ett ärende rör socialtjänsten. I samtliga fall är det kvinnor som blivit utsatta för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

Analys

Ett flertal rapporter pekar på att mörkertalet är stort vad gäller diskriminering och att endast en begränsad andel av de personer som upplever sig diskriminerade anmäler det.¹⁸ En variation i antal anmälningar till DO kan generellt inte sägas vara ett tecken på att förekomsten av diskriminering varken har ökat eller minskat i samhället. Däremot kan DO:s arbete kring en viss fråga leda till en märkbar ökning eller minskning av antalet anmälningar eller att diskrimineringen inom ett visst avgränsat område minskar eller upphör. Till exempel bedöms DO:s arbete kring gravida kvinnors rätt till sjukpenning ha påverkat att försäkringskassan ändrat tillämpningen av regelverket och medfört att anmälningar som rör den frågeställningen inte kommer in till DO i samma omfattning.

¹⁸ Se till exempel DO:s rapport *Upplevelser av diskriminering* s. 18-19, European Union Agency for Fundamental Rights, *European Union Minorities and Discrimination Survey 2009 (EU-MIDIS), Main Results Report*, s. 50 ff och European Commission, *Special Eurobarometer 393, Discrimination in the EU in 2012, Report*, s. 72 ff.

En bidragande orsak till minskningen av anmälningar kan vara att DO på sin webbplats och i sin muntliga och skriftliga rådgivning i allt högre utsträckning har informerat om myndighetens uppdrag och om regelverkets tillämpning. Det är troligt att kunskapen har ökat om att personer som är fackligt anslutna i första hand ska vända sig till sina fackförbund. Under året lät DO göra en utvärdering med anledning av den rutin som DO införde 2011 som innebär att ärendet överlämnas till facket och avslutas hos DO om anmälaren är fackligt ansluten. Utvärderingen visar att fackförbunden nu tar ett större ansvar i diskrimineringsvister (läs mer under Externa utvärderingar på sidan 46).

Sammanfattningsvis är det svårt att med säkerhet uttala sig om skälen till minskningen av antalet anmälningar. DO har ännu inte en tillräckligt lång historia för att säga vad som egentligen är en normalnivå.

Många anmälningar till DO rör etnisk tillhörighet och rekrytering. DO har dock inte drivit något sådant ärende i domstol. DO har bland annat därför beslutat att särskilt prioritera rekrytering och tillsatt en projektgrupp som påbörjat en förstudie inom området. Syftet med förstudien är att tydliggöra förutsättningarna och ta fram ett bra underlag inför beslut om metoder och insatser för ett kommande arbete med rekrytering.

Arbetet med att säkra en effektiv, strategisk och rättssäker handläggning av individanmälningar har fortsatt. DO väljer på ett tidigt stadium vilka ärenden vi utreder och driver i domstol. Det innebär att ärenden som kan få ett stort genomslag och påverka samhällsutvecklingen prioriteras. Kriterier för att DO ska utreda en anmälan är att den avser ett område där det finns kännedom om att diskriminering förekommer, att det rör sig om en allvarlig händelse, att ärendet innehåller intressanta rättsfrågor och att en domstolsprövning bedöms vara det mest effektiva sättet att åstadkomma en förändring.

Resurser har kunnat flyttas från arbetet med individanmälningar till annat tillsynsarbete och till arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter. Genom det förändrade arbetssättet när det gäller individärendehantering kan också större utredningar i mer komplexa ärenden göras. Detta sammantaget gör att vi anser att vi använder DO:s resurser på ett mer ändamålsenligt sätt. En annan positiv effekt är att anmälare och anmälda får snabbare besked om vi avser att utreda och/eller gå vidare med ett ärende eller inte.

Vad gäller det minskade antalet ärenden i vilka DO tagit ställning för att diskriminering eller missgynnande enligt föräldradighetslagen har förekommit och för att ärendet bör drivas i domstol är det en naturlig följd av det utvecklingsarbete som bedrivits. I arbetet har bland annat ingått att förtydliga syftet med att ta ställning i ett ärende och en allmän kvalitetssäkring av hanteringen av individanmälningar. I sammanhanget bör dock också minskningen av antalet inkomna anmälningar beaktas.

DO:s ambition är att framöver kunna driva fler ärenden rättsligt och att all den kunskap som anmälningarna i övrigt förmedlar ska tas till vara inom myndighetens främjande verksamhet.

Processer

Under detta avsnitt redovisar vi DO:s hantering av individanmälningar från det att myndigheten har tagit ställning för att diskriminering eller missgynnande har förekommit till dess att ärendet avslutas genom förlikning eller dom.

Under 2012 har DO, som redovisats under avsnittet Individanmälningar enligt DL och FL (se sidan 13), tagit ställning i 21 ärenden¹⁹. Av de ärenden DO har tagit ställning i har talan väckts i domstol i 15 ärenden. Av dessa har under året tre förlikts under domstolsprocessen. Sex ärenden har förlikts före stämning.

I slutet av år 2012 hade DO fjorton pågående processer i domstol²⁰, sju i Arbetsdomstolen (AD) och sju i olika instanser i allmän domstol. I slutet av år 2011 hade DO 21 pågående processer i domstol, en i AD och tjugo i olika instanser i allmän domstol. I slutet av år 2010 hade DO 43 pågående processer i domstol, sju i AD och 36 i olika instanser i allmän domstol.

Förlikningar

Under året har DO träffat 27 förlikningar²¹, varav fem på arbetslivsområdet, två på utbildningsområdet och 20 inom övriga samhällsområden. År 2011 träffades ett femtiotal förlikningar och år 2010 cirka 40.

Nedan redovisas vad förlikningarna 2012 inom respektive område har handlat om.

Under året har DO träffat fem förlikningar på arbetslivsområdet. Två fall handlade om sexuella trakasserier och förliktes efter att DO väckt talan i AD. En förlikning rörde diskriminering som hade samband med religion eller annan trosuppfattning och två rörde missgynnande som hade samband med föräldraledighet.

DO har under året träffat två förlikningar på utbildningsområdet som rör antagning till grundskolan. I båda fallen nekades pojkar plats i skolan, den ena pojken med hänvisning till kön och den andra med hänvisning till funktionsnedsättning.

Inom övriga samhällslivet har 20 förlikningar träffats. I början av året vann Svea hovrättsdom laga kraft, där det slogs fast att Försäkringskassan utsatt

¹⁹ Ett ärende kan i vissa fall omfatta flera personer.

²⁰ En domstolsprocess kan omfatta flera anmälningssärenden.

²¹ En förlikning kan träffas både före eller efter att talan väckts i domstol.

fyra gravida kvinnor för könsdiskriminering när de nekades sjukpenning på grund av sina graviditetsbesvär. Som en följd av domen träffades en förlikning som innebar att 12 kvinnor vars ärenden hade förklarats vilande i tingsrätten fick ersättning. Två andra förlikningar på området handlade om kvinnor som anmält etniska trakasserier, i det ena fallet var den anmälde en hyresvärd och i det andra ett taxibolag. Tre förlikningar rörde nekat tillträde till restaurang/kafé, två hade samband med etnisk tillhörighet och en med funktionsnedsättning. Tre förlikningar har träffats efter det att DO väckt talan i domstol. De rörde nekat tillträde till restaurang med hänvisning till etnisk tillhörighet.

Stämningar

Myndigheten har väckt talan i 17 ärenden, varav nio i AD och åtta i allmän domstol²².

Under 2011 väckte DO talan i domstol i åtta ärenden, varav fyra i AD och fyra i allmän domstol. Under 2010 väckte DO talan i domstol i nitton ärenden, varav åtta i AD och elva i allmän domstol.

Nedan redogör DO för ett par stämningar som belyser vilken typ av ärenden som vi anser vara principiellt intressanta. Ärendena rör en vanlig diskrimineringsgrund (funktionsnedsättning) och handlar om grundläggande rättigheter inom viktiga samhällsområden. Dessutom innehåller ärendena intressanta rättsfrågor som behöver klargöras.

DO har väckt talan i tingsrätten mot en kommun för diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Kommunen hade tvångsomhändertagit ett barn med hänvisning till mammans funktionsnedsättning. DO bedömer att paret har diskriminerats då socialförvaltningen har handlat utifrån en förutfattad mening om att personer med psykisk funktionsnedsättning inte kan ta hand om sina barn. Högsta förvaltningsdomstolen har, efter att paret överklagat kommunens beslut, slagit fast att kommunen gjorde fel när de tvångsomhändertog barnet.

DO har väckt talan i AD mot ett bussbolag för diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Bolaget hade sagt upp en anställd busschaufför som efter en längre tids sjukskrivning och rehabiliterings-
träning skulle återgå i arbete på halvtid. Mannen hade med hänsyn till sin funktionsnedsättning behövt en viss anpassning av arbetsschemat, men det accepterade inte bolaget som istället sa upp mannen av personliga skäl. DO menar att uppsägningen strider både mot diskrimineringslagen och dess bestämmelser om skäliga stöd och anpassningsåtgärder och mot lagen (1982:80) om anställningsskydd.

²² Några av ärenden hanteras i samma domstolsprocess och totalt rör det sig om 14 stämningsansökningar, åtta till AD och sex till allmän domstol. Ett ärende kan dessutom handla om flera individer.

Domar

Tre domar har meddelats under 2012, två av allmän domstol och en av Arbetsdomstolen. De från allmän domstol har överklagats och den från Arbetsdomstolen som var en tredskodom har återvunnits. Ingen av de under året meddelande domarna har alltså vunnit laga kraft.

Två domar som meddelades under 2011 har vunnit laga kraft under 2012. DO vann det ena målet och förlorade det andra. Under år 2011 hade DO framgång i nio mål av sjutton och under 2010 i sex mål av elva (avser slutligt avgjorda domar).

Den vunna domen som vunnit laga kraft är en dom från Svea Hovrätt i vilken domstolen slog fast att Försäkringskassan utsatt fyra gravida för könsdiskriminering när de nekades sjukpenning på grund av sina graviditetsbesvär. Kvinnorna fick 15 000 kronor var i skadestånd. Efter att Försäkringskassan överklagat domen till Högsta domstolen (HD) beslutade HD i januari 2012 att inte ge prövningstillstånd. Hovrättens dom vann därmed laga kraft. Ett resultat som DO ser av den drivna rättsprocessen är att vi får in färre anmälningar från kvinnor som anser sig diskriminerade i motsvarande situation. Vi har också efter domen förlikt ett antal likadana ärenden.

Kostnader

Prestation 2: Avslutade processer

	2012	2011	2010
Kostnad total ²³	4 510 tkr	5 309 tkr	9 013 tkr
Antal ärenden avslutade genom dom eller förlikning	32	102	49
Kostnad/avslutat ärende genom dom eller förlikning	141 tkr	52 tkr	183 tkr

I prestationsberäkningen fördelas de totala kostnaderna för området Process under året endast ut på avslutade processer (ärenden avslutade genom förlikning eller dom) vilket inte ger en rättvisande bild av vad varje processärende faktiskt kostar. Särskilt inom detta område utförs omfattande arbete med ärendena andra år än det år som ärendet avslutas. För 2013 avser DO att se över hur kostnaden inom området Processer ska följas upp och redovisas för att kunna mäta prestation inom detta område på ett adekvat sätt.

Särskilt om diskrimineringsersättning

Med den nya diskrimineringslagen infördes en ny påföljd, så kallad diskrimineringsersättning. Utifrån rättspraxis kan DO konstatera att det inte har skett någon nämnvärd påverkan på ersättningsnivåerna. Det är därmed enligt DO:s uppfattning tveksamt om lagstiftarens intentioner med införandet av den nya sanktionen har fått genomslag.

²³ I den totala kostnaden ingår alla kostnader (fördelade enligt tidsredovisningen) för området Processer.

I syfte att få klarhet i hur ersättningsfrågan ska bedömas överklagade DO 2011 Stockholms tingsrätts dom rörande en vårdcentral, vilket var det första avgörandet från allmän domstol där diskrimineringsersättning dömts ut 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 kronor i diskrimineringsersättning.

Målet har under 2012 prövats i Svea hovrätt som höjde ersättningen med motiveringen att diskrimineringsersättningens allmänpreventiva funktion hade fått ett för litet genomslag i tingsrättens dom. Hovrätten konstaterade att ett syfte med den nya påföljden varit att höja tidigare ersättningsnivåer och att ersättningen om 15 000 kronor därför var för låg, inte minst i jämförelse med tidigare praxis (se till exempel NJA 2006 s. 170) och med hänsyn till att landstinget är en stor aktör på vårdområdet. Hovrätten ansåg därför att diskrimineringsersättningen för kränkningen då kvinnan via telefon nekades att boka tid uppgick till 40 000 kronor. Hovrätten fann dock att vårdcentralen i efterhand gjort verkliga försök att faktiskt komma till rätta med situationen och att det med hänsyn till detta fanns särskilda skäl att i enlighet med 5 kap. 1 § tredje stycket DL sätta ned ersättningen något. Vid en samlad bedömning ansåg hovrätten att skälig diskrimineringsersättning för den kränkning som diskrimineringen inneburit uppgick till 30 000 kronor.

DO har nu överklagat hovrättens dom till Högsta domstolen.

Analys

DO har bedrivit bedrivit ett omfattande utvecklingsarbete för att säkerställa att myndighetens resurser används effektivt och att valet av arbetssätt utgår ifrån en strategisk bedömning. I utvecklingsarbetet har bland annat tydliggjorts att DO väljer vilka ärenden myndigheten utreder och driver i domstol. Det innebär att ärenden som kan få ett stort genomslag och påverka samhällsutvecklingen prioriteras. Det kan till exempel handla om ärenden inom ett samhällsområde där DO känner till att diskrimineringen är utbredd eller som rör vissa särskilt utsatta grupper och deras situation. Viktigt är också om DO bedömer att ett ärende kan bidra till rättsutvecklingen, till exempel genom att en tidigare oprövad fråga prövas i domstol. Genom att DO har tydliggjort syftet med att utreda och driva ärenden har det blivit viktigare att få en rättslig prövning av de ärenden som valts ut. Det innebär att myndigheten inte på samma sätt som tidigare verkar för att träffa förlikningar. En bedömning görs dock alltid i det enskilda fallet.

Mot denna bakgrund kan vi konstatera följande:

DO har tagit ställning i färre ärenden 2012 jämfört med tidigare år. Vi har också träffat färre förlikningar och vi hade i slutet av året färre ärenden i domstol än myndigheten haft tidigare år. Endast två domar som vunnit laga kraft har meddelats under året. Däremot har DO väckt talan i fler ärenden än

2011 och i nästan lika många ärenden som under år 2010.

De ärenden som DO har processat under 2012 omfattar de flesta diskrimineringsgrunderna. De innehåller flera intressanta rättsfrågor, till exempel omfattningen av bestämmelsen om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder i arbetslivet, frågor om hur bevisregeln bör tillämpas i olika fall och den för lagstiftningens genomslag särskilt viktiga frågan om diskrimineringsersättningens storlek. De förlikningar som har träffats har inneburit en viss upprättelse för individen, särskilt i de fall förlikningen också har innehållit ett medgivande om att diskriminering förekommit.

De flesta av ovanstående resultat kan ses som effekter av det utvecklingsarbete som vi har bedrivit och har varit en naturlig följd av detta, såsom färre förlikningar och en fokusering på ärenden som innehåller rättsfrågor som DO vill ha prövade i domstol. Att så få domar har meddelats beror bland annat på att det stämde i ett litet antal ärenden förra året. Med hänsyn till att endast två domar har vunnit laga kraft under året är det inte möjligt att i år analysera resultatet utifrån andelen vunna domar.

Vår avsikt är inte att totalt sett driva färre ärenden till domstol. Syftet är att vi ska vara strategiska i prioriteringen av de fall vi väljer att gå vidare med så att myndigheten lägger mest tid på de ärenden som kan få ett stort genomslag och förbättra situationen för många individer samt föra rättsutvecklingen framåt. Av det skälet är det viktigt att vi är noggranna när vi väljer vilka ärenden vi ska driva. Sammantaget är ambitionen att fler ärenden ska kunna drivas rättsligt och att urvalet ska leda till att fler individer ska få upprättelse, både genom den enskilda domen och genom den samhällsförändring vi kan åstadkomma.

DO ser också ett behov av att fler aktörer driver diskrimineringsärenden i domstol och har i en skrivelse till regeringen uppmärksammat den frågan (läs mer under Bättre möjligheter att driva diskrimineringsärenden på sidan 45).

Hantering av anmälningar enligt DO-lagen

Anmälningar som rör situationer som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd registreras under ärendekategorin DO-lagen och handläggs då med stöd av bestämmelserna i lagen om Diskrimineringsombudsmannen. De situationer och händelser som anmäls utreds generellt inte utan ärendena avslutas genom att ett brev som beskriver diskrimineringslagens skydd skickas till anmälarna. Under året har sammanlagt 279 sådana anmälningar (Jämför Ej lagskyddade områden i Tabell 8 på sidan 17) kommit in till DO. Det innebär en ökning med 28 procent jämfört med år 2011, men det utgör fortfarande endast en tredjedel av antalet sådana anmälningar som kom till DO år 2010.

Anmälningarna har till övervägande del kommit från män. De har i huvudsak rört diskriminering som har samband med ålder inom andra områden än arbetsliv och utbildning, bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning inom området tillhandahållande av varor och tjänster, bemötande inom kriminalvården samt klagomål på olika typer av

myndighetsbeslut. Anmälningarna har i de flesta fall rört diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och ålder.

Den kunskap om samhällsproblem som DO får genom anmälningarna kan resultera i generella insatser inom ramen för DO:s främjandearbete. Under året har dock inga sådana insatser genomförts med utgångspunkt i DO-lagsanmälningar.

Analys

Anmälningarna inom området kan tyda på att kunskapen i samhället om diskrimineringslagens skydd och om DO:s uppdrag inte är tillräcklig. Samtidigt anmäler också individer som är medvetna om diskrimineringslagens begränsningar med syftet att synliggöra samhällsproblem och brister i diskrimineringslagen. Exempel på sådana anmälningar är de anmälningar som har gjorts avseende bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

Ökningen av antalet anmälningar inom ärendekategorin jämfört med förra året beror delvis på att DO i viss mån har omdefinierat vilka anmälningar som ska registreras inom kategorin DO-lagen. Det handlar till exempel om anmälningar om bristande anpassnings- och stödåtgärder i skolan som förut registrerades under utbildning.

Det utvecklingsarbete som DO för närvarande bedriver innebär bland annat att arbetssätt utvecklas för att anmälningar inom kategorin DO-lagen löpande ska analyseras för att tillsammans med kunskap som kommer in genom DO:s främjandearbete utgöra ett underlag för att mer effektivt kunna identifiera och angripa samhällsproblem (se mer under Analys av anmälningar på sidan 47).

Gränslinjen mellan anmälningar som har registrerats under kategorin DO-lagen och som rådgivningsärenden är inte alltid så tydlig men i båda fallen får anmälaren respektive brevskrivaren information om vad som gäller enligt lagen. Precis som ärenden som handlagts enligt DO-lagen kan flera av rådgivningsärendena belysa ett samhällsproblem eller brister i diskrimineringsskyddet.

Kostnaderna för hanteringen av DO-lagsärenden har ökat. Det kan bland annat bero på en tydligare tidsredovisning.

Granskning

Enligt DL ska DO utöva tillsyn över att arbetsgivare och utbildningsanordnare följer bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap DL. DO har under 2012 bildat en granskningsenhet som ansvarar för denna tillsyn. Arbetet under året har bland annat handlat om att utarbeta strategiska granskningstyper och metoder samt att ta fram effektiva och rättssäkra ärendekriterier, arbetssätt och handläggningsrutiner.

DO har under 2012 inlett två större temagranskningar. Dessa granskningar

har knutit an till två av myndighetens prioriterade områden för året, nämligen att förebygga trakasserier i skolan och arbetsgivares arbete med lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner. Temagranskningarna har omfattat 35 granskningsobjekt vardera.

Under slutet av året har DO skickat ett tillsynsbrev till samtliga arbetsgivare med 10 eller fler anställda och landets alla förskolor, skolor och högskolor. Brevet innehöll information om arbetsgivares och utbildningsanordnares skyldigheter att vidta aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet respektive inom utbildningsväsendet samt material, som exempelvis handledningar. I breven har även DO:s roll som tillsynsmyndighet förklarats liksom de sanktioner som kan bli aktuella att vidta om lagen inte följs.

Antal granskningsärenden

Under året har 84 granskningsärenden upprättats. Av dessa berör 44 arbetslivet och 40 utbildningsväsendet. 2011 upprättades 22 ärenden, varav 21 avsåg arbetslivet och ett avsåg utbildningsväsendet. 2010 upprättades 29 granskningsärenden, varav 11 avsåg arbetslivet och 18 utbildningsväsendet.

27 granskningsärenden har avslutats under 2012. Av dessa avser 18 arbetslivet och 9 utbildningsväsendet. 2011 avslutades 31 ärenden och 2010 avslutades 29.

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

Jämfört med tidigare år har antalet initierade granskningsärenden ökat markant. Antalet avslutade granskningsärenden är i stort sett oförändrat i förhållande till tidigare år. Årets temagranskningar avslutades inte under 2012 vilket förklarar siffrorna.

Kostnader

Prestation 3: Avslutade granskningar av aktiva åtgärder enligt DL.

	2012	2011	2010
Kostnad totalt ²⁴	8 469 tkr	2 219 tkr	827 tkr
Antal avslutade granskningsärenden	27	31	29
Kostnad/granskning	314 tkr	72 tkr	29 tkr

Den redovisade kostnaden per granskningsärende 2012 är avsevärt högre än de två föregående åren. Under första halvåret 2012 fokuserade DO främst på att lägga en grund för granskningsverksamheten. DO:s större temagranskningar som rörde trakasserier i skolan och arbetsgivares lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner kom igång först efter sommaren. I en majoritet av fallen var planerna så pass

²⁴ | den totala kostnaden ingår alla kostnader (fördelade enligt tidsredovisningen) för området Granskning.

bristfälliga att DO har fått begära in kompletteringar. Det har inneburit att handläggningstiderna blivit längre och att kostnaderna per avslutat granskningsärende framstår som mycket hög. Det arbete som gjorts under 2012 för att utveckla granskningsverksamheten och tillsynsmetodiken liksom det omfattande utskicket av tillsynsbrev beräknas kunna ge effekt inom granskningsområdet under flera år. Den relativt höga kostnaden per granskning bör betraktas med ovanstående omständigheter i åtanke. Att fördela ut de totala kostnaderna för området endast på avslutade ärenden kan också liksom inom Processområdet vara missvisande. För 2013 avser DO att se över hur kostnaden inom området Granskning ska följas upp och redovisas.

Analys

Målen för granskningsverksamheten under 2012 har uppnåtts i de delar som avser att ta fram strategiska granskningstyper och metoder liksom att utarbeta effektiva och rättssäkra kriterier, riktlinjer och rutiner för handläggning av granskningsärenden. DO har inlett de planerade granskningarna av skolors förebyggande arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier samt arbetsgivares arbete med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

DO har haft som mål att 80 procent av de granskade arbetsgivarna och utbildningsanordnarna ska uppleva att granskningen har varit ett stöd i arbetet med att förebygga och förhindra trakasserier och diskriminering. Eftersom inte fler granskningsärenden har avslutats har det målet inte kunnat följas upp. Arbetet med att följa upp och utvärdera granskningsverksamheten kommer därför istället att genomföras under 2013.

Att antalet initierade granskningsärenden har mer än fördubblats under 2012 jämfört med 2011 och 2010 beror på DO:s omprioritering som innebär att tillsynen över bestämmelserna om aktiva åtgärder har och även kommer att fortsätta att intensifieras. Att antalet avslutade granskningsärenden trots detta ligger paritet med de två föregående åren beror på att DO har prioriterat arbetet med att utveckla strategiska granskningstyper och utarbeta effektiva och rättssäkra handläggningsrutiner.

DO bedömer utifrån temagranskningen av skolan att en majoritet av utbildningsanordnarna har en metodisk förståelse för hur det planmässiga arbetet bör bedrivas. DO kan trots det konstatera att mål och åtgärder för att främja lika rättigheter och förebygga trakasserier och sexuella trakasserier saknas i de flesta av de granskade planerna.

Temagranskningen av arbetsgivare visar att det saknas kunskap om metodiken som lagen föreskriver för jämställdhetsanalysen av löner. Framförallt finns brister i analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt i bedömningen av vilka arbeten som anses likvärdiga.

Det är DO:s förhoppning att det omfattande tillsynsutskicket som har genomförts under december 2012 kommer att leda till en ökad medvetenhet

om skyldigheten att vidta aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter samt att aktiviteten hos arbetsgivare och utbildningsanordnare ökar. Detta kan i sin tur underlätta tillsynen då det bör medföra färre och mindre omfattande brister i redovisningarna samt förkortade handläggningstider om behovet av anstånd och kompletteringar minskar.

Främjande

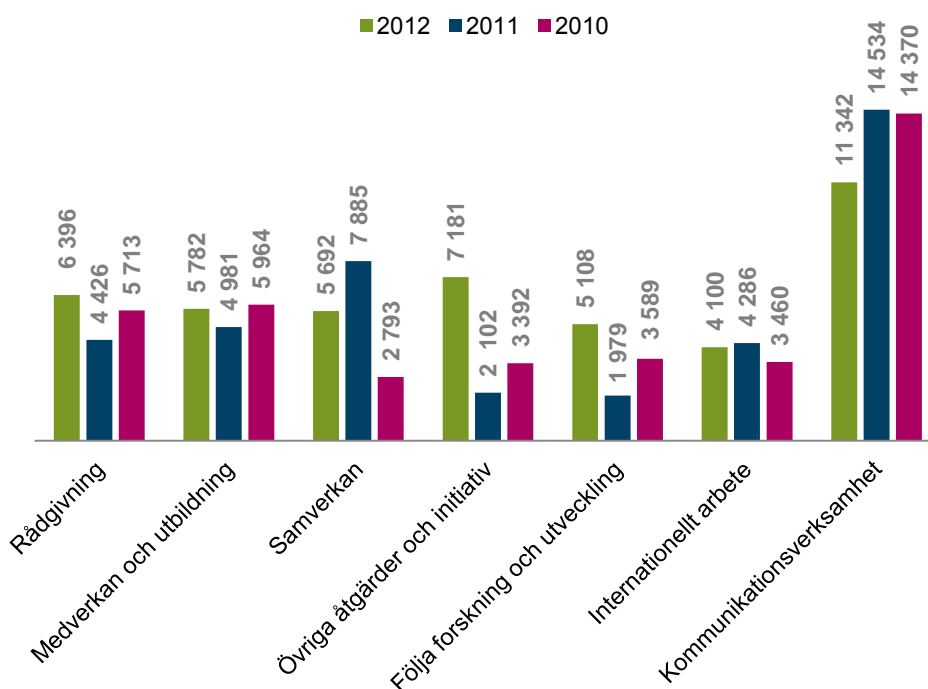
Främjande åtgärder är en viktig del av att förebygga och motverka diskriminering och skapa möjligheter för lika rättigheter och möjligheter. Genom kommunikation, utbildning, samverkan, kunskapsspridning etc. skapas förutsättningar för ett arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter hos en rad olika aktörer i samhället.

Främjandeverksamheten redovisas under följande områden:

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

Resursfördelning²⁵ avseende främjande

Figur 2: Resursfördelning avseende främjandeverksamheten (tkr)²⁶



Främjande 2012: 45 601 tkr (48% av DO:s totala resurser)

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

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

²⁵ För 2011 och 2012 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.

²⁶ 2012 redovisas regeringsuppdrag under övriga åtgärder och initiativ. 2010 och 2011 redovisades de under samverkan.

DO har under 2012 haft som uttalat mål att stärka den främjande delen av verksamheten. Under 2012 har det främjande arbetet på DO utökats och utgör nu 48 procent av den totala verksamheten.

Rådgivning

Rådgivningen fyller en viktig funktion genom att den bidrar till att personer som utsatts för diskriminering kan ta tillvara sina rättigheter och i övrigt verkar för att de som arbetar med olika förebyggande åtgärder kan få vägledning och stöd för detta. Målgrupperna för rådgivningen är enskilda individer, arbetsgivare, myndigheter och organisationer. DO:s rådgivning sker via telefonsamtal, brev, e-post och besök. Självfallet använder många också vår webbplats för att få svar på sina frågor.

DO har under året löpande tagit fram målgruppsanpassade frågor och svar för webbplatsen och intranätet som bland annat ska fungera som ett stöd för DO:s rådgivare.

Ett av myndighetens mål för telefonrådgivningen var att andelen frågor från gruppen ”riskerar att diskriminera” skulle öka till att utgöra 15 procent av samtalen. Rådgivningen har bland annat därför marknadsförts i material och under utbildningar samt vid olika medverkanstillfällen. Trots detta ligger antalet samtal kvar på ungefär samma nivå som tidigare.

Vid slutet av året genomfördes ett stort utskick till arbetsgivare och utbildningsanordnare inom ramen för DO:s tillsynsverksamhet (läs mer under Granskning på sidan 27). I samband med utskicket införde DO en särskild jour för arbetsgivare och utbildningsanordnare för att myndigheten skulle kunna möta frågor med anledning av utskicket.

Under året har DO genomfört en analys av den skriftliga rådgivningen. Analysen har omfattat DO:s skriftliga svar på frågor som inkom under åren 2009–2011, bland annat med syftet att kvalitetssäkra svaren. Resultatet beskrivs närmare under avsnitten Utvecklingsarbete i rådgivningen på sidan 35 och Analys på sidan 36.

Prestation 4: Besvarade samtal och brev

	2012	2011	2010	2012	2011	2010
	Samtal	Samtal	Samtal	Brev	Brev	Brev
Kostnad totalt	3 215 tkr	2 602 tkr	3 368 tkr	3 181 tkr	1 825 tkr	2 344 tkr
Antal besvarade samtal/brev	4 638	4 258	5 321	1 925	1 983	2 430
Kostnad/samtal och brev	693 kr	611 kr	633 kr	1 653	920 kr	965 kr

I tabellen redovisas samtal och brev separat. Den sammanlagda kostnaden för DO:s skriftliga och muntliga rådgivning år 2012 är 6 396 tkr, vilket ger en genomsnittlig kostnad på 975 kr per brev/samtal, jämfört med 709 kr under 2011. Kostnadsökningen för brevsvaren kommenteras i analysen på sidan 36.

DO:s rådgivning svarar för cirka 14 procent av DO:s främjande verksamhet.

Könsperspektiv i DO:s rådgivning

Under 2012 har 43 procent av samtalen rört kvinnors situation, medan 31 procent har handlat om mäns situation. För resterande samtal har kön av olika skäl inte definierats. Skillnaden i könsfördelningen mellan kvinnor och män kan förklaras med andelen telefonsamtal som rör föräldraledighetslagen, där 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 de som hör av sig till den skriftliga rådgivningen är könsskillnaden marginell.

Tabell 10: Muntlig rådgivning fördelat på kön

	2012	Procent	2011	Procent	2010	Procent
Kvinna	1 496	43%	1 633	47%	2 191	48%
Man	1 105	31%	1 245	35%	1 634	36%
Ej definierat/ Uppgift saknas	901	26%	625	18%	701	16% ²⁷
Totalt	3 502²⁸	100%	3 503²⁹	100%	4 526³⁰	100%

Tabell 11: Skriftlig rådgivning fördelat på kön

	2012	Procent	2011	Procent	2010	Procent
Kvinna	760	40%	595	30%	1 191	49%
Man	757	39%	635	32%	1 069	44%
Ej definierat/ Uppgift saknas	408	21%	753	38%	170	7%
Totalt	1 925	100%	1 983	100%	2 430	100%

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

Muntlig rådgivning

Under 2012 tog DO emot 4 638 samtal i den muntliga rådgivningen. Det är en ökning med knappt tio procent jämfört med 2011.

DO klassificerar samtalens innehåll efter om de är av juridisk eller allmän karaktär. Samtalen av juridisk karaktär har dominerat (87 procent) och har främst handlat om skyddet mot diskriminering. Av dessa samtal kom en övervägande majoritet från människor som upplever att de blivit

²⁷ Egentligen 15,4%. Värdet har korrigerats för att totalen ska bli 100 %.

²⁸ Av de 4 638 samtal som besvarats av telefonrådgivningen är 3 502 klassificerade i DO:s telefonlogg.

²⁹ Av de 4 258 samtal som besvarats av telefonrådgivningen är 3 503 klassificerade i DO:s telefonlogg.

³⁰ Av de 5 321 samtal som besvarats av telefonrådgivningen är 4 526 klassificerade i DO:s telefonlogg.

diskriminerade eller missgynnade (80 procent). Tio procent av samtalen var från de som kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade (till exempel fackligt förtroendevalda och handläggare på antidiskrimineringsbyråer). Samtalen från de som riskerar att diskriminera utgjorde sju procent. Under 2012 har, liksom tidigare år, drygt hälften av alla samtal som kommer till rådgivningen handlat om arbetslivet. Siffrorna är i stort sett oförändrade jämfört med 2011.

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

	2012	Procent	2011	Procent	2010	Procent
Etnisk tillhörighet	664	25%	651	23%	881	26%
Funktionsnedsättning	621	23%	591	21%	791	23%
Kön	329	12%	399	14%	527	15%
Könsidentitet eller könsuttryck	17	1%	18	1%	18	1%
Missgynnande i samband med föräldraledighet	243	9%	249	9%	307	9%
Religion eller annan trosuppfattning	82	3%	81	3%	84	2%
Sexuell läggning	42	2%	37	1%	39	1%
Ålder	175	7%	217	8%	241	7%
Ej skyddad grund	477	18%	558	20%	562	16%
Totalt³¹	2 650	100%	2 801	100%	3 450	100%

Tabellen visar att samtal som rör diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning tillsammans utgör nära hälften av de samtal som handlar om upplevd diskriminering. Frågor om könsdiskriminering och missgynnande under föräldraledigheten är också vanliga, liksom samtal som inte rör någon skyddad diskrimineringsgrund. Det är fortfarande få som vänder sig till DO med frågor som handlar om könsidentitet eller könsuttryck.

Skriftlig rådgivning

Under 2012 har 1 925 frågor besvarats i den skriftliga rådgivningen. Det är i stort sett oförändrat jämfört med 2011. Cirka 80 procent av frågorna besvarades inom två veckor jämfört med 70 procent år 2011. Frågorna delas in i två kategorier; juridisk och allmän rådgivning. En majoritet av frågorna, 66 procent, har varit av juridisk karaktär.

Cirka 75 procent av de frågor som är av juridisk karaktär kom från människor som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. Tio procent av frågorna kom från personer som på ett eller annat sätt kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade. Det kan exempelvis vara fackligt förtroendevalda och handläggare på någon av

³¹ Totalen överensstämmer inte med det faktiska antalet samtal beroende dels på att vissa uppgifter i loggen ej ifyllts korrekt, dels att vissa samtal berör fler än en diskrimineringsgrund.

antidiskrimineringsbyråerna. Åtta procent av frågorna kom från de som riskerar att diskriminera.

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

	2012	Procent	2011	Procent	2010	Procent
Etnisk tillhörighet	204	20%	41	14%	27	15%
Funktionsnedsättning	199	19%	59	20%	38	22%
Kön	163	16%	42	14%	34	19%
Könsidentitet eller könsuttryck	9	1%	18	6%	0	0%
Missgynnande i samband med föräldraledighet	59	6%	18	6%	15	9%
Religion eller annan trosuppfattning	27	3%	16	5%	3	2%
Sexuell läggning	16	2%	7	2%	4	2%
Ålder	118	11%	25	9%	16	9%
Ej skyddad grund	229	22%	72	24%	39	22%
Totalt³²	1 024	100%	298³³	100%	176³⁴	100%

Frågor om grunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och kön är vanligast förekommande och de utgör tillsammans 55 procent av frågorna. Tolv procent av frågorna i den skriftliga rådgivningen handlar om ålder. Endast en liten andel rör könsidentitet eller könsuttryck.

Utvecklingsarbete i rådgivningen

De som kontaktar DO ska känna att de både har fått ett korrekt svar eller hänvisning och ett respektfullt bemötande såväl i telefonrådgivningen som i den skriftliga rådgivningen.

Under året har vi genomfört en analys av den skriftliga rådgivningsverksamheten. Analysen har omfattat ett urval av skriftliga frågor ställda till DO under perioden 2009–2011. Vi kan i denna genomlysning se att utvecklingsarbetet med den skriftliga rådgivningen gett effekter i form av kortare svarstider och högre svarsstandard. Analysen visar också att det inte finns osakliga skillnader som kan hänföras till någon av diskrimineringsgrunderna vare sig i svarstid eller innehåll.

2013 ska en extern utvärdering av både den muntliga och skriftliga rådgivningen göras i syfte att ta fram förslag på hur rådgivningsverksamheten ytterligare kan förbättras.

³² Totalen överensstämmer inte med det faktiska antalet brev eller mejl beroende dels på att vissa uppgifter i diariet ej ifyllts korrekt, dels att vissa ärenden berör fler än en diskrimineringsgrund.

³³ Uppgifterna i denna kolumn avser endast två månader.

³⁴ Uppgifterna i denna kolumn avser endast två månader.

Analys

Antalet frågor som i rådgivningsverksamheten kommit in till myndigheten ligger i stort sett på en oförändrad nivå jämfört med 2011. Däremot kan vi se att webbplatsbesökarna besöker fler sidor och stannar kvar längre på webbplatsen jämfört med tidigare år (läs mer under rubriken Webb på sidan 53). Det kan vara ett tecken på att fler hittar de svar de söker på webbplatsen istället för att kontakta DO via telefon eller mejl.

Under 2012 har andelen skriftliga frågeställare som fått svar inom två veckor ökat från cirka 70 till 80 procent, vilket är ett glädjande resultat. Kostnaden för den skriftliga rådgivningen har ökat mycket (från 920 till 1 653 tkr) jämfört med 2011 utan att antalet ärenden ökat. En delförklaring är den under året genomförda utvärderingen, vilken svarar för en mindre del av ökningen. Utvecklingen av webbplatsen har, som nämnts, medfört att fler kan få svar på sina frågor där, och det är sannolikt att de frågeställningar som nu kommer till den skriftliga rådgivningen har blivit mer komplexa. Det kan förklara att den arbetstid som fått läggas ner på svaren har ökat. Det är också troligt att den kvalitetssäkring som skett av myndighetens tidredovisning även synliggör tidsåtgången för intern konsultation när nya medarbetare behöver förankra brevsvar hos mer erfarna kolleger. I den översyn av rådgivningsverksamheten som myndigheten avser att genomföra 2013 ska alla dessa frågor bli föremål för övervägande.

I samband med DO:s stora utskick riktat till arbetsgivare och utbildningsanordnare infördes en särskild jour i syfte att specialisera och behovsanpassa rådgivningen avseende DO:s granskande verksamhet och därigenom ge bättre service för mottagarna. En utvärdering av denna insats kommer att göras under 2013. Redan nu kan vi dock redovisa att antalet inkommande samtal till granskningsjouren inte blev så många som vi förväntade, medan samtalen till den befintliga informationsjouren ökade. Dessa samtal handlade främst om positiva reaktioner på det material som skickats ut och önskemål om att få beställa ytterligare material.

Medverkan och utbildning

Behovet av kunskap inom diskrimineringsområdet är stort och DO har på egen hand ingen möjlighet att tillgodose det. En långsiktig strategi innebär därför att DO, vid sidan av att arrangera egna utbildningar, har samarbetat med andra aktörer för att de i sin tur ska kunna sprida kunskap och utbilda inom området.

Medverkan är en informations- eller utbildningsaktivitet som utformas efter överenskommelse med en extern aktör. Formerna varierar, men externa föreläsningar eller seminarier har varit vanligast, liksom studiebesök vid DO som också kategoriseras som medverkan.

De utbildningar som DO har arrangerat i egen regi har omfattat minst en heldag. Utbildningarna har marknadsförts på DO:s webbplats och genom utskick av inbjudningar till utvalda målgrupper.

Huvudmålgrupperna för DO:s utbildningar och medverkan är nyckelaktörer

och det civila samhället. Med nyckelaktörer menas till exempel arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, myndigheter och andra aktörer inom offentlig sektor och näringslivet. Med civila samhället avses i detta sammanhang frivilligorganisationer.

Uppdraget att sprida kunskap om diskriminering och att verka för lika rättigheter och möjligheter 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 hur diskrimineringen kan ta sig uttryck. Denna kunskap kan användas för att utveckla utbildningsinsatserna och den övriga verksamheten.

Under året har myndigheten inrättat en särskild funktion för att samordna, utveckla och kvalitetssäkra medverkans- och utbildningsverksamheten. Tonvikt har lagts på att i ännu högre grad genomföra utbildningar och medverka i enlighet med DO:s strategiska överväganden och prioriteringar.

Medverkan

Under 2012 har DO medverkat vid 117 tillfällen. Av dessa har 53 varit riktade till nyckelaktörer och 64 till civila samhället. DO har prioriterat medverkan som

- når många människor
- når viktiga aktörer för myndighetens prioriteringar
- tematiskt överensstämmer med myndighetens prioriteringar
- bidrar till myndighetens kunskapsutveckling.

De flesta medverkansinsatserna har riktats till eller genomförts vid arrangemang av myndigheter och intresseorganisationer. Andra kategorier av huvudarrangörer utgörs bland annat av antidiskrimineringsverksamheter, skolor, föreningar och fackförbund. Det har ofta rört sig om föreläsningar, seminarier, studiebesök eller andra typer av insatser. DO har även medverkat vid några större arrangemang under året (se rubrikerna nedan):

Almedalen

DO har under året deltagit i Politikerveckan i Almedalen. DO arrangerade där ett seminarium i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (SADB) om DO:s roll och andra aktörers möjlighet att driva diskrimineringsmål. DO medverkade också vid fem olika seminarier om: sexuella trakasserier, åldersdiskriminering, tillgänglighet, jämställda löner och antimuslimism.

HBTQ-festivalen och Stockholm Pride

Vid HBTQ-festivalen i Göteborg har DO medverkat vid ett seminarium om diskriminering och bemötande i vården tillsammans med Göteborgs Rättighetscenter mot diskriminering och SADB. Myndigheten medverkade även i ett informationstält. Se vidare om samarbetet med antidiskrimineringsbyråerna på sid 42.

Under Stockholm Pride har DO arrangerat ett seminarium om Regnbågschefen i samarbete med SADB. DO medverkade också i Regeringskansliets informationstålt, vilket ledde till samtal med ungefär 600 människor.

Prestation 5: Medverkan³⁵

	2012	2011	2010
Kostnad totalt, tkr	3 662	3 765	5 613
Genomförd medverkan	117	141	145
Kostnad/medverkan, tkr	31	27	39

Utbildning

DO har under 2012 arrangerat totalt 15 utbildningar med fokus på diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter. Utbildningarna har dels vänt sig till utbildningsanordnare för förskolor och skolor, dels till arbetsgivare och fackliga representanter. Fyra av utbildningarna har handlat om metoder för arbetsgivare att genomföra lönekartläggningar, analysera resultatet och ta fram handlingsplaner för jämställda löner.

DO har dessutom genomfört en allmän utbildning om diskrimineringslagen riktad till tjänstemän i nyckelpositioner inom Göteborgs kommun och representanter för fack- och frivilligorganisationer.

Totalt har DO under året nått 547 personer genom utbildningarna som arrangerats i myndighetens egen regi, varav 79 procent kvinnor och 21 procent män. Föregående år nåddes 462 personer (83 procent kvinnor och 17 procent män).

Inriktningen på utbildningarna har under året förändrats något i jämförelse med verksamhetsplanen med hänsyn till efterfrågan. Det har till exempel lett till att fler utbildningar riktade till skola och förskola har arrangerats.

Prestation 6: Av DO arrangerad utbildning³⁶

	2012	2011	2010
Kostnad totalt, tkr	2 120	1 216	351
Genomförd utbildning	16	12	3
Kostnad/ utbildning, tkr	133	101	117

DO tar ut en avgift för de egenarrangerade utbildningarna för arbetsgivare och utbildningsanordnare

³⁵ Som förutskickades i årsredovisningen för 2011 redovisas samverkan fr.o.m i år skilt från medverkan och utbildning, se Resultatredovisningens principer och metoder på sidan 9.

³⁶ Som förutskickades i årsredovisningen för 2011 redovisas samverkan fr.o.m i år skilt från medverkan och utbildning, se Resultatredovisningens principer och metoder på sidan 9.

Analys

DO har fortsatt att utveckla medverkans- och utbildningsinsatserna för att uppnå största möjliga effekt. Det har bland annat inneburit att vi i större utsträckning har fokuserat på att arrangera egna utbildningar och att arbeta långsiktigt med riktlinjer för en prioritering av medverkansförfrågningar. Framtagning av en ny strategi för området utifrån en inventering av målgruppernas behov har påbörjats.

De utbildningar vi har genomfört har överlag varit fullbokade och utvärderingarna har visat på ett positivt resultat. En majoritet av deltagarna har svarat att utbildningarna har ökat deras kunskap om lagen och ansvaret att motverka och förebygga diskriminering samt att innehållet varit användbart. Målet att öka deltagarnas medvetenhet och kunskap om frågorna kan därför anses vara uppnått. Upphandling av en utvärdering av mer långsiktiga effekter, bland annat avseende implementering av kursinnehållet i kursdeltagarens organisation, har påbörjats under 2012. Utvärderingen ska genomföras under 2013.

DO noterar att andelen män ökat något (från 17 till 21 procent) i myndighetens egenarrangerade utbildningar, men den stora dominansen av kvinnor speglar könsfördelningen i samhället hos de personer som arbetar med jämställdhets-, arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor på myndigheter, företag och organisationer. Antalet genomförda externa medverkanstillfällen har minskat med 17 procent i förhållande till föregående år. Det är delvis ett resultat av hårdare prioriteringar i förhållande till myndighetens strategiska överväganden om huvudmålgrupper för informations- och kunskapsförmedling. Minskningen är dock också hänförlig till att DO medvetet har prioriterat mer långsiktiga kontakter med såväl nyckelaktörer, universitet och högskolor och företrädare för det civila samhället. Sådana kontakter redovisas från och med i år som samverkan (och inte som medverkan). Vi bedömer att fokuseringen till mer långsiktiga och strategiskt betydande kontakter bidrar till ett mer ändamålsenligt resursutnyttjande.

Antalet egenarrangerade utbildningar har, som ovan beskrivits, ökat under året. Efterfrågan på utbildningarna har varit stor och DO ser att detta område kommer att kunna expandera och vidareutvecklas under kommande år. DO kan konstatera att målsättningen för antalet egenarrangerade utbildningar, dessas inriktning och deltagarnas utvärderingar under 2012 inom området har uppnåtts i de flesta delar. Några utbildningar har uppskjutits i avvaktan på behovs- och målanalys. Kostnadsökningen, cirka 900 tkr, i förhållande till föregående år förklaras av myndighetens höjda ambitioner för den samordning, utveckling och kvalitetssäkring av utbildningsverksamheten som krävs för den expansion av verksamheten som planeras. En del av kostnadsökningen förklaras också av att volymen av egenarrangerade utbildningar ökat med 25 procent.

Samverkan

DO:s samverkan med nyckelaktörer och företrädare för det civila samhället tar sikte på att motivera och stödja andra aktörer att aktivt motverka diskriminering. DO ska kunna medverka som expert i olika sammanhang för att på det sättet påverka andra aktörer så att de blir mer aktiva och att får en hög kvalitet på sitt arbete. Efterfrågan på denna typ av samverkan är stor.

Genom samverkan inhämtar vi också kunskap som kan användas på olika sätt i DO:s verksamhet, till exempel i vår omvärldsbevakning och som underlag för planering och prioritering.

Nyckelaktörer

DO har under året samverkat med bland andra Socialstyrelsen, Arbetsförmedlingen, länsstyrelser, högskolor och universitet, Arbetsmiljöverket, Statistiska Centralbyrån, Datainspektionen, Swedish Standards Institute, Ungdomsstyrelsen, Skolverket, Skolinspektionen, Barn- och elevombudet samt Sveriges Kommuner och Landsting. DO har också medverkat i myndighetsnätverk för barns respektive nationella minoriteters rättigheter. Samverkan med Datainspektionen och Statistiska Centralbyrån har främst skett inom ramen för ett regeringsuppdrag, se Metoder för uppföljningen av befolkningens sammansättning och levnadsförhållanden på sidan 46.

Samverkan har bland annat lett till en gemensam konferensserie om att förebygga diskriminering och kränkande behandling i förskola och skola riktad till utbildningsanordnare. Sammanlagt deltog runt 400 rektorer, förskolechefer, ansvariga tjänstemän, samt förtroendevalda i konferenserna, som arrangerades i nära samarbete mellan Skolverket, Skolinspektionen och Barn- och elevombudet, Sveriges Kommuner och Landsting.

Vi har samverkat med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sveriges koalition av kommuner mot rasism och diskriminering samt Tema Likabehandling (ESF-projekt under ledning av Arbetsmiljöforum). DO har bland annat bidragit till utvecklingen av en skrift riktad till kommuner om hur de kan använda upphandling som ett verktyg för lika rättigheter. DO har även inlett ett fördjupat samarbete med Göteborgs kommun angående antidiskrimineringsintegrering i offentlig verksamhet.

Vidare har DO även samverkat med Länsstyrelsen i Stockholms län som har haft i uppdrag av regeringen att ansvara för den nationella uppföljningen av regeringens strategi för romsk inkludering. DO har aktivt bidragit i utredningsarbetet och slutrapporten genom att bland annat lyfta fram diskriminerings- och rättighetsperspektivet i beskrivningen av romers levnadsförhållanden.

DO har också deltagit i styrgruppen för Arbetsförmedlingens kompetensutvecklingsprojekt Jämlikhet för romer på arbetsmarknaden som finansieras av den Europeiska Socialfonden (ESF). Projektet har bland annat resulterat i en webbutbildning med syftet är att främja romers rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden.

För att gå vidare med resultatet av vårt tidigare fokusområde kring sjukvården har vi fortsatt att samverka med SKL, Socialstyrelsen, Statens folkhälsoinstitut samt med bransch- och intresseorganisationer inom vården. En nationell plattform för jämlik hälsa och vård har tagits fram. Plattformen anger viljeinriktningen för ansträngningarna att vända trenden med ökande skillnader mellan grupper. En nationell konferens kring jämlik sjukvård, med DO som medarrangör, genomfördes i juni 2012. DO publicerade slutsatserna från fokusarbetet i rapporten Rätten till sjukvård på lika villkor (läs mer om rapporten på sidan 44).

Vidare har DO under hösten 2012 inlett ett samverkansarbete med Socialstyrelsen som syftar till att ta fram ett utbildningspaket om värdigt och professionellt bemötande i vården.

DO har under året deltagit som expert i den utredning om ett effektivare arbete mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans, som letts av Bengt Westerberg. Vi har också deltagit i en referensgrupp vid en utvärdering av regelverket för offentlig upphandling och vid en översyn av upphandlingsstatistiken.

Civila samhället

Det civila samhället har en viktig roll som mobiliserande och påtryckande kraft, som opinionsbildare och vidareförmedlare av information och kunskap. De har också kontakter med grupper som riskerar att diskrimineras och kan därför bidra med kunskap om hur situationen ser ut för deras medlemmar.

DO har under året skapat en tydligare struktur för sitt arbete med civila samhället. Dels har en samordningsfunktion inrättats, dels har nya former för systematiska kontakter med civila samhället utvecklats.

Under andra halvåret 2012 har DO anordnat tre större dialogmöten som fokuserat på diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet samt ålder med tillsammans 58 deltagare. Inbjudan har gått till samtliga organisationer inom respektive område som beviljats statsbidrag för sin verksamhet. DO har för avsikt att varje år bjuda in till ett möte med organisationer som har en aktiv roll i arbetet för lika rättigheter och möjligheter utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.

Vi har också haft mindre samråd med det civila samhället kring olika frågor. Det har till exempel handlat om utvecklingen av lokal samverkan för att ge stöd och råd till enskilda att arbeta förebyggande och öka antalet aktörer som driver diskrimineringsfall till domstol. DO har också bjudit in till samråd inför den skrivelse om bättre möjligheter att driva diskrimineringsmål som lämnades till regeringen i juni (se avsnitt Bättre möjligheter att driva diskrimineringsärenden på sidan 45).

DO har även hållit flera referensgruppsmöten i samband med regeringsuppdraget att ta fram en förstudie om metoder för uppföljning av befolkningens sammansättning och levnadsförhållanden (läs vidare på sidan 46). Vid dessa möten har många berörda organisationer deltagit och bidragit med sina perspektiv på frågan.

MR-dagarna

Mänskliga Rättighetsdagarna (MR-dagarna) är en mötesplats för praktiker, forskare, myndigheter, politiker och ideellt engagerade. Syftet är att öka kunskapen om mänskliga rättigheter och att lyfta dem högre upp på den politiska dagordningen.

DO har under 2012 inlett ett långsiktigt samarbete med MR-dagarna. Syftet är dels att kunna föra in diskriminering och likabehandling som tydligare teman i MR-dagarnas planering och program, dels att bidra med kontaktnät för medverkan, marknadsföring och programinnehåll. DO ser detta som en viktig del av en långsiktig samverkan med det civila samhället.

På årets MR-dagar deltog vi sammanlagt i åtta olika seminarier. Det totala antalet deltagare vid de seminarier som DO arrangerade eller medverkade i var 590 personer. En intervju om DO:s rättsliga strategi publicerades i MR-dagarnas tidning med en upplaga på 25 000 exemplar. DO hade även en utställningsmonter tillsammans med fyra lokala antidiskrimineringsbyråer. I MR-dagarna deltog 2 500 betalande besökare och en stor andel icke-betalande besökare till utställningsdelen.

Antidiskrimineringsbyråer

DO har under 2012 haft fortlöpande kontakter och utvecklat samarbetet med de lokala antidiskrimineringsbyråerna. Vid ett flertal tillfällen har vi samverkat kring olika arrangemang för kunskapsspridning och medvetandehöjande.

DO deltog på det nationella forummötet för Sveriges antidiskrimineringsbyråer (SADB) i februari 2012. Där informerade vi om DO:s uppdrag och myndighetens roll på myndighetens roll i relation till de lokala antidiskrimineringsbyråerna. DO deltog också på SADB:s nationella forummöte i Malmö i september som handlade om hur möjligheterna för lokala antidiskrimineringsbyråer egentligen ser ut. Ett uppföljningsmöte hölls den 10 december.

Vi bjöd även in till samråd inför DO:s skrivelse till regeringen om behovet av att fler aktörer ska kunna driva diskrimineringsmål, se Bättre möjligheter att driva diskrimineringsärenden på sidan 45.

DO har även i samarbete med SADB arrangerat seminarier i Almedalen (se även Almedalen på sidan 37) och MR-dagarna (se ovan).

DO har under 2012 mottagit åtta individanmälningar via antidiskrimineringsbyråer (läs vidare om Anmälningar från antidiskrimineringsbyråer på sidan 13).

Analys

Syftet med DO:s samverkansinsatser är att motivera och stödja andra aktörer att aktivt motverka diskriminering samt att inhämta praktisk kunskap till DO:s verksamhet. Det handlar framförallt om att sätta diskrimineringsperspektivet inom ramen för andra aktörers verksamhet. DO

ska också vara knypunkt för olika intressenter i diskrimineringsfrågor och skapa forum för erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer.

Den löpande verksamheten inom området har ökat under 2012. EU-projektet Vägar till rättigheter, som föregående år utgjorde en stor del av verksamheten har avslutats under året. Detta förklarar varför kostnaderna för samverkan under 2012 har minskat trots att den löpande verksamheten totalt har ökat.

DO har genom sin samverkansverksamhet med betydelsefulla nyckelaktörer bidragit till att utveckla arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten avser att de kommande åren lägga större fokus på mer långsiktiga samarbeten, framför allt inom myndighetens prioriterade områden.

Fokusarbetet kring sjukvård bedöms ha uppfyllt årets målsättning genom att slutsatserna från satsningen har tagits tillvara och förmedlats till relevanta nyckelaktörer och delar av det civila samhället. Fokusarbetet bedöms också ha bidragit till att uppfylla myndighetens strategiska mål om att fler nyckelaktörer ska ta ett större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter. Exempelvis tolkar vi förhållandet att regeringens uppdrag till Socialstyrelsen om ett utbildningspaket rörande bemötande i vården nu tydligt inkluderar ett diskrimineringsperspektiv som en effekt av DO:s fokuserade arbete kring sjukvårdsområdet. DO har också bidragit med underlag till regeringens Strategi för en god och jämlik vård 2012–2015, i vilket bristande bemötande och diskriminering i vården, frågor som DO har aktualiserat, kommer att behandlas.

Enligt den utvärdering DO har låtit göra nådde fokusarbetet dock inte de externa målsättningarna fullt ut (läs mer under Fokusområden på sidan 46).

Det civila samhället spelar en avgörande roll för att påverka utvecklingen så att fler får tillgång till lika rättigheter och möjligheter. Det lokala arbetet mot diskriminering utvecklas alltmer liksom samverkan mellan organisationer som företräder olika grupper. Allt fler tar initiativ för att stärka möjligheterna och utnyttja talerätten. Detta är en mycket positiv utveckling, som bland annat märktes på MR-dagarna där frågor om diskriminering och lika rättigheter hade en framträdande roll. DO har under 2012 på olika sätt bidragit till ett erfarenhets- och kunskapsutbyte som kan leda arbetet framåt.

DO har under året fortsatt utveckla det särskilda samarbete med Antidiskrimineringsbyråerna som påbörjades i samband med EU-projektet Vägar till rättigheter. Vi har dessutom utvecklat nya samverkansformer för att löpande kunna sprida och inhämta kunskap inom hela diskrimineringsområdet.

Bedömningen är att DO under 2012 har skapat ytterligare förutsättningar för ett långsiktigt och strukturerat arbete framför allt när det gäller samverkan med det civila samhället. När det gäller nyckelaktörer har DO i flera fall bidragit med att föra in frågor om lika rättigheter och möjligheter i andra

myndigheters verksamheter, vilket både ger en spridningseffekt och kan påverka dessa nyckelaktörers framtida agerande.

Övriga åtgärder och initiativ

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

Remisser

Att besvara remisser är en strategiskt viktig del i DO:s uppdrag att föreslå författningsförändringar och andra åtgärder som kan motverka diskriminering. Det handlar om att garantera att diskrimineringsperspektiven tydliggörs och beaktas i pågående samhälls- och förändringsprocesser. Myndigheten har under 2012 avslutat 51 remissärenden med svar eller i några fall besked om att DO avstår från att lämna synpunkter.

Rapporter och övriga uppdrag

Rätten till sjukvård på lika villkor

Under 2012 har DO gett ut en rapport där vi presenterar slutsatserna från det fokuserade arbetet kring sjukvården. Vi konstaterar att svensk sjukvård generellt håller hög kvalitet, men att den inte är jämlik och att det finns problem med diskriminering. Vissa grupper av patienter upplever att de får ett sämre bemötande än andra. Det finns också grupper som har betydligt svårare än andra att få tillgång till rätt vård.

Rapporten utgår ifrån forskning på området, Socialstyrelsens och SKL:s studier, erfarenheter från patient- och intressegrupper samt anmälningar till DO om diskriminering inom hälso- och sjukvård. DO har mot denna bakgrund inlett ett samarbete med olika nationella aktörer, se vidare Nyckelaktörer på sidan 40.

Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv

Under 2012 har DO gett ut en rapport om åldersdiskriminering, som förbjöds inom arbetslivet och delvis på utbildningsområdet 2009. Studien bygger på intervjuer med fokusgrupper. Syftet med analyserna som beskrivs i rapporten har varit att identifiera uttryck för åldersdiskriminering på arbetsplatser samt att urskilja processer som påverkar individers upplevelser av åldersdiskriminering.

Studien visar bland annat att rekryteringssituationer är kritiska eftersom både äldre och yngre missgynnas. Ett annat problem är att äldre inte får tillgång till eftertraktade resurser som möjliggör meritering och utveckling. I rapporten framhålls att det finns ett behov av systematiska kartläggningar och analyser av åldersdiskriminering i arbetslivet.

Rapporten har tagits fram av Clary Krekula, docent i sociologi vid Karlstads universitet, på uppdrag av DO.

Rapport om multipel diskriminering

GendeRace var ett treårigt forskningsprojekt om hanteringen av multipel diskriminering i rättssystemet, vilket pågick 2008–2010. Sex länder deltog i projektet; Frankrike, Tyskland, Bulgarien, Spanien, Sverige och Storbritannien. Studiens svenska del täckte arbetet hos antidiskrimineringsbyråerna, Jämställdhetsombudsmannen och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Den nuvarande myndigheten DO omfattas inte av studien.

Det finns inga nationella rapporter från Genderace-projektet och de nationella data som rör Sverige är inte synliga i den komparativa Europarapporten. För att få en bättre bild av hur upplevelser av multipel diskriminering hanteras i det svenska rättssystemet har forskaren fil.dr. Agneta Hedblom, som DO har anlitat, tagit fram ett underlag. Materialet kommer att användas som en del i myndighetens interna kunskapsutveckling.

Forskningsinventeringar

DO har beställt och erhållit två inventeringar av relevant forskning inom myndighetens prioriterade områden. Den ena rapporten ger en översikt över svensk forskning som genomförts (publicerats) efter år 2000 om trakasserier i arbetslivet och skolan. Den andra ger en översikt över motsvarande forskning om diskriminering i rekryteringssituationer i arbetslivet.

Syftet med rapporterna är att ge en bild av vilka tillförlitliga forskningsresultat som finns och på vilka områden forskning saknas i en svensk kontext, samt att ringa in de mest centrala forskarna inom området. Målgruppen för rapporterna är i första hand anställda på DO och andra personer som ideellt eller professionellt arbetar med diskrimineringsfrågor, vid exempelvis frivilligorganisationer eller fackförbund. Rapporterna kommer att publiceras under 2013.

Undersökning om bestämmelserna om aktiva åtgärder

DO inledde under hösten 2012 en undersökning om hur bestämmelserna om aktiva åtgärder fungerar i praktiken i arbetslivet och utbildningsväsendet. Undersökningen förväntas bidra till fördjupad förståelse av hur arbetsgivarna och utbildningsanordnarna arbetar konkret med aktiva åtgärder och om och i så fall hur bestämmelserna upplevs kunna bidra till varaktig förändring. Fokus i DO:s undersökning är de olika aktörernas egen förståelse av ojämlikhet och vad som motiverar dem till att genomföra olika typer av insatser. Resultatet kommer att presenteras 2013.

Bättre möjligheter att driva diskrimineringsärenden

Som del i DO:s strategiska arbete har vi överlämnat en skrivelse till regeringen angående behovet av att fler aktörer ska kunna hjälpa individer som utsatts för diskriminering att hävda sina rättigheter i domstol. DO:s uppdrag är brett. För att vara effektiv måste DO därför prioritera, bland annat genom att fokusera på de individanmälningar som kan leda till störst genomslag i samhället och förbättra situationen för många människor. Med ett sådant arbetssätt behövs fler aktörer som också kan företräda dem som diskrimineras.

Ny funktion för utredningar och rapporter

DO har under 2012 beslutat att inrätta en särskild funktion för myndighetens arbete med utredningar och rapporter. Syftet är att skapa större långsiktighet och kontinuitet i arbetet med att bidra till framtagande av ny kunskap om diskriminering.

Externa utvärderingar

Växthuset

DO har under året låtit utvärdera Växthuset, som är en metod för att kartlägga förekomsten av diskriminering och trakasserier, eller risk för diskriminering, på arbetsplatserna. Helhetsintrycket är att metoden fungerar bra eller mycket bra (74 procent). Utvärderingen visar att Växthuset upplevs vara en konkret metod som har lett till en ökad medvetenhet.

Fokusområden

DO har under 1,5 år arbetat med fokusområden som utgått ifrån DO:s vision och den strategiska planen. Arbetet har varit myndighetsövergripande och omfattat i stort sett alla enheter. Under 2012 har vårt arbete med två fokusområden utvärderats, nämligen rätten till sjukvård på lika villkor och mobilisering av arbetsmarknadens parter i arbetet mot diskriminering.

Utvärderingarna av arbetet inom fokusområdena visar att de externa målsättningarna inte helt hade nåtts vid tidpunkten för utvärderingen. Det kan bero på att målsättningarna var för omfattande i förhållande till insatta resurser. Det kan också bero på att utvärderingarna inte har kunnat mäta effekterna på längre sikt.

Inom fokusområdet för mobilisering av arbetsmarknadens parter har DO skapat särskilda webbingångar och målgruppsanpassat material för fack och arbetsgivare. Detta hade inte hunnit lanseras eller marknadsföras vid tidpunkten för utvärderingen. Under 2013 kommer därför ytterligare utvärdering och uppföljning att genomföras.

Fackliga organisationers ansvar för ärenden

DO har under året även gjort en utvärdering av den omstrukturering som gjorts av ärenden inom arbetslivet och som inneburit att fackliga organisationer fått ta ansvar för fler ärenden. Dessa ärenden avslutas hos DO vid överlämnandet.

Av utvärderingen framgår att antagandet att den direkta kontakten mellan arbetstagaren och facket gynnar anmälaren och på sikt höjer fackets kompetens i diskrimineringsärenden förefaller sannolik.

Regeringsuppdrag

Metoder för uppföljningen av befolkningens sammansättning och levnadsförhållanden

DO har på uppdrag från regeringen genomfört en förstudie om lämpliga metoder för uppföljningen av befolkningens sammansättning och

levnadsförhållanden. Förstudiens fokus är fem av de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna (kön och ålder undantagna) samt tillhörigheten till någon av de fem erkända nationella minoriteterna. Förstudien genomfördes i samråd med Datainspektionen, Statistiska centralbyrån och Statens Folkhälsoinstitut och ett antal frivilligorganisationer. Rapporten Statistikers roll i arbetet mot diskriminering – en fråga om strategi och trovärdighet, som avslutas med ett antal rekommendationer, överlämnades till regeringen den 1 november 2012.

DO:s insatser utifrån minoritetspolitikens mål

DO har under åren 2010, 2011 och 2012 haft regeringens uppdrag att varje år följa upp, analysera och till Länsstyrelsen i Stockholms län och Sametinget redovisa myndighetens insatser utifrån minoritetspolitikens mål. Vårt arbete med nationella minoriteters rättigheter tar sin utgångspunkt i DO:s uppdrag att förebygga och motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. I redovisningen för 2012 beskrivs DO:s arbete med anmälningar om diskriminering och övriga främjande insatser. Uppdraget har bidragit till att belysa frågans betydelse för myndighetens interna arbete med nationella minoriteters rätt till service enligt lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

Analys av anmälningar

DO har under 2012 utvecklat en modell för att kontinuerligt och systematiskt utveckla kunskap om diskriminering utifrån den information som finns i anmälningar till DO. Att synliggöra diskriminering är en väsentlig del i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering. Analysen av anmälningar bör på ett bättre sätt än hittills och tillsammans med annan kunskap, till exempel resultat av forskning, användas i verksamheten. Systematiska analyser av anmälningar, även de som inte utreds, ska bli en del av myndighetens löpande arbete med att identifiera diskriminerande hinder. Analyserna kan användas som en del i vårt underlag för planering och prioritering av DO:s verksamhet. Kunskapen kan också motivera och bidra till civila samhällets och nyckelaktörers insatser mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter. En plan har tagits fram för hur arbetet ska bedrivas 2013.

Genom den här modellen kan DO:s analys av inkomna anmälningar breddas och fördjupas.

Analys

Myndighetens verksamhet inom området har under året expanderat. Detta hänför sig delvis till det regeringsuppdrag om metoder för uppföljningen av befolkningens sammansättning och levnadsförhållanden som DO genomfört. En annan viktig faktor är det arbete som lagts ner för att utveckla systematiska analyser av de anmälningar som görs till DO. Nyrekryteringar har skett bland annat för arbetet med analys av ärenden och för arbetet med att ta fram utredningar och rapporter. DO ser att detta under de kommande åren innebär en betydande förstärkning av och bidrag till arbetet med framtagning och spridning av ny kunskap om diskriminering.

En reflektion från myndighetens hantering av remisser är att arbetet mot diskriminering, enligt DO:s uppfattning, skulle kunna stärkas betydligt om kommittédirektiv kompletterades med krav på konsekvensanalys utifrån perspektivet lika rättigheter och möjligheter ("impact assessment").

DO bedömer att de rapporter och forskningsinventeringar som getts ut under året har bidragit med ny kunskap. Såväl vad gäller åldersdiskriminering som de olika villkor som gäller inom hälso- och sjukvården har rapporterna bidragit till en diskussion hos många samhällsaktörer. Kunskapen kan utgöra grunden för utveckling av metoder och arbetsätt.

De två forskningsöversikterna har tagits fram i första hand för att ligga till grund för myndighetens arbete inom prioriterade områden och bedöms som värdefulla underlag vid val av inriktning och strategier.

DO bedömer att den skrivelse som överlämnats till regeringen angående bättre möjligheter att driva diskrimineringsärenden och de insatser som genomförts i anslutning till den har bidragit till ett ökat intresse från organisationer att undersöka möjligheterna att föra talan i domstol.

De externa utvärderingarna ger ett värdefullt underlag för slutsatser om verksamheten. Arbetet i fokusområdena speglar och tydliggör DO:s generella problematik. Verksamheten spänner över alla samhällsarenor samtidigt som DO inte själv kan bestämma över dessa arenor, utan endast kan påverka de aktörer som gör det. DO:s slutsatser av utvärderingen av arbetet i fokusområdena är att det fokuserade arbetsättet bör fortsätta samtidigt som vi behöver analysera hur behov och intressen relaterar till varandra. Framför allt behöver DO se över om de medel som myndigheten avser att använda är tillräckliga för att uppnå det önskade resultatet. Vi behöver alltså göra en analys av relationen mellan insatta resurser och uppsatta mål för att få mer realistiska målsättningar.

Arbetsättet inom de två fokusområdena har skiljt sig åt. Det finns fördelar med båda arbetsätten. Det viktiga är att låta valet av form ta utgångspunkt i och anpassas till de resultat som en eventuell ny fokusering ska ta sikte på. Utifrån utvärderingarna av fokusområdena kan DO konstatera att de interna målsättningarna för fokusområdena (bland annat att öka DO:s kunskap om förekomst, frekvens och former av diskriminering inom sjukvården) har nåtts. Aktiviteterna har varit kongruenta med de önskade resultaten och målsättningarna möter enligt utvärderingarna målgruppernas behov. Huruvida de externa målen (till exempel att öka och fördjupa diskriminerade gruppers kunskap om skydd mot diskriminering och att få tillgång till vård på lika villkor), har nåtts är svårt att bedöma, eftersom utvärderingarna genomfördes vid en tidpunkt då fokusområdenas verksamheter ännu inte i alla delar nått externa mottagare.

Utvärderingen av de fackliga organisationernas ansvar för diskrimineringsärenden innebär ett förtydligande av att det främst är fackets uppgift att hantera diskrimineringsfrågor inom arbetslivet och att det uppfattades positivt av de fackliga ombudsmännen. Utvärderingen visar också att fler av anmälarna var nöjda med fackets arbete efter förändringen.

Det kan tyda på att det över tid sker en förbättring i fackens ärendehantering. Utvärderingen indikerar att DO:s förändring av handläggning gynnar arbetet med att nå våra långsiktiga mål.

Den metod som utvecklats för att bredda och fördjupa analyserna av inkomna anmälningar har ännu inte implementerats, varför vi idag inte kan dra några slutsatser beträffande dess användbarhet.

Följa forskning och utveckling

Kunskapsinhämtning och omvärldsbevakning

Under 2012 har myndigheten avsatt resurser för mer systematiskt arbete med kunskapsinhämtning och omvärldsbevakning. Bland annat har många medarbetare engagerats för att följa utvecklingen samt att aktualisera och sammanställa kunskapsläget kring de olika diskrimineringsgrunderna och även intersektionella synsätt på hur olika maktstrukturer samverkar. Hur kunskapsinhämtningen omsatts i omvärldsbevakningen framgår nedan.

DO:s omvärldsbevakning och omvärldsanalys stödjer ledningen i de beslut som ska fattas om verksamhetsplanering och strategisk planering.

Den löpande omvärldsbevakningen har kvalitetssäkrats under året. Vi har gått igenom syfte och metod för arbetet med bevakning och omvärldsanalys på enhetsnivå. Bevakningsområden har fastställts och resultatet har diskuterats enhetsvis vid ett flertal tillfällen under året. Bevakningsansvariga för de olika diskrimineringsgrunderna har utsetts och grunden finns nu för ett systematiskt arbetssätt.

Inom ramen för omvärldsanalysen har DO tagit fram rapporten Omvärldsanalys, trender, konsekvenser och utmaningar i arbetet mot diskriminering. I rapporten redovisas de tio viktigaste trenderna som påverkar främjandet av lika rättigheter och arbetet mot diskriminering de närmaste fem till tio åren. Konsekvenser och utmaningar har analyserats för varje trend. Omvärldsanalysen är nu en del i myndighetens fortsatta långsiktiga verksamhetsplanering.

I den trendanalys som beskrivs ovan har DO även genomfört en forskarhearing för att ytterligare fördjupa och bredda inventeringen av trender. För att få information om den internationella utvecklingen införskaffade DO ett underlag från European Union Agency for Fundamental Rights. Därutöver har vi hållit ett möte med några företrädare för nyckelaktörer, civila samhället och Arbetsmarknadsdepartementets enhet för diskrimineringsfrågor.

Bevakning av forskning

Det är viktigt att DO är uppdaterad vad gäller aktuell forskning för att vid behov kunna inhämta relevant kunskap. DO har haft som målsättning att under 2012 stärka och utveckla denna del av verksamheten. Under 2012 har vi genomfört besök vid universiteten i Lund, Linköping, Örebro och Umeå för att få fördjupad kunskap om pågående forskning samt knyta kontakter inför framtida behov. Forskningsområden som har berörts är bland annat

främlingsfientlighet i skolan samt diskriminering som har samband med ålder och etnisk tillhörighet inom äldreomsorgen och arbetslivet.

Som redovisats i avsnittet rapporter och övriga uppdrag ovan (se sidan 44) har två forskningsöversikter tagits fram under året. Detta utgör ett viktigt underlag för arbetet med att bevaka forskning.

DO under året även deltagit i såväl nationella som internationella konferenser där många forskningsresultat inom diskrimineringsområdet presenterats, exempelvis Trans rights as human rights i Linköping och Equality, Diversity, Inclusion i Toulouse.

Samverkan med forskarvärlden

För att främja informationsutbyte och kompetensutveckling mellan DO och universitet och högskolor har vi bjudit in forskare till gemensamma seminarier. Exempelvis anordnades i december ett seminarium om bevisföringen i diskrimineringsmål för forskare vid Uppsala universitets juridiska fakultet och DO. Vi har också anordnat kompetenshöjande föreläsningar för personalen med Ali Ahmed som är professor i nationalekonomi vid Linköpings universitet och Lars Trägårdh som är professor i historia vid Ersta-Sköndals högskola. Löpande sker en förmedling av forskningsresultat som kan vara av värde för olika verksamheter inom myndigheten.

Analys

DO:s arbete inom detta verksamhetsområde har ökat 2012. Detta har varit en medveten strategi för att få ett bättre underlag för myndighetens strategiska ställningstaganden. Syftet har också varit att öka kontakterna med forskarvärlden både för att inhämta och sprida kunskap.

DO har under 2012 bedrivit en aktiv kunskapsinhämtning och etablerat en intern process för kontinuerlig omvärldsbevakning, som ett viktigt stöd i verksamhetsplaneringen. En särskild trendrapport som undersöker viktiga trender i perspektivet fem till tio år har tagits fram och publicerats.

En inventering av pågående forskning pågår kontinuerligt och ett systematiskt utbyte inom för myndigheten och verksamhetsområdet betydelsefulla ämnen har påbörjats. Under året har DO lagt grunden för en systematisk överblick över den forskning som bedrivs kring diskriminering i Sverige och för ett löpande utbyte med forskare. Under 2013 fortsätter inventeringen av forskning i Sverige, och utbytet med forskare intensifieras, med målet att DO i högre grad ska kunna sprida intressanta forskningsresultat samt kunna bidra med problemformuleringar vid vidare forskning.

Internationellt arbete

Enligt DO-lagen ska myndigheten följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer. Enligt de internt uppsatta målen ska verksamheten inom detta område bidra till att inhämta och vidareförmedla kunskap från den internationella nivån för att bidra till att

DO ska höja sin kompetens och utveckla sitt arbetssätt. DO ska även söka påverka utvecklingen i de frågor som faller inom vårt ansvarsområde.

DO deltar i en rad olika organisationer och nätverk på såväl europeisk som på internationell nivå.

DO är medlem av de europeiska likabehandlingsmyndigheternas samarbetsorganisation Equinet. Vi har under året deltagit i tre av organisationens fyra arbetsgrupper och medverkat vid en utbildning kring insatser för att uppmuntra utsatta grupper att i högra grad anmäla diskriminering.

DO är sedan 2011 medlem – med så kallad ”B-status” – av den internationella sammanslutningen för nationella institutioner för mänskliga rättigheter (ICC). Vi har under året deltagit i organisationens årsmöte och fortsatt vårt engagemang inom projektet Arab-European Dialogue on Human Rights. Inom det projektet har vi även deltagit i en särskild arbetsgrupp om kvinnors rättigheter.

DO har under 2012 även deltagit i arbetet inom Europeiska kommissionens rådgivande organ för jämställdhet (Advisory Committee of the European Commission on Equal Opportunities for Women and Men) liksom kommissionens nätverk för nationella jämställdhetsinstitutioner (National Gender Equality Bodies Network). Vi har också medverkat vid återkommande nätverksmöten för europeiska likabehandlingsorgan respektive europeiska nationella organ för mänskliga rättigheter som anordnats av EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA).

DO har under året också medverkat i en rad konferenser och sammankomster för kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom vårt område.

I anslutning till granskningen av Sveriges tredje rapport angående genomförandet av Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter mottog DO under våren 2012 ett besök från den rådgivande kommitté som deltar vid granskningen av konventionsparternas genomförande av konventionen. Vid mötet fick DO möjlighet att redovisa sina synpunkter på konventionens genomförande. DO har under året också mottagit ett tjugotal besök av delegationer från andra länder. Bland de grupper som besökt DO för att få information om myndighetens arbete och om svenska förhållanden har ingått såväl regeringsföreträdare, parlamentariker samt representanter för myndigheter och enskilda organisationer.

DO har under året låtit översätta ett supplement till den handbok i Europeisk diskrimineringsrätt som Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna och FRA tidigare utgivit. För att uppmärksamma att handboken och supplementet publicerats i tryckt format på svenska har DO också anordnat ett seminarium i europeisk diskrimineringsrätt där företrädare för FRA har medverkat.

Sammantaget har DO under året genomfört 70 internationella medverkans- och samverkanstillfällen.

Den sammantagna kostnaden för myndighetens internationella arbete under året uppgår till 4 100 tkr.

Analys

DO har under året deltagit i ett betydande antal sammankomster för kunskaps- och erfarenhetsutbyten i frågor som faller inom myndighetens verksamhetsområde. Vi har på detta sätt inhämtat information som på ett positivt sätt bidragit till myndighetens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Ombudsmannens expertis har också fortsatt att vara efterfrågad.

Genom vår medverkan i Equinets arbetsgrupper har vi bidragit till arbetet att utveckla de nationella likabehandlingsorganens arbete. DO har också bidragit till att få till stånd ett samarbete mellan Equinet och FRA som syftar till att underlätta spridningen av nationell rättspraxis inom likabehandlingsområdet. DO har vidare bidragit till innehållet i en handbok i jämställhetsarbete för nationella institutioner för mänskliga rättigheter.

DO har under året ägnat något färre arbetsdagar åt internationell verksamhet än föregående år. En bidragande orsak till detta har varit att vi har under 2012 avstått från att påta oss ansvaret som moderator för en av de tre arbetsgrupper inom Equinet där myndigheten deltar. Även arbetet inom ramen för ICC:s Arab-European dialogue on Human Rights har under året krävt mindre arbetstid än föregående år. De frågor som faller inom DO:s ansvarsområde har till stor del till sin grund i Sveriges folkrättsliga åtaganden beträffande skyddet för de mänskliga rättigheterna. Området är också föremål för en unionsrättslig reglering som till stor del kommit att påverka utformningen av den svenska lagstiftningen. Myndighetens verksamhet bedrivs alltså i en dynamisk internationell och Europeisk miljö som är av direkt betydelse för frågornas hantering på svensk nationell nivå. DO har genom sitt internationella arbete under året bidragit till utvecklingen och spridningen av konkreta rättsliga verktyg inom myndighetens område samt deltagit i det pågående erfarenhetsutbyte kring bland annat rätts- och metodfrågor som de Europeiska likabehandlingsorganen genomför inom ramen för Equinet. Myndigheten har även, såväl inom ramen för Equinets verksamhet som direkt i kontakter med Europeiska kommissionen, lämnat bidrag till den översyn av några av de centrala direktiven inom detta område som kommissionen för närvarande genomför. DO gör mot denna bakgrund bedömningen att kostnaden för det internationella arbetet är rimlig och att det under 2012 lämnat ett värdefullt bidrag till myndighetens samlade verksamhet. Samtidigt kan denna del av myndighetens verksamhet utvecklas ytterligare, särskilt när det gäller bevakningen av den rättsliga utvecklingen.

Kommunikation

Kommunikationsarbetet stödjer myndighetens övriga arbete och bidrar på ett strategiskt sätt till DO:s mål. Med hjälp av kommunikation kan vi öka kunskapen, höja medvetenheten, ändra attityder och motivera förändrade beteenden hos våra målgrupper. DO:s kommunikation ska vara

målgruppsanpassad, tydlig, korrekt och meningsskapande.

Kommunikationen utgår ifrån verksamhetens behov och är en integrerad del av DO:s arbete. Nedan redovisar vi kommunikationsarbetet vad gäller media, webb och material.

Den totala kostnaden för verksamhetsområdet kommunikation har under 2012 uppgått till 11 342 tkr.

Media

Sammantaget har närmare 3 500 artiklar publicerats om DO i svenska medier under 2012³⁷, (av dessa var cirka 2 300 webbartiklar och 1 200 i tryckt press). Utfallet inkluderar inte inslag som endast sänts i etermedier utan motsvarande publicering på etermediernas webbplatser.

Det innebär en minskning med 2 000 artiklar eller 35 procent jämfört med 2011. Antalet samtal från journalister till presstjänsten har minskat något, från 650 samtal under 2011, till 600 under 2012.

Kostnaden för DO: s mediearbete under 2012 beräknas till 3 277 tkr.

Webb

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

	2012	2011	2010
Besök	1 610 141	1 619 194	1 231 276
Sidträffar	11 948 497	6 011 412	4 350 812

Antalet besök på webbplatsen är i stort sett oförändrat jämfört med 2011 medan antalet sidträffar (det vill säga det antal webbsidor som en användare tittar på under ett besök) har dubblats. Denna kraftiga ökning beror delvis på att sökmotorer har indexerat DO:s webbplats.³⁸ Ökningen innebär dock också att besökare på DO:s webbplats är mer aktiva 2012 och tittar på fler sidor än tidigare år.

För att underlätta för användaren att göra en anmälan har DO utvecklat en e-tjänst som gör det möjligt för människor att göra en anmälan direkt på nätet. Tjänsten kommer att lanseras 2013.

I övrigt har årets webbarbete handlat om att utveckla och anpassa webbplatsens texter och struktur till myndighetens fokusering av uppdraget. DO har gjort en analys av nyhetsflödet på vår webbplats och gör bedömningen att den främjande verksamheten synliggjorts i högre grad. Under 2012 har antalet artiklar som handlar om granskande och främjande verksamhet ökat med nästan 20 procent.

³⁷ Enligt en given sökning på "diskrimineringsombudsmannen" i Retrievers digitala mediearkiv

³⁸ Söktjänster (som exempelvis Google) använder sökmotorer, även kallade sökrobotar, för att upptäcka, hämta in och indexera webbsidor.

Tabell 15: Artiklarnas fördelning efter ämnesområde

	2012	2011	2010
Anmälningar	29%	49%	58%
Granskningar av aktiva åtgärder	6%	3%	3%
Främjande	60%	44%	33%
Övrigt	5%	4%	6%
	100%	100%	100%

DO har under året tagit fram nya webbsidor om DO:s granskningar med särskild information till arbetsgivare. Syftet är att informera om vår tillsyn av aktiva åtgärder och hur en granskning går till. Webbsidorna innehåller också frågor och svar samt information om vanliga misstag vid arbetsgivares redovisning. I förlängningen hoppas vi att kvaliteten i arbetsgivarnas redovisningar ska öka.

Vi har också publicerat en guide till fackföreningar med tips på vad som kan vara bra att tänka på om en medlem upplevt sig bli diskriminerad. Bakgrunden är att det inom DO:s tidigare fokusområde för mobilisering av arbetsmarknadens parter framkommit ett behov av en guide vid diskrimineringsärenden. Syftet med guiden är att facket ska ta ett större ansvar i arbetet mot diskriminering och att fler som blivit diskriminerade ska få upprättelse.

Vi kan också konstatera att nedladdningen av handledningar och andra verktyg har ökat markant. Det gäller framförallt metodstöd för skolan (se mer under Material på sidan 55).

Tillgänglighet

Material som DO producerar och trycker publiceras också i ett tillgängligt pdf-format för nedladdning från vår webbplats. Det innebär till exempel att personer med synnedsättningar som använder skärmläsare kan ta del av innehållet. Webbplatsen uppfyller mycket höga krav på tillgänglighet.

Webbverktyget Plan för skolan

Under 2012 fick webbverktyget Plan för skolan 2 050 nya användare. Det innebär att det nu finns drygt 6 000 aktiva användare.

Baserat på de frågor som kommit till DO om verktyget har vi tagit fram vanliga frågor och svar som vi har publicerat på www.planforskolan.se.

DO i sociala medier

DO har under 2012 ökat närvaron i sociala medier. På myndighetens facebooksidea publicerar vi inlägg som rör våra ställningstaganden, utbildningar och medverkan både i Sverige och internationellt, lediga tjänster, samt händelser i omvärlden som har relevans för våra frågor etc.

De inlägg som haft störst räckvidd (setts av flest antal unika användare) under året är i fallande ordning: Beställ handledningen för likabehandling, DO i Almedalen och debattartikeln Vem ska driva diskrimineringsmål?

Den sammanlagda kostnaden för DO:s webb under 2012 beräknas till 1 987 tkr.

Material

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

Beställningar och nedladdningar

De tre material som beställdes mest under 2012:

1. Respekt (3 134 ex) – serietidning riktad till elever på högstadiet
2. Lika rättigheter i skolan (2 879 ex) – handledning
3. Sammanställningen: Lagen om DO, diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen (1 858 ex) – grundmaterial

De tre mest nedladdade materialen från webben 2012:

1. Lika rättigheter i skolan – handledning (12 320 gånger)
2. Förebygga diskriminering och kränkande behandling i förskolan (7 470 gånger) – handledning
3. Sammanställningen: Lagen om DO, diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen (7 324 gånger) – grundmaterial

Arbetslivet

I samband med DO:s granskning av arbetsgivare (se avsnitt Granskning på sidan 27) har vi sett över och uppdaterat datorprogrammet Lönelots. Programmet utgår från DO:s metod Analys lönelots och underlättar för arbetsgivare att göra en arbetsvärdering och lönekartläggning.

DO:s metodpaket Växthuset (en metod för att kartlägga förekomsten av diskriminering och trakasserier, eller risk för diskriminering, på arbetsplatserna) har utvärderats, se avsnitt Externa utvärderingar på sidan 46. Växthuspaketet har därefter uppdaterats och tryckts om på nytt på grund av den stora efterfrågan och det positiva resultatet av utvärderingen.

Förskolan och skolan

DO:s handledningar för skolan och förskolan är våra mest populära material. Handledningen för skolan laddades ner 12 320 gånger år 2012 vilket nästan är tre gånger mer än 2011.

Under 2012 har DO reviderat handledningarna för skolans och förskolans förebyggande arbete. Marknadsföringen av den nya upplagan av handledningarna har bland annat skett på Facebook och genom ett mejlutskick till alla användare av webbverktyget Plan för skolan.

DO har också tryckt en omfattande mängd material (jämfört med 2011) för ett utskick till ett stort antal arbetsgivare, skolor och förskolor (se mer under Granskning på sidan 27).

Den sammanlagda kostnaden för DO:s material 2012 beräknas till 1 415 tkr.

Analys

DO kan konstatera att antalet artiklar rörande DO i media har minskat markant. Minskningen kan vara ett resultat av ett minskat ärendeinflöde som erfarenhetsmässigt leder till färre lokala artiklar, eftersom media bedömer att individanmälningar till DO har stort lokalt nyhetsvärde.

Besökare på vår webbplats söker sig djupare ner i strukturen, läser fler sidor och laddar ner material i högre utsträckning. Fler använder sig av webbverktyget Plan för skolan och fler facebook-användare intresserar sig för DO:s frågor. Detta kan tyda på att DO:s webbsida har fått en större betydelse för aktörer som söker efter kunskap om diskriminering.

DO har i samband med årets granskningar särskilt arbetat med kommunikationen till arbetsgivare och utbildningsanordnare. Det handlar om pressarbetet, särskild information på webben, stöd till rådgivningen och uppdatering och marknadsföring av material. Material som riktar sig till arbetsgivare och utbildningsanordnare beställs och laddas ner mest. Exempelvis har handledningen för skolan laddats ner tre gånger så mycket jämfört med föregående år. DO är nöjd med detta resultat och ser det som troligt att DO:s granskningar i kombination med kommunikation till dessa aktörer ligger bakom denna ökning.

Det finns alltså flera indikatorer som pekar på ett ökande intresse för en fördjupad kunskap kring diskriminering och bakomliggande faktorer om varför diskriminering sker. DO har en nyckelroll som en expertmyndighet dit man kan vända sig för att få kunskap om diskrimineringsfrågor. Vi drar slutsatsen att DO:s kommunikation bidragit till detta intresse.

DO:s webbplats ska stödja alla DO:s målgrupper inom såväl tillsyns- som främjandeuppdraget. Även om främjandeuppdraget under 2012 synliggjorts i större utsträckning än tidigare har det inte skett i den omfattning som planerats. Målet att på webben synliggöra DO:s uppdrag i alla delar har inte uppnåtts fullt ut. Detta mål måste fortsatt utgöra en central del i DO:s webbstrategi.

DO ser att kommunikationen kan utvecklas ytterligare under de kommande åren för att nå fler målgrupper med relevant kunskap och förstärka DO:s roll som expertmyndighet i relation till andra aktörer.

Myndighetens interna utveckling

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. Granskningen resulterade i rapporten DO och diskrimineringsfrågorna (RiR 2012:3). DO har genomfört flera insatser i linje med Riksrevisionens rekommendationer till myndigheten (se mer nedan under rubriken nedan: Utveckling av styrning och uppföljning 2012).

Regeringen har mot bakgrund av detta uttalat att det inte finns behov av särskilda åtgärder med anledning av Riksrevisionens iakttagelser och rekommendationer³⁹.

Under det sista kvartalet 2011 påbörjade DO ett utvecklingsarbete som har fortsatt hela 2012. Arbetet innebar bland annat att vi förberedde för en omfördelning av resurser från hanteringen av individanmälningar till en ökad tillsyn av aktiva åtgärder och en förstärkning av främjandeuppdraget. För att kunna arbeta effektivt utifrån den beslutade inriktningen gjordes bedömningen i början av 2012 att en organisationsförändring var nödvändig. Förändringen av organisationen som genomfördes under andra halvåret 2012 innebar att vi omorganiserade enheterna för att bättre motsvara uppdraget. Vi har bland annat skapat två nya enheter samt gjort vissa justeringar av övriga befintliga enheter (se Bilaga 2: Organisationsschema).

Utveckling av styrning och uppföljning 2012

Inom myndigheten bedrivs ett systematiskt arbete med myndighetens omvärldsanalyser, rapporter och kunskapsinhämtning samt utformning av rapporter. Processer och rutiner för detta arbete har vidareutvecklats under 2012.

Verksamhetsplanering 2012 fick en ny struktur för att lättare kunna samordna de olika instrumenten för styrning, planering och uppföljning av verksamheten.

Myndighetens olika system för tidredovisning, ekonomihantering och ärende- och dokumenthantering justeras löpande för att underlätta såväl planering som uppföljning. Se vidare under Resultatredovisningens principer och metoder på sidan 9.

Aktiviteter i verksamhetsplanen har 2012 liksom 2011 och 2010 följts upp tre gånger per år genom resultatdialoger. Därutöver har ärendebalanser och budget rapporterats till ledningsgruppen. Även uppföljningen av rådgivningen och kommunikationsaktiviteter har rapporterats regelbundet

³⁹ Regeringens skrivelse 2011/12:177 Riksrevisionens rapport om hur Diskrimineringsombudsmannen kan bedriva ett effektivare arbete mot diskriminering

till ledningsgruppen. Myndigheten kommer att förstärka uppföljningen av verksamheten ytterligare 2013 genom att kvalitetssäkra processer och rutiner.

Under året har en ny arbetsordning tagits fram där mandat och ansvar för olika funktioner och enheter inom myndigheten tydliggjorts.

Under året har myndigheten kvalitetssäkrat interna processer för bland annat årsredovisning samt för myndighetens kontinuerliga säkerhets- och miljöarbete. Utvecklingsarbetet ska fortsätta under 2013.

JO-/JK-anmälningar

Tabell 16: Anmälningar av DO till JO och JK⁴⁰

	2012	2011	2010
Anmälningar till JO	3(1)	8(2)	12(2)
Anmälningar till JK	1(0)	1(0)	0(0)

Under 2012 har DO anmälts till Justitieombudsmannen (JO) vid tre tillfällen⁴¹. Myndigheten har fått kritik i ett av fallen. Anmälan avsåg ett ärende som handlades vid myndigheten mellan mars 2010 och januari 2012. Kritiken avsåg långsam handläggning och passivitet.

Under året har en anmälan mot DO gjorts till Justitiekanslern (JK) med begäran om skadestånd av staten. JK avlog anspråket.

Kompetens och personal

Antalet anställda har ökat under året. Vid årets slut hade DO 93 anställda, vilket är 5 fler jämfört med föregående år. 72 procent av de anställda är kvinnor.

Personalens genomsnittsålder vid årsskiftet är 45 år.

Personalomsättningen⁴² 2012 var 29 procent, vilket är en ökning med 15 procent jämfört med 2011. För kvinnor var personalomsättningen 30 procent och för män 26 det vill säga ökad för både män och kvinnor. Två medarbetare har beviljats 20 procent tjänstepension under året.

⁴⁰ Kritik inom parentes.

⁴¹ Avser anmälningar som DO har underrättats om. En av anmälningarna gjordes under 2011 men DO yttrade sig och JO:s beslut kom under 2012.

⁴² Personalomsättningen definieras som nyanställda respektive de som har slutat på myndigheten i förhållande till genomsnittligt antal anställda under året.

Tabell 17: Antal anställda/medeltal anställda⁴³

	2012	2012	2011	2011	2010	2010
	Antal anställda 31/12	Medelantal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medelantal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medelantal anställda under året
Kvinnor	67	65	67	–	62	–
Män	26	23	21	–	26	–
Totalt	93	88	88	91	88	93

Kompetensförsörjning

För att DO ska kunna bedriva en effektiv och professionell verksamhet krävs att vi har tillgång till rätt kompetens inom myndighetens verksamhetsområden. I samband med DO:s omorganisation har det varit viktigt att se över myndighetens kompetensförsörjning och kompetensbehov på kort och lång sikt. Detta har lett till ett aktivt arbete med att fastställa var befintliga och nya kompetenser behövs som bäst för att matcha verksamhetens behov. Det är viktigt att kompetensutvecklingen är verksamhetsstyrd och därför genomförs fortlöpande kompetensinsatser i form av bland annat interna seminarier i aktuella ämnen, deltagande i nätverk och utnyttjande av det externa utbudet av kurser och konferenser i ämnen som medarbetarna behöver i sitt arbete.

Vid DO utgörs kärnkompetensen av utredare med akademisk examen, främst jurister och samhällsvetare. Därutöver finns medarbetare med kompetens inom områdena administration, ekonomi, kommunikation och HR. Totalt har 32 rekryteringar påbörjats under 2012, varav 22 har tillsatts. Av dessa var fyra jurister och fyra samhällsvetare. DO har även rekryterat nio nya medarbetare till administrationen, HR och kommunikation. Det har därutöver rekryterats fem nya chefer (varav ett föräldravikariat). Tre av chefsrekryteringarna har tillsatts av internt sökande. Vidare har vi anställt en chef på konsultbasis på 50 procent under hösten 2012. I rekryteringsprocessen av chefer har vi använt oss av ett externt konsultföretag för att genomföra tester och djupintervjuer, så kallad ”second opinion” för att säkerställa att vi rekryterar chefer med bland annat goda ledaregenskaper. DO kan konstatera att det finns ett stort intresse för våra lediga anställningar.

En god introduktion för nya medarbetare är en förutsättning för god kvalitet i myndighetens verksamhet. I syfte att ge nya medarbetare detta har nya rutiner för introduktionen utformats under året där bland annat chefs och medarbetarens ansvar i introduktionsprocessen framgår.

⁴³ Tjänstlediga ingår inte i statistiken.

Likabehandling

DO eftersträvar jämn könsfördelning och anstränger sig särskilt i att rekryteringsprocessen vända sig till det underrepresenterade könet. Befattningskraven är könsneutralt utformade. Antalet anställda män har ökat från 24 procent till 28 procent under året (se Tabell 17: Antal anställda/medeltal anställda).

Under året har DO vid ett rekryteringstillfälle angett det som meriterande att sökande kan något/några av minoritetsspråken. För närvarande har DO medarbetare som behärskar några av minoritetsspråken. För att myndighetens ska kunna kommunicera på samtliga minoritetsspråk använder sig DO av tolk och översättare när det erfordras.

Arbetsmiljö och hälsa

Under året har alla medarbetare erbjudits en hälsoundersökning, vilket 70 procent av medarbetarna genomgått. För att säkerställa god arbetsmiljö har en ergonom sett över medarbetarnas arbetsplats och gett ergonomiska råd.

Företagshälsovården anlitas i samtliga situationer där stöd behövs, oavsett om det är fråga om längre sjukfall eller tillfälliga insatser. I förebyggande syfte inom arbetsmiljöområdet har vi erbjudit medarbetarna stödsamtal på företagshälsovården, friskvårdsbidrag, friskvårdstimme, massage på arbetsplatsen och kostnadsfri vaccination mot influensa. Motionsbidraget som myndigheten erbjuder har utnyttjats av 62 procent av medarbetarna.

Under hösten har en inredningsarkitekt haft i uppdrag att se över DO:s lokaler med tillgänglighets- och säkerhetsperspektiv i fokus. Som en del i detta arbete ingår också att se över enskilda medarbetares kontorsrum och kontorsmöbler. Detta arbete har genomförts i syfte att säkerställa att lokalerna och kontorsmöblerna är så funktionella, tillgängliga, ändamålsenliga inklusive kostnadseffektiva som möjligt. En viktig faktor ur arbetsmiljösynpunkt är också att lokalerna upplevs som trevliga.

Myndigheten har en skriftlig delegationsordning om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och vem som ansvarar för vad i arbetsmiljöarbetet.

Sjukfrånvaro

Tabell 18: Sjukfrånvaron i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder

	2012	2011	2010
Totalt	7,6%	7,0%	5,5%
Varav andel långtidssjuka >60 dagar	55,8%	52,1%	51,0%
Kvinnor	9,0%	7,5%	6,1%
Män	4,0%	5,7%	4,2%
Anställda 29 år eller yngre ⁴⁴	0,8%	–	–
Anställda 30–49 år	7,0%	5,7%	4,8%
Anställda 50 år eller äldre	9,1%	7,0%	8,0%

Den totala sjukfrånvaron ökade under 2012 jämfört med 2011. Den totala sjukfrånvaron är 3,4 procent om man undantar de personer som inte har arbetsrelaterade besvär. Ökningen av kvinnors sjukfrånvaro har sin grund i icke arbetsrelaterad sjukskrivning. Männens sjukfrånvaro har minskat. DO har vid samtliga rehabiliteringsärenden använt sig av företagshälsovården som ett professionellt stöd. DO kommer fortsättningsvis att arbeta aktivt och målmedvetet för att komma till rätta med sjukfrånvaron och arbeta mera proaktivt för att motverka sjukfrånvaron.

I samband med omorganisationen har arbetsgivaren haft en kontinuerlig dialog med de fackliga representanterna om förändringsarbete på myndigheten för att förebygga eventuell oro inom myndigheten.

Analys

Målen för den verksamhet som i årsredovisningen beskrivs under avsnittet myndighetens interna utveckling är att DO:s ska vara en miljömedveten, effektiv och säker arbetsplats som kännetecknas av samarbete, kunskap, utveckling och en arbetsmiljö som bidrar till verksamhetens kvalitet och genomslag. Sammantaget ska detta bidra till att säkerställa ett effektivt användande av myndighetens resurser. Genom revideringen av myndighetens strategiska plan och bearbetningen och förankringen av de långsiktiga målen för verksamheten har vi ökat samsyn kring såväl uppdrag som roller. Det utvecklingsarbete som tagit sikte på beredningsprocesserna har lett till en effektivisering och kvalitetssäkring. Den tid som lagts ned på att utveckla processerna för styrning har gett resultat i form av att vi har en förbättrad och tydlig process för planering och uppföljning.

Myndighetens aktiva arbete med att fastställa var befintliga och nya kompetenser behövs som bäst för att bidra till verksamhetens uppdrag har varit omfattande och oerhört viktigt under året. Idag bedömer vi att DO har en bra grund för att kunna bedriva en effektiv och professionell verksamhet.

⁴⁴ Sjukfrånvaron för åldersgruppen 29 år eller yngre redovisas inte särskilt då gruppen omfattar färre än tio personer.

DO kan konstatera att vi inte har en jämn könsfördelning, men antalet anställda män har ökat något jämfört med 2011. När tjänster utlyses är det övervägande kvinnor som söker tjänsterna. De män som söker våra tjänster uppfyller inte i lika stor utsträckning kravprofilerna. Idag utgör kompetensförsörjningen en naturlig del av den interna styrningen på myndigheten. I denna process har bland annat medarbetarsamtalen utvecklats för att i högre grad styra och matcha kompetensen.

Myndigheten gör bedömningen att årets arbetsinsatser för att nå målen för myndighetens interna utveckling gett god effekt. Kostnaderna för detta arbete bedömer vi också varit rimliga i förhållande till resultatet. Arbetet kommer att fortsätta för att löpande säkerställa att myndigheten har en effektiv och professionell intern styrning.

Finansiell redovisning

Sammanställning av väsentliga uppgifter

Tabell 19: Sammanställning av väsentliga uppgifter

(tkr)	2012	2011	2010	2009
Låneram Riksgäldskontoret				
Beviljad	8 000	10 000	10 000	15 000
Utnyttjad	2 725	3 604	4 572	5 550
Kontokrediter Riksgäldskontoret				
Beviljad	8 000	9 000	9 000	14 000
Maximalt utnyttjad	0	0	6 591	0
Räntekonto Riksgäldskontoret				
Ränteintäkter	154	171	20	52
Räntekostnader	0	0	1	21
Avgiftsintäkter				
Avgiftsintäkter som disponeras				
Beräknat belopp enligt regleringsbrev	0	0	0	0
Övriga avgiftsintäkter	841	3 038	2 574	3 445
Anslagskredit				
Beviljad	2 787	2 787	2 774	2 792
Utnyttjad	0	0	0	0
Anslag				
Ramanslag				
Anslagssparande ⁴⁵	2 663	4 196	1 703	2 571
varav intecknat	0	0	0	0
Bemyndiganden				ej tillämplig
Personal				
Antalet årsarbetskrafter (st)	79	85	87	85
Medelantalet anställda (st)	88	91	93	89
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 182	1 106	1 072	1 159
Kapitalförändring⁴⁶				
Årets	0	0	0	0
Balanserad	0	0	0	0

⁴⁵ Jämförelsetalet 2009 är rättat enligt anslagsredovisningen.

⁴⁶ Från och med år 2009 avräknas anslag kostnadsmässigt och därför blir årets kapitalförändring +/- 0.

Resultaträkning

Tabell 20: Resultaträkning

(tkr)	Not	2012	2011
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	93 374	89 774
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	841	3 038
Intäkter av bidrag	3	421	2 592
Finansiella intäkter	4	155	172
Summa		94 791	95 576
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-63 310	-61 562
Kostnader för lokaler		-12 956	-12 777
Övriga driftkostnader		-17 142	-19 652
Finansiella kostnader	6	-109	-80
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 274	-1 505
Summa		-94 791	-95 576
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring		0	0

Balansräkning

Tabell 21: Balansräkning

(tkr)	Not	2012-12-31	2011-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	7	459	807
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	312	623
Summa		771	1 430
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	624	806
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	1 328	1 368
Summa		1 952	2 174
Fordringar			
Kundfordringar		116	19
Fordringar hos andra myndigheter	11	1 875	2 017
Summa		1 991	2 036
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	12	3 483	3 464
Upplupna bidragsintäkter	13	0	921
Övriga upplupna intäkter	14	0	103
Summa		3 483	4 488
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	15	-1 394	-2 328
Summa		-1 394	-2 328
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	16	14 730	7 549
Summa		14 730	7 549
SUMMA TILLGÅNGAR		21 533	15 349
KAPITAL OCH SKULDER			
Avsättningar			
Avsättningar till pensioner och likande förpliktelser	17	80	245
Övriga avsättningar	18	578	463
Summa		658	708
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	19	2 725	3 604
Skulder till andra myndigheter		2 081	1 135
Leverantörsskulder		6 530	4 462
Övriga skulder		942	953
Summa		12 278	10 154
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	20	8 597	4 487
Summa		8 597	4 487
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		21 533	15 349

Anslagsredovisning

Tabell 22: Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Ing. över- förings- belopp	Årets till- delning enl. regl. brev	Omdispo- nerade anslag- belopp	Utnyttjad del av medgivet över- skridande	Indrag- ning	Totalt disponi- belt belopp	Utgifter	In- komster	Utgåen- de över- förings- belopp
Uo 13 2:1 Ramanslag ap.1 Diskriminerings- ombudsmannen	4 196	93 849	0	0	-1 409	96 636	-93 973	0	2 663
Summa	4 196	93 849	0	0	-1 409	96 636	-93 973		2 663

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.

Kostnadsmässig anslagsavräkning

Semesterdagar som intjänats före år 2009 avräknas från och med år 2009 anslaget först vid uttaget enligt undantagsbestämmelsen. Utgående balans år 2011, 1 869 tkr, har år 2012 minskat med 600 tkr.

Värderingsprinciper

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst ett halvt basbelopp och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till minst 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 23: Ledande befattningshavare/styrelseuppdrag

	Period	Lön (tkr)
Ombudsman Agneta Broberg <i>Inga styrelseuppdrag</i>	jan–dec	1 015

Anställdas sjukfrånvaro

För uppgifter om anställdas sjukfrånvaro, se Tabell 18, sida 61.

Noter

(tkr)

Resultaträkning

	2012	2011
Not 1 Intäkter av anslag		
Intäkter av anslag	93 374	89 774
Summa	93 374	89 774
<p>Summa "Intäkter av anslag" (93 374 tkr) skiljer sig från summa "Utgifter" (93 973 tkr) i anslagsredovisningen. Skillnaden (599 tkr) beror på minskning av semesterlöneskuld som intjänats före år 2009 (-599 tkr).</p>		
Not 2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	244	94
Rättegångsersättning m.m.	270	2 535
Reavinst maskiner och inventarier	0	65
Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	327	344
Summa	841	3 038
Not 3 Intäkter av bidrag		
Lönebidrag nystartsjobb	221	289
Bidrag för EU projekt Progress: Vägar till rättigheter	0	2 303
Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (A2011/4415/DISK)	200	0
Summa	421	2 592
Not 4 Finansiella intäkter		
Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	154	171
Övriga finansiella intäkter	1	1
Summa	155	172
Not 5 Kostnader för personal		
Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	40 266	39 525
Övriga kostnader för personal	23 044	22 037
Summa	63 310	61 562
Not 6 Finansiella kostnader		
Ränta på lån i Riksgäldskontoret	49	75
Övriga finansiella kostnader	60	5
Summa	109	80

Balansräkning

	2012	2011
Not 7 Balanserade utgifter för utveckling		
Ingående anskaffningsvärde	1 737	1 737
Årets anskaffningar	0	0
Summa anskaffningsvärde	1 737	1 737
Ingående ackumulerade avskrivningar	-931	-583
Årets avskrivningar	-347	-347
Summa ackumulerade avskrivningar	-1 278	-930
Utgående bokfört värde	459	807
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	-1678	-1 367
Årets avskrivningar	-312	-311
Summa ackumulerade avskrivningar	-1 990	-1 678
Utgående bokfört värde	312	624
Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet		
Ingående anskaffningsvärde	998	640
Årets anskaffningar	0	358
Summa anskaffningsvärde	998	998
Ingående ackumulerade avskrivningar	-191	-99
Årets avskrivningar	-183	-92
Summa ackumulerade avskrivningar	-374	-191
Utgående bokfört värde	624	807
Not 10 Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
Ingående anskaffningsvärde	10 788	10 757
Årets anskaffningar	393	228
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	0	-197
Summa anskaffningsvärde	11 181	10 788
Ingående ackumulerade avskrivningar	-9 421	-8 804
Årets avskrivningar	-432	-754
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	0	137
Summa ackumulerade avskrivningar	-9 853	-9 421
Utgående bokfört värde	1 328	1 367
Not 11 Fordringar hos andra myndigheter		
Fordran ingående mervärdesskatt	1 828	1 906
Kundfordringar hos andra myndigheter	5	8
Fordran skattekonto	42	102
Summa	1 875	2 016

	2012	2011
Not 12 Förutbetalda kostnader		
Förutbetalda hyreskostnader	3 132	3 131
Övriga förutbetalda kostnader	351	333
Summa	3 483	3 464
Not 13 Upplupna bidragsintäkter		
Avser EU projekt Progress: Vägar till rättigheter	0	921
Summa	0	921
Not 14 Övriga upplupna intäkter		
Rekvosition av rättegångskostnader	0	103
Övrigt	0	0
Summa	0	103
Not 15 Avräkning med statsverket		
Anslag i räntebärande flöde		
Ingående balans	-4 196	-1 703
Redovisat mot anslag	93 973	90 407
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-93 849	-92 900
Återbetalning av anslagsmedel	1 409	0
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-2 663	-4 196
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag		
Ingående balans	1 869	2 501
Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-600	-633
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	1 269	1 868
Not 16 Behållning räntekonto i Riksgälden		
Behållning på räntekonto	14 730	7 549
	14 730	7 549
Till räntekontot finns en beviljad kreditram på 8 mkr.		
Not 17		
Ingående avsättning	245	0
Årets pensionskostnad	-33	323
Årets pensionsutbetalningar	-132	-78
Utgående avsättning	80	245
Not 18 Övriga avsättningar		
Avser avsättning för kompetensväxlings- och kompetensutvecklingsåtgärder		
Ingående avsättning	464	346 ⁴⁷
Årets avsättning	114	118

⁴⁷ Saldot redovisades föregående år under posten övriga upplupna kostnader.

Utgående avsättning	578	464
	2012	2011

Not 19 Lån i Riksgäldskontoret

Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.

Ingående balans	3 604	4 572
Under året nyupptagna lån	393	597
Årets amorteringar	-1 272	-1 565
Utgående balans	2 725	3 604

Beviljad låneram på enligt regleringsbrev	8 000	10 000
---	-------	--------

Not 20 Upplupna kostnader

Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	7 336	3 971
Övriga upplupna kostnader	1 261	516
Summa	8 597	4 487

Beslut om årsredovisningen för 2012

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

Stockholm 2013-02-21

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Agneta Broberg', written in a cursive style.

Agneta Broberg

Diskrimineringsombudsman

Bilaga 1: Ledamöter i DO:s råd

Diana Nyman

Sakkunnig i romska frågor

Felix König

Ordförande LSU, Samarbets- och intresseorganisationen för ungdomsorganisationer i Sverige

Mohammad Fazlhashemi

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

Torun Lindholm

Docent, universitetslektor och studierektor för forskarutbildningen, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Saman Rashid

Avdelningschef vid avdelningen för analys och uppföljning, Statens folkhälsoinstitut

Roger Mörtvik

Samhällspolitisk chef, Tjänstemännens centralorganisation, TCO

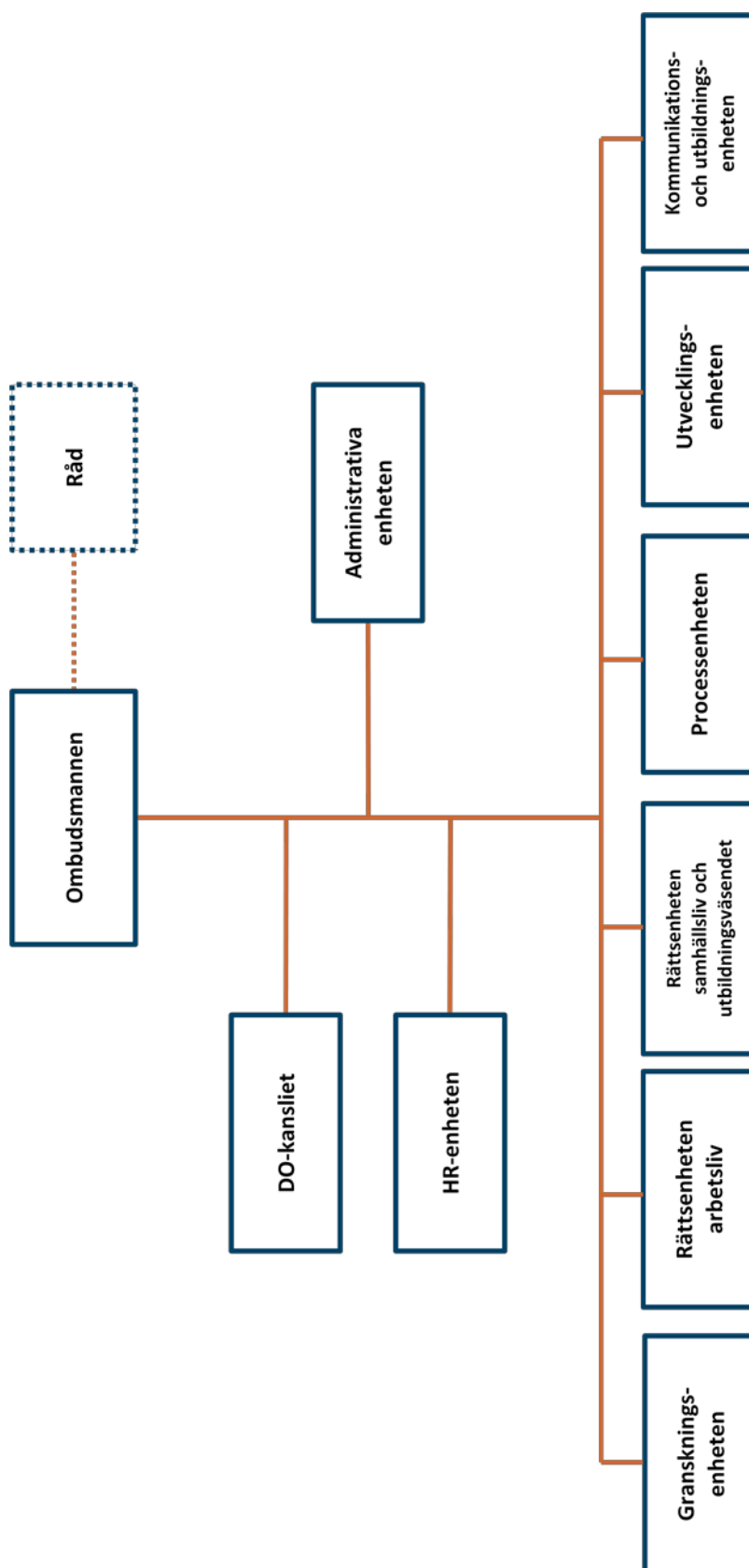
Inger Eriksson

Länsråd, Länsstyrelsen, Dalarna

Mikael Klein

Intressepolitisk chef, Handikappförbunden

Bilaga 2: Organisationsschema



Diskrimineringsombudsmannen (DO)
arbetar mot diskriminering och för
allas lika rättigheter - oavsett kön,
könsidentitet eller könsuttryck,
etnisk tillhörighet, religion
eller annantrosuppfattning,
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