

Årsredovisning

2016-02-15

Sida 1 (78)



Ärende 2016/58 handling 1

Status Beslutad

Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2015

DO har ordet

Diskrimineringsombudsmannen gick in i 2015 med en mycket ansträngd ekonomi. Orsaken till det kritiska läget var absolut nödvändiga utvecklingskostnader för IT-miljön och kostnader för uppdraget att omlokalisera myndigheten som ska slutföras 2016. En rad åtgärder vidtogs däribland tidigare lades en planerad organisationsförändring vilket i sig ledde till minskad personalstyrka hos myndigheten.

Åtgärderna har lett till förbättrade ekonomiska förutsättningar inför 2016. Men arbetet med att förändra organisation och arbetssätt har tagit stora interna resurser i anspråk. Det har påverkat årets resultat. Samtidigt har förändringen av organisationen stärkt myndighetens förmåga att arbeta strategiskt, rättssäkert och effektivt.

Under 2015 har vi tagit ett tydligt strategiskt grepp om vad tillsynen utgår från och ska leda till – efterlevnad och utveckling. Vi har skapat ett samlat arbetssätt med tydliga riktlinjer och vi har anpassat organisationen efter det arbetssättet. Idag bedriver DO tillsyn i hela diskrimineringslagens vidd.

En förutsättning för att DO i sitt uppdrag ska kunna bidra till att andra aktörer kan främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering är kunskap. Vårt och andras arbete behöver baseras på bästa tillgängliga kunskap och bygga på både vetenskap och erfarenhet. I den nya organisationen har vi stärkt förutsättningarna för kunskapshantering. En ny enhet för analys arbetar systematiskt med omvärldsbevakning och analyser, både för att bidra till kunskap om diskriminering och för att vi ska kunna göra välgrundade prioriteringar.

DO:s webbplats är ett viktigt nod för att tillgängliggöra kunskap och information. Under året lanserades en ny extern webbplats och arbetet fortsätter med att löpande utveckla en modern, överskådlig, uppgiftsorienterad och tydlig webbplats med fokus på besökarnas behov. Idag kommer cirka 40 procent av besökarna från mobila enheter. Webbplatsen fungerar nu i stationära/bärbara datorer och mobila enheter som smarta telefoner och olika typer av plattor.

Etableringen av DO:s upplysningstjänst, som har påbörjats under året, innebär att DO inför nya och kvalitetssäkrade rutiner för vägledning och upplysning samt ett mer anpassat och kvalificerat tekniskt stöd för hantering av samtal och skriftliga svar.

DO driver på för att uppmärksamma andra myndigheter, organisationer och beslutsfattare på problem med diskriminering. DO har under året i en skrivelse till regeringen föreslagit att regeringen tillsätter en utredning med uppdrag att se över diskrimineringslagens (2008:567) reglering rörande trakasserier och sexuella trakasserier ur ett barnperspektiv. Vi har också träffat Sametingets styrelse för att diskutera frågor som rör diskriminering av samer som urfolk. Bakgrunden till mötena är de allvarliga bristerna i tillgången till lika rättigheter och möjligheter för samer i Sverige. DO och Sametinget har kommit överens om att gemensamt arbeta för att en oberoende sanningskommission ska inrättas.

Från och med årsskiftet 2015 ingår bristande tillgänglighet som en form av diskriminering i diskrimineringslagen. Det nya förbudet mot diskriminering är en viktig signal till samhällets aktörer om att det är hög tid att göra samhället tillgängligt så att alla oavsett funktionsförmåga kan delta på likvärdiga villkor. Förutom löpande kommunikationsinsatser under året har DO startat ett tjugotal tillsynsutredningar. Inget ärende har dock ännu funnits lämpligt för rättslig prövning. I våra utredningar visar det sig ofta att berörda aktörer själva valt att se över sina rutiner och genomföra åtgärder för att förbättra tillgängligheten inom olika områden. Det nya förbudet har också generellt ökat intresset för hur man kan förbättra tillgängligheten inom olika områden.

DO har onekligen påverkats av att året startade med en ansträngd ekonomi och de åtgärder vi var tvungna att genomföra. Arbetet har dock stärkt vår förmåga att utveckla och förvalta det uppdrag vi har och vi står nu väl rustade för att fortsatt bedriva en effektiv och professionell verksamhet.

Agneta Broberg

Innehåll

DO har ordet	2
Innehåll	4
Diskrimineringsombudsmannens uppdrag	6
Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrevet	6
Övriga regeringsuppdrag	7
DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget	8
Uppföljning av DO:s medellånga mål	11
Resultatredovisning och ekonomisk översikt	12
Resultatredovisningens principer och metoder	12
Kostnader och intäkter	13
Verksamhetsområde Främjande	15
Återrapporteringskrav i regleringsbrevet	15
Resursfördelning avseende Främjande	16
Rådgivning	16
Samverkan	19
Kurser och medverkan	28
Övriga åtgärder och initiativ	31
Följa forskning och utveckling	34
Internationellt arbete	34
Kommunikation	36
Verksamhetsområde Tillsyn	41
Resursfördelning avseende Tillsyn	41
Om anmälningar	42
Diskrimineringsgrunderna	46
Granskning av aktiva åtgärder och övriga tillsynsinsatser	56
Övergripande slutsatser rörande tillsynsverksamheten	58
Regeringsuppdrag	60
Uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans	60
Lokalisering av verksamheten	60
Uppdrag om att vidta kunskapshöjande åtgärder om afrofofi	61
Jämställdhetsintegrering	61
Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck	61
IT och telefoni	63
Kompetensförsörjning	64
Kompetens och personal	64

Lika rättigheter och möjligheter.....	65
Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro	
Slutsatser	66
Finansiell redovisning.....	68
Sammanställning över väsentliga uppgifter	68
Resultaträkning	69
Balansräkning	70
Anslagsredovisning	71
Tilläggsupplysningar och noter	71
Beslut om årsredovisning 2015.....	78

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag

Enligt förordning (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen har Diskrimineringsombudsmannen (DO) de uppgifter som följer av

- lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen)
- diskrimineringslagen (2008:567) (DL)
- föräldraledighetslagen (1995:584) (FL).

Verksamhetens resultat ska redovisas, där det är relevant, fördelat på kvinnor och män. Av instruktionen framgår att DO ska följa och analysera utvecklingen inom sitt område.

Härutöver styrs verksamheten av regleringsbrev A2014/4436/DISK och A2014/4407/SV (delvis).

Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrevet

I regleringsbrevet anges mål och återrapporteringskrav för en viss del av verksamheten och de uppdrag regeringen gett DO.

"Diskrimineringsombudsmannen ska verka för att fler individer som utsätts för diskriminering, bl.a. de som gör anmälningar till myndigheten, får möjlighet till upprättelse samt att handläggningen av ärendena är effektiv och rättssäker."

"Myndigheten ska också öka förutsättningarna för att fler nyckelaktörer tar initiativ till åtgärder mot diskriminering och öka kunskapen i samhället om diskrimineringsfrågor."

Olika åtgärder hos DO kan bidra till individens upprättelse. Det kan handla om olika former av tillsyn, synliggörande, kunskapsförmedling, utbildning, dom eller förlikning med mera. Därför redovisas under respektive verksamhetsgren på vilket sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering ska få upprättelse.

Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa:

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

Under respektive verksamhetsgren redovisas ovanstående resultat och analyser.

Övriga regeringsuppdrag

DO har under året haft fem särskilda uppdrag genom beslut av regeringen.

- Regeringen beslutade den 18 december 2014 i regleringsbrevet för DO för budgetåret 2015 att ändra tidigare beslut så att DO istället ska slutföra lokaliseringen av sin verksamhet till område utanför Stockholms innerstad senast den 31 december 2016. (A2014/4436/DISK, A2014/4407/SV (delvis)).
- Uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans som beslutades den 26 juni 2014 (A2014/2479/DISK).
- Plan för jämställdhetsintegrering. Regeringen beslutade den 18 december 2014 i regleringsbrevet för DO för budgetåret 2015 att DO ska redovisa en plan för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. (A2014/4436/DISK, A2014/4407/SV (delvis)). Planen redovisades till Regeringskansliet den 26 oktober. Redovisning av åtgärder och resultat ska därefter ske årligen i myndighetens årsredovisningar för åren 2016–2018.
- Kunskapshöjande åtgärder om afrofobi. Regeringen beslutade den 28 maj 2015 att ge DO i uppdrag att vidta kunskapshöjande åtgärder om afrofobi (Ku2015/01668/DISK). Uppdraget ska genomföras under åren 2015–2016 och i samråd med Forum för levande historia och andra relevanta myndigheter samt i dialog med det civila samhället. Uppdraget ska slutredovisas till Regeringskansliet senast den 1 april 2017.
- Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. DO ska redovisa hur myndigheten har samverkat med Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Statens kulturråd och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och organisationer som företräder hbt-personers rättigheter. Resultatet av samverkan ska framgå av årsredovisningen.

Läs rapporteringen av regeringsuppdragen under rubriken Regeringsuppdrag på sidan 60.

DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget

Verksamheten redovisas med samma indelning som användes i årsredovisningen 2014, Främjande och Tillsyn. Tillsyns- och främjandeuppdragen är organisatoriskt och verksamhetsmässigt åtskilda på DO. Då myndighetens hela uppdrag är främjande, arbetar DO emellertid utifrån ett strategiskt förhållningssätt där uppdragen ska samspela för att främja lika rättigheter och möjligheter och åstadkomma en samhällsförändring. Utgångspunkten är de strategiska mål som myndigheten har definierat:

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

Som komplement till styrdokument från riksdagen och regeringen har myndigheten tagit fram övergripande prioriteringar som syftar till långsiktighet och gemensam inriktning för myndighetens olika verksamhetsgrenar.

DO har fortsatt identifierat följande prioriterade områden:

- Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar
- Motverka trakasserier i skolan
- Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering
- Synliggöra diskrimineringen av muslimer och förmodade muslimer

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

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

Diskriminering av samer som urfolk

Bakgrund

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

Syfte

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

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Romers lika rättigheter och möjligheter

Bakgrund

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

Syfte

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

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Motverka trakasserier i skolan

Bakgrund

Rätten till icke-diskriminering är en mänsklig rättighet och som gäller även inom skolan. En trygg skolmiljö utgör en viktig grund när det gäller att tillägna sig kunskap. Varje elev har rätt till en trygg skolmiljö fri från trakasserier. Många barns verklighet ser dock annorlunda ut och i skolan utsätts elever dagligen för trakasserier av såväl elever som skolpersonal. Det kan handla om alltifrån glåpord till grova våldsbrott.

Sverige har skolplikt, vilket innebär närvaroplikt för eleven. För en enskild kan det innebära att dagligen tvingas återvända till den plats där trakasserierna äger rum. Att utsättas för trakasserier kan vara en bidragande orsak till att en elev inte trivs i skolan och i förlängningen kan det resultera i att eleven inte går till skolan. Att stanna hemma från skolan för att undvika trakasserier kan få förödande konsekvenser för den enskilda eleven, eftersom skolresultaten är avgörande för en persons möjligheter till framtida studier och därigenom också val av yrke.

Syfte

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

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering

Bakgrund

Forskning och annat kunskapsunderlag visar att diskriminering vid rekrytering förekommer och att individer inte har tillgång till arbetsmarknaden på lika villkor. Det får allvarliga konsekvenser, både för enskilda individer och för samhället i stort.

Syfte

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

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Synliggöra diskriminering av muslimer och förmodade muslimer

Bakgrund

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

Syfte

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

Läs mer om arbetet under respektive verksamhetsgren.

Uppföljning av DO:s medellånga mål

I oktober 2012 fastställde DO fem långsiktiga mål som skulle gälla för verksamheten till och med 2018.¹ Målen utgick från tolkningen att DO har ett främjande uppdrag vilket innebär ett strategiskt och samordnat arbete för att påverka en samhällsutveckling som leder till lika rättigheter och möjligheter. Under varje långsiktigt mål fastställdes två medellånga mål som ska följas upp 2015–2016. De medellånga målen hade till syfte att konkretisera de längre målen och vara vägledande för myndighetens samlade angreppssätt.

Under året har DO påbörjat uppföljningen av de medellånga målen som omfattar uppföljningsperioden 2012–2015. Uppföljningen ger en översiktlig bild av måluppfyllelsen. Syftet med uppföljningen är också att ge underlag för eventuella beslut om fördjupad utvärdering och/eller revidering av de fem långsiktiga målen. Uppföljningen kommer att slutföras 2016.

¹ Vision, mål och resultat, styrdokument, 2012-10-01.

Resultatredovisning och ekonomisk översikt

Resultatredovisningens principer och metoder

DO:s instruktion är styrande för myndighetens resultatredovisning. Av instruktionen framgår att DO, i relevanta delar av årsredovisningen, ska redovisa resultatet av sin verksamhet fördelat på kvinnor och män.

Verksamhetsområdet Främjande består av följande verksamhetsgrenar:

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

Verksamhetsområdet Tillsyn består av följande verksamhetsgrenar:

- Hantering anmälningar
- Tillsyn 2 kap DL
- Tillsyn 3 kap DL
- Process

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

Myndigheten bedömer att tidredovisningssystemet i huvudsak ger en rättvisande bild av hur den nedlagda arbetstiden har fördelats mellan olika områden.

Den statistik som redovisas i resultatredovisningen kommer främst från myndighetens diariesystem, W3D3.

Prestationsredovisning

Förutom sedvanlig sammanvägd bedömning av verksamheten redovisas nedanstående prestationer särskilt i både volym och kostnad.

Främjande

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

Tillsyn

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

För vissa större verksamhetsgrenar, till exempel Process och Kommunikationsverksamhet, har DO valt att inte redovisa några prestationer utan redovisar istället de samlade kostnaderna för respektive verksamhetsgren.

Kostnadsfördelning

Myndighetens direkta kostnader för verksamhetsområdena Främjande och Tillsyn fördelas på respektive verksamhetsgren så som de redovisas i resultaträkningen. Myndighetens gemensamma kostnader fördelas på Främjande respektive Tillsyn efter den andel som respektive verksamhet har redovisat tid. Fördelningsnycklarna är baserade på tidredovisningen för 2015. De gemensamma kostnaderna är i regel myndighetsgemensamma och redovisas på stödverksamheten som till exempel lokalkostnader.

Kostnader och intäkter

DO:s totala kostnader har minskat med 2 392 tkr jämför med föregående år. Skillnaden i kostnader mellan åren 2014 och 2015 beror helt av att DO under 2014 hade bemanning som var finansierad av regeringsuppdraget (A/697/DISK) ”Särskilda jämställdhetsåtgärder” med 8 000 tkr. Omfördelningen från Tillsyn till Främjande är en medveten strategi i linje med VP 2015, där DO arbetat aktivt med att öka aktiviteten inom främjande uppdraget. Resurser har styrts om från att arbeta inom Tillsyn till att arbeta inom Främjande. Omfördelningen inom verksamhetsområdet påverkar kostnadsfördelningen och innebär att varje redovisad timme inom tillsyn blir billigare än föregående år, då den bär en mindre procentandel av myndighetens gemensamma kostnader och på samma sätt blir varje timme inom Främjande dyrare. Den största kostnadsminskningen inom tillsyn finns inom verksamhetsgrenen ”Hantering anmälningar”. En ytterligare förklaring än den generella att varje timme inom Tillsyn är billigare är att här har det skett en effektivisering i arbetet med utredning av anmälningar. Inom verksamhetsområdet Främjande återfinns ökningen inom verksamhetsgrenarna Rådgivning, Samverkan och Följa forskning och utveckling. Förklaring till kostnadsökningen beror på förbättrad tidredovisning, utvecklad upplysningstjänst, 2 regeringsuppdrag och nyinrättad analysenhet.

Tabell 1. Kostnader för Främjande och Tillsyn (tkr)

Kostnader per verksamhetsområde	2015	2014	2013
Främjande	62 452	55 866	55 616
Tillsyn	41 089	50 067	45 419
Summa	103 541	105 933	101 035

Tabell 2. Intäkter för Främjande och Tillsyn (tkr)

Intäkter per verksamhetsområde	2015	2014	2013
Intäkter av anslag Främjande	59 263	52 349	53 120
Övriga intäkter Främjande	2 619	1 785	1 893
Summa Främjande	61 882	54 134	55 013
Intäkter av anslag Tillsyn	41 183	51 313	45 214
Övriga intäkter Tillsyn	476	486	808
Summa Tillsyn	41 659	51 799	46 022
Summa Totalt	103 541	105 933	101 035

DO:s totala intäkter har minskat med 2 392 tkr. Intäkter av anslag har minskat med 3 216 tkr jämfört med 2014 och kan förklaras dels av de 8 000 tkr som DO fick för regeringsuppdraget (A/697/DISK) ”Särskilda jämställdhetsåtgärder” och dels av nyttjande av anslagskredit med 3 587 tkr. Övriga intäkter totalt har ökat och består av tilldelade bidrag DO får för att samverka inom regeringsuppdragen (A2014/2479/DISK), (Ku2015/01668/DISK) och (S2015/2415/FST).

Verksamhetsområde Främjande

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

Främjandeverksamheten redovisas under följande verksamhetsgrenar:

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

Återrapporteringskrav i regleringsbrevet

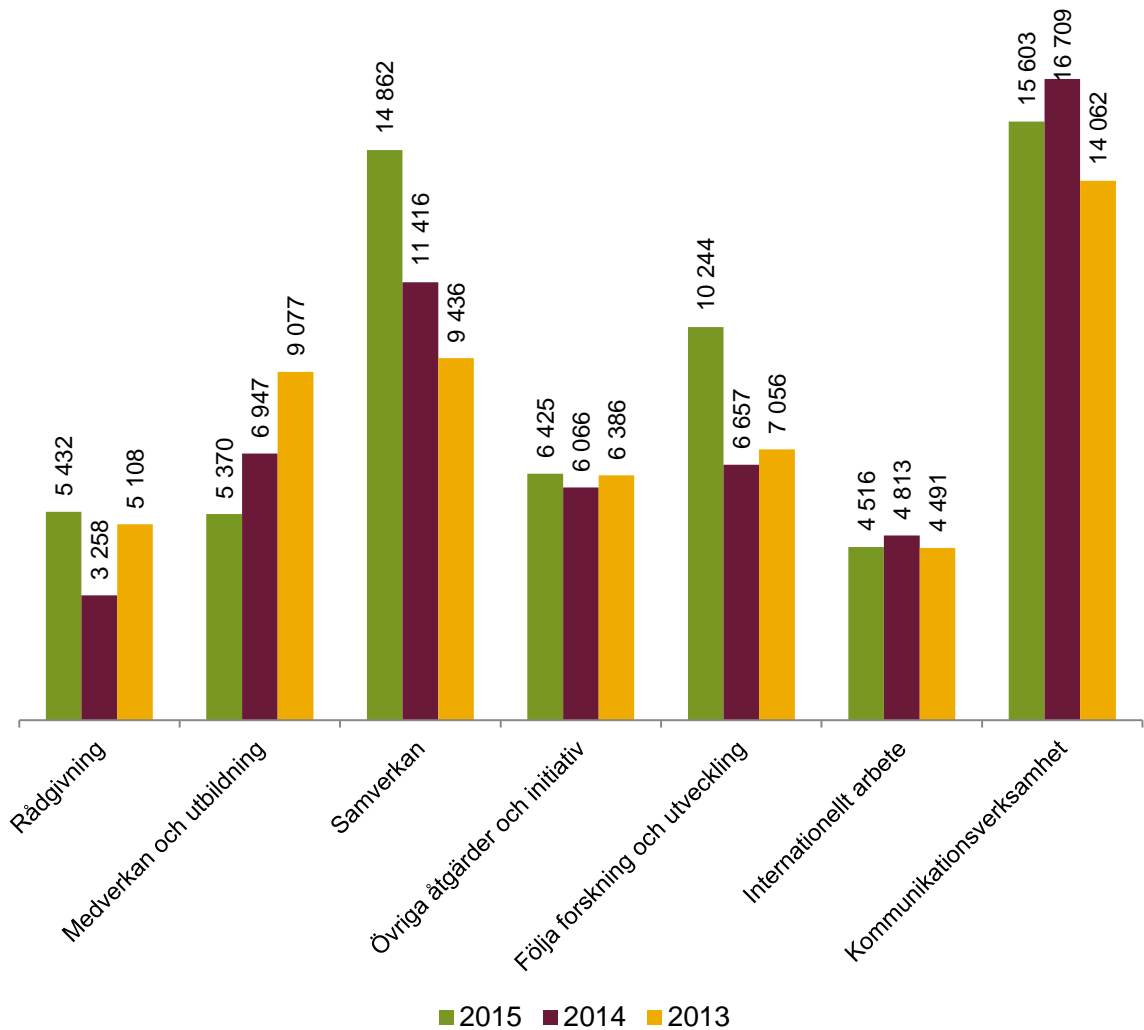
DO ska redovisa på vilka sätt myndigheten verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse.

Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa

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

Resursfördelning avseende Främjande

Figur 1. Resursfördelning avseende Främjande (tkr)*



* Främjande 2015: 62 452 tkr (59,0 procent av DO:s totala resurser),
Främjande 2014: 55 866 tkr (50,5 procent av DO:s totala resurser),
Främjande 2013: 55 616 tkr (54 procent av DO:s totala resurser).

Fördelningen mellan Främjande och Tillsyn följer planeringen i 2015 års budget och VP.

Rådgivning

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

Syftet med DO:s rådgivningsverksamhet är att ge vägledning till myndighetens målgrupper. Målgrupperna för rådgivningen är enskilda individer, arbetsgivare, myndigheter och organisationer. DO:s rådgivning sker via telefonsamtal, e-post och brev. Den stöds också av webbplatsen.

Under 2015 har etableringen av en effektiviserad rådgivningsfunktion, DO:s upplysningstjänst (DO-Ut), påbörjats.

I tabellen redovisas samtal och e-post/brev separat.

Tabell 3. Prestation 1: Rådgivning muntlig och skriftlig*

Rådgivning	Samtal			Brev		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013
År						
Kostnad totalt	2 253 tkr	1 499 tkr	2 583 tkr	3 179 tkr	1 759 tkr	2 525 tkr
Antal avslutade ärenden	3 691 st**	3 882 st	4 738 st	2 007 st	1 919 st	2 168 st
Kostnad per handlagt ärende	610 kr	386 kr	545 kr	1 584 kr	917 kr	1 165 kr

* Kostnadsökningen per handlagt ärende kan hänföras till utvecklingen av upplysningstjänsten och en förbättrad tidsredovisning.

** Denna siffra är en uppskattning. Tillförlitlig statistik är inte tillgänglig på grund av tekniska problem med statistikprogram och telefonlogg. Uppskattningen utgår från statistik från tidigare år. Telefonloggen var ur funktion under sammanlagt cirka en månad 2015. För att kompensera det har DO räknat om telefonloggsstatistiken till helår och använt den siffran i uppskattningen av antalet muntliga rådgivningsärenden.

Muntlig rådgivning

Under 2015 mottog DO uppskattningsvis 3 691 samtal till den muntliga rådgivningen. Det statistiska underlaget är osäkert beroende på tekniska problem, hur samtal styrs och registrerats samt på ändrade rutiner för rådgivningsverksamheten. Vi bedömer att antalet rådgivningssamtal till DO har minskat något jämfört med föregående år, cirka fem procent. Av mottagna rådgivningssamtal har 2 707 samtal klassificerats i DO:s telefonlogg.

Liksom tidigare år rör samtalen främst diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet. Det är också vanligt med samtal där individer upplever sig diskriminerade eller missgynnade utan att det har samband med någon skyddad diskrimineringsgrund.

Skriftlig rådgivning

Under 2015 har 2 007 frågor besvarats i den skriftliga rådgivningen. Det är en ökning med cirka fem procent jämfört med 2014. Frågorna delas in i två kategorier, juridisk och allmän rådgivning. Drygt hälften av frågorna har varit av juridisk karaktär.

DO har som målsättning att besvara skriftliga frågor inom två veckor. 2015 besvarades 85 procent av frågorna inom denna tid, jämfört med 83 procent 2014.

Könsperspektiv i DO:s rådgivning

Tabell 4. Muntlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

Muntlig rådgivning	2015		2014		2013	
Kön	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	1 068	39	1 413	46	1 419	40
Man	826	31	1 046	34	1 126	32
Ej definierat/Uppgift saknas	813	30	601	20	1 009	28
Totalt	2 707*	100	3 060**	100	3 554***	100

* Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Telefonrådgivningen besvarade totalt 3 691 samtal under 2015.

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

*** Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Telefonrådgivningen besvarade totalt 4 738 samtal under 2013.

Tabell 5. Skriftlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

Skriftlig rådgivning	2015		2014		2013	
Kön	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	838	42	850	44	993	46
Man	749	37	750	39	871	40
Ej definierat/Uppgift saknas	420	21	319	17	304	14
Totalt	2 007	100	1 919	100	2 168	100

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

Slutsatser

Antalet muntliga och skriftliga frågor som DO hanterar inom rådgivningsverksamheten varierar något mellan åren men nivån är i stort sett stabil. En viss minskning kan noteras för den muntliga rådgivningen de senaste åren. Det statistiska underlaget är dock osäkert beroende på hur samtal riktade till DO:s rådgivning har styrts och registrerats. Etableringen av DO:s upplysningstjänst som påbörjats 2015 innebär att DO inför nya och kvalitetssäkrade rutiner samt ett mer anpassat och kvalificerat tekniskt stöd för hantering av statistikuppgifter.

Det går inte att avläsa någon märkbar förändring när det gäller fördelningen mellan kvinnor och män.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

Det uttryckliga syftet med DO:s rådgivningsverksamhet är att ge vägledning till individer och aktörer så att de själva kan agera för att ta tillvara enskildas rättigheter. Därmed utgör funktionen en viktig del i arbetet med att ge personer möjlighet till upprättelse. Det gäller rådgivning främst direkt till de som upplever sig diskriminerade men också till de aktörer som i olika funktioner företräder eller verkar för personer som upplever sig diskriminerade. Under 2015 har etableringen av DO:s upplysningstjänst påbörjats, vilket innebär en vidareutveckling och betydande förstärkning av denna funktion.

De frågor som hanteras inom rådgivningsverksamheten har huvudsakligen varit av juridisk karaktär. Merparten har kommit från personer som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade. Näst störst andel juridiska rådgivningsfrågor kom från aktörer som varit i kontakt med personer som upplever sig diskriminerade.

Samverkan

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

DO:s samverkan med nyckelaktörer och företrädare för det civila samhället tar sikte på att bidra till att fler nyckelaktörer tar större ansvar och att det civila samhället stärks i sitt arbete för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället är viktiga verktyg för att DO ska uppnå målet att myndighetens arbete ska bidra till att kunskapen om sambandet mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar tillämpas. I detta sammanhang redovisas alla typer av insatser som rör kontakter med externa aktörer som inte omfattas av verksamhet som rör tillsyn och processföring. Det omfattar också sådana kontakter som ofta faller utanför en snävare definition av begreppet samverkan, som exempelvis formellt samråd, överläggningar, referensgrupper, dialog i syfte att påverka, med mera.

Tabell 6. Prestation 2: Samverkan

Samverkan	2015	2014	2013
Kostnad totalt	14 862 tkr	11 416 tkr	9 436 tkr
Samverkansärenden	89 st	110 st	93 st

Kostnadsökningen 2015 kan hänföras till två regeringsuppdrag där det tillförts medel inom samverkan ”Uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans samt uppdrag om kunskapshöjande åtgärder om afrofobi”. Andra myndigheters regeringsuppdrag kräver också omfattande samverkan från DO.

Samverkan med nyckelaktörer

DO:s samverkan med nyckelaktörer, det vill säga arbetsmarknadens parter, utbildningsväsendet, myndigheter, övrig offentlig sektor, näringslivet och branschorganisationer utgår från de samhällsproblem som myndigheten identifierat. Vilka aktörer som DO samverkar med, i vilket syfte och vilken form beror på vilken förändring respektive aktör förväntas kunna bidra till och hur samverkan bedöms kunna interagera med de andra verktyg DO har till sitt förfogande. Samma principer gäller som utgångspunkt för den samverkan som bedrivs inom ramen för de uppdrag regeringen ger myndigheten.

Vissa nyckelaktörer har en stadigvarande central roll kopplat till DO:s uppdrag, varför myndigheten utöver ovan nämnd samverkan har löpande samråd med dessa. Exempel på sådana nyckelaktörer är arbetsmarknadens parter.

Samråd, samverkan och samarbete har genomförts med ett stort antal nyckelaktörer, liksom påverkan och utbyte av kunskaper. DO har under året även vidareutvecklat ett systematiskt arbetssätt för att säkerställa att myndigheten riktar in insatserna på de för ändamålet mest strategiska aktörerna.

Förnyad dialog med fackförbunden

En del av samverkan har genomförts genom att DO anordnat nätverksträffar för fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Tidigare erfarenheter från nätverksträffar med fackförbunden har pekat på behovet av en närmare dialog mellan DO och dessa, men även på större möjlighet till erfarenhetsutbyte mellan de inbjudna organisationerna. Därför har DO under 2015 på nytt tagit upp dialogen och tillsammans med representanter från GS-facket, Unionen och Sveriges Ingenjörer bildat en arbetsgrupp för att skapa ett gemensamt upplägg och innehåll för nätverket. Den förnyade dialogen har bland annat utmynnat i att DO under året, efter samråd med de fackliga organisationerna, genomfört två rättsliga seminarier på temana religion i arbetslivet respektive åldersdiskriminering i arbetslivet.

Dialog med arbetsgivare och fackförbund inför avtalsrörelsen

Ett viktigt tillfälle för DO att bidra med kunskap för att stärka aktörernas förmåga att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter är avtalsrörelsen. I sammanhanget kan redovisas att ett ytterligare resultat av den förnyade dialogen ovan är att den nätverksträff för fackförbunden som genomförts hade temat Avtalsrörelsen - möjligheter och problem. Vidare har myndigheten under året genomfört dialoger med Svenskt näringsliv och Arbetsgivarverket för att utbyta kunskaper och erfarenheter liksom för att tydliggöra rollerna i arbetet med aktiva åtgärder och med särskilt fokus på jämställda löner och verktyget lönekartläggning. Dialogerna har också syftat till att skapa fokus kring frågan och parternas ansvar och möjligheter inför den stundande avtalsrörelsen. DO har också på det senare temat haft samråd med Medlingsinstitutet.

Erfarenhetsutbyte med universitet och högskolor

Två nätverksträffar har genomförts med DO:s nätverk för jämställdhet och likabehandling i högskolan. På agendorna har exempelvis erfarenheter från arbete med jämlikhetsintegrering, breddad rekrytering, normkritiskt arbete, rättsliga aspekter på religionsfrihet och bristande tillgänglighet återfunnits.

Kontakter med polisen om etnisk profilering

Myndigheten har följt upp arbetet med förra årets internationella konferens kring etnisk profilering. Som ett exempel har DO bland annat initierat kontakter med den nya polismyndigheten i samband med att den bildades. Syftet med kontakterna har varit att, som stöd för polisens eget arbete för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter, etablera en dialog, sprida kunskap och vidareförmedla kontakter som genererats vid konferensen.

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

Inom ramen för myndighetens prioriterade område ”Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar” bedrivs arbete inom flera verksamhetsgrenar, bland annat genom det myndighetsövergripande projektet ”Diskriminering av samer som urfolk” och det riktade arbetet för att främja romers lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering av romer.

DO har under året inom ramen för projektet ”Diskriminering av samer som urfolk” etablerat och fördjupat kontakter med några av de kommunala och statliga myndigheter som arbetar med frågor som rör samers rättigheter, exempelvis samordnare i samiska förvaltningskommuner, Sametinget, Språkrådet inom Institutet för språk och folkminnen samt Samiskt språkcentrum. Syftet med arbetet är att kunna genomföra olika insatser för att bidra till att undanröja hinder för samers tillgång till mänskliga rättigheter. DO har också inom projektet etablerat kontakter med forskare och institutioner vid universitet och högskolor, exempelvis Stockholms universitet, Umeå universitet och Göteborgs universitet samt Norges arktiske universitet i Tromsø. DO har också givit forskare vid Göteborgs- och Umeå universitet i uppdrag att ta fram ett underlag som beskriver relationen mellan svenska staten och samer från 1500-talet fram till i dag.

Under året tog DO tillsammans med Sametinget initiativ till ett gemensamt arbete som handlar om att verka för inrättandet av en samisk sanningskommission. Under året har arbetet framför allt handlat om att skapa ett kunskapsunderlag i frågan för att under 2016 kunna genomföra ett internationellt rundabordssamtal om sanningskommissioners roll i arbetet för mänskliga rättigheter i dag. Arbetet ingår i myndighetens utvecklingsarbete om att integrera historiska perspektiv i verksamheten i syfte att ytterligare höja kvaliteten i DO:s förändringsarbete.

Som ett led i myndighetens arbete för romers lika rättigheter och möjligheter har en dialog förts med bland annat Socialstyrelsen och Forum för levande

historia i syfte att utveckla gemensamma arbeten rörande diskriminering inom olika samhällsområden och för att utveckla kunskap om samband mellan diskriminering av romer idag och övergrepp genom historien.

På DO:s initiativ anordnades en internationell konferens med rubriken ”Educating about the Roma and Sinti genocide” tillsammans med Kontoret för demokratiska institutioner och mänskliga rättigheter (ODIHR) inom Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) samt Forum för levande historia. Konferensen var en arena för kunskapsutbyte mellan forskare, det civila samhället och ansvariga på utbildningsdepartement runt om i Europa om hur utbildning om och lärande från historien kan bidra till att motverka diskriminering av romer i dag och främja romer lika rättigheter och möjligheter.

Regeringsuppdrag inom det prioriterade området

Under året har det även förts en omfattande dialog med andra myndigheter inom ramen för de fem regeringsuppdrag där myndigheten utpekats som samrådspart i frågor som rör romers situation. Nedan följer några exempel.

Länsstyrelsen i Stockholm har konsulterat DO inom ramen för länets olika regeringsuppdrag i arbetet med regeringens strategi för romsk inkludering 2012-2032. DO har i dialog med Länsstyrelsen i Stockholms län och andra berörda myndigheter bidragit genom att lyfta fram och betona vikten av ett antidiskriminerings- och rättighetsperspektiv.

Inom ramen för regeringens uppdrag till Socialstyrelsen att ta fram uppdragsutbildning har DO deltagit i samråd kring utbildning av personer med romsk språk- och kulturkompetens. DO har även deltagit i samråd kring att ta fram och sprida utbildningsmaterial riktat till personal inom socialtjänsten som stöd i bemötandet och i ett inkluderande arbetssätt med särskilt fokus på romer.

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

Motverka trakasserier i skolan

DO har under året inom ramen för det prioriterade området ”Motverka trakasserier inom utbildningsväsendet” på olika sätt samverkat med flera myndigheter som arbetar med frågor som rör utbildningsväsendet. DO har då till exempel i syfte att bidra med diskrimineringsperspektivet deltagit i konferenser eller i övrigt samverkat med olika myndigheter som till exempel Barnombudsmannen, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Statens institutionsstyrelse, vars arbeten på olika sätt berör barn och unga, kränkningar i skolan och skolors likabehandlingsarbete.

DO ingår bland annat i det så kallade Skolnätverket tillsammans med Barn- och elevombudet, Skolinspektionen, Skolverket och Specialpedagogiska Skolmyndigheten. Syftet med nätverksmötena är att hålla varandra uppdaterade om läget samt identifiera eventuella beröringspunkter och fortsatta arbeten.

Vidare ingår DO i Samordningsforum för myndighetsnätverket för barns och ungas rättigheter. DO har under året deltagit i ett möte med Samordningsforum då temat var skolsituationen i Sverige med fokus på bland annat skolors utmaningar avseende likvärdighet och frågor kopplade till nyanlända elever samt mönster i gymnasieskolan. Vidare har DO deltagit vid möten med den till forumet knutna ämnesgruppen rörande utsatta barn i skolan². DO verkar i dessa sammanhang för att bidra med kunskap och belysa diskrimineringsperspektivet inom de frågor som aktualiseras.

DO har även deltagit i två nätverksmöten om hbtq i skolan. I nätverket ingår ett flertal myndigheter och ideella organisationer. Värdskapet är roterande. I år har fokus bland annat lagts på de deltagande myndigheters regeringsuppdrag inom skolområdet och vikten av gemensamma kommunikationsinsatser gentemot utbildningsanordnare i samband med dessa frågor.

I december höll DO i ett seminarium vid konferensen ”Hbtq i skolan” som anordnades av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Seminariet handlade om hur skolor i sitt likabehandlingsarbete kan synliggöra diskriminering och bidra till att främja elevers lika rättigheter och möjligheter. Vid konferensen medverkade också Skolverket och Forum för levande historia.

DO har under året haft möten med representanter från utbildningsnämnder, skolförvaltningar, skolledare, skolpersonal och elever i ett antal kommuner, bland annat Luleå, Malmö, och Nyköping. Syftet med dessa besök var att identifiera inspirerande exempel på etablerade arbetssätt för att främja elevers lika rättigheter och möjligheter och arbetet mot diskriminering i skolan samt att ta tillvara på erfarenheter från olika utvecklingsarbeten inom området.

Regeringsuppdrag inom skolområdet

Ett gemensamt samråd inleddes i början av året med andra myndigheter som fått uppdrag av regeringen som rör skolområdet, Skolverket, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor samt Forum för levande historia. Syftet med mötet var att skaffa en gemensam överblick över det arbete som pågår och utbyta erfarenheter. Vid mötet diskuterades också på vilket sätt de olika regeringsuppdragen kan komplettera varandra och bidra till att stärka skolornas arbete med att främja elevers lika rättigheter och möjligheter och motverka trakasserier.

Lika rättigheter och möjligheter som har samband med rekrytering

Under året har en upphandling genomförts för uppdraget att ta fram en internationell forskningsöversikt över vilka metoder som kan motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vid rekrytering.

² Barnombudsmannen är sammankallande myndighet för ämnesgruppen rörande utsatta barn i skolan. Förutom Barnombudsmannen och DO ingår även Skolverket, Skolinspektionen, Folkhälsoinstitutet, Kronofogden, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Socialstyrelsen, Specialpedagogiska skolmyndigheten och Ungdomsstyrelsen i ämnesgruppen. Ulrika Bertilsson är DO:s representant i ämnesgruppen.

Samverkan i form av partnerskap har genomförts i EU-projektet ”REaD”. Projektet som leddes av Diversity Charter genomfördes inom PROGRESS-programmet och beslutades av EU-kommissionen, DG Justice. Övriga partners var Länsstyrelsen i Stockholm och Centrum mot rasism. Målet med ”REaD” var att öka medvetenheten och kunskaperna om mångfald, jämställdhet och inkludering på arbetsplatsen samt att hitta långsiktiga arbetsformer för detta. Projektet genomfördes i åtta städer runt om i Sverige: Stockholm, Göteborg, Malmö, Umeå, Karlstad, Linköping, Sundsvall och Östersund och omfattade 320 privata och offentliga arbetsgivare. DO bidrog med kunskaper om diskrimineringsperspektivet.

Återrapporteringskrav: Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Under 2015 har DO varit den sammankallande myndigheten och haft samråd med de myndigheter som utsetts till strategiska myndigheter i regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Övriga myndigheter är Socialstyrelsen, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Folkhälsomyndigheten och Statens kulturråd. Fyra möten har ägt rum under året. Organisationer som företräder hbt-personers rättigheter (RFSL, RFSL Ungdom och Transföreningen FPES) har också bjudits in till dialog vid några av dessa möten.

DO har hållit ett seminarium vid konferensen ”Hbtq i skolan” som anordnades av Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor samt även deltagit i två nätverksmöten om hbtq i skolan.

Socialstyrelsen publicerade under året en exempelsamling om arbete med att inkludera ett hbtq-perspektiv i olika verksamheter. Exempelsamlingen togs fram i samråd med de övriga strategiska myndigheterna inklusive DO, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), RFSL och RFSL Ungdom. Exempelsamlingen ska underlätta och stödja erfarenhetsutbyte mellan kommuner och landsting. Den kunskap och de erfarenheter som redovisas i rapporten har lyfts fram av myndigheter, kommuner, landsting eller organisationer som Socialstyrelsen samarbetat med kring regeringens hbtq-strategi.

Samverkan med det civila samhället

Samverkan med det civila samhället ska utgå från de samhällsproblem som myndigheten identifierat. Ett löpande utbyte av kunskap mellan det civila samhället och DO är dock en förutsättning för att myndigheten ska kunna identifiera sådana samhällsproblem. Vilka aktörer som DO ska samverka med, vilket syfte och vilken form samverkan ska ha beror på vilken förändring som myndigheten avser att bidra till och hur samverkan kan bidra i detta förändringsarbete. Att därutöver ha ett löpande utbyte av kunskap som har samband med var och en av diskrimineringsgrunderna är av central betydelse

för DO. Myndigheten ska av samma skäl också ha löpande samråd med riksorganisationerna för de nationella minoriteterna.

Dialoger med det civila samhället

Under 2015 har myndigheten haft dialogmöten med inbjudna organisationer utifrån diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, ålder, kön, religion och funktionsnedsättning. Deltagandet i dessa möten har varierat, beroende på antalet organisationer och deras storlek, med mellan tio och 50 representanter per möte. Dialogmötena syftar till ömsesidigt kunskap- och erfarenhetsutbyte och agendan anpassas efter den aktuella målgruppen.

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

DO har under året, inom ramen för projektet ”Diskriminering av samer som urfolk”, genomfört dialogmöten och härigenom etablerat och fördjupat kontakter och nätverk med samer samt med samiska organisationer och institutioner. Projektets arbete tar sin utgångspunkt i denna dialog. Kopplat till projektet finns även sakkunniga representanter från bland annat Landsförbundet Svenska Samer, Renägarförbundet, Riksorganisationen Same Ätnam, Sáminuorra och Svenska Samernas Riksförbund. De sakkunniga från organisationerna bidrar konkret till kunskapsutvecklingen i projektet och till informationsspridningen om projektet inom det samiska samhället.

Rättighetsbaserad dialog har genomförts och en utbildning för romer i syfte att öka romers kunskap om rättigheter, diskriminering och hur arbete mot diskriminering och för lika rättigheter kan bedrivas lokalt. Vidare har DO fört en löpande dialog med företrädare för romska organisationer och nätverk såväl internationellt, nationellt som lokalt. En viktig del i arbetet för romers lika rättigheter och möjligheter har också handlat om att ge enskilda romer råd och stöd i diskrimineringsfrågor. Tillsammans med den kunskap som rådfrågor och anmälningar om diskriminering av romer ger så utgör dialog och kunskapsutbyte med romer och romska organisationer en viktig grund för DO:s kunskap om hinder för romers tillgång till lika rättigheter och möjligheter.

Möten med Judiska centralrådet, Sverigefinska riksförbundet och Tornedalingarnas riksförbund har genomförts i syfte att utbyta kunskap och erfarenheter rörande diskriminering av judar, sverigefinnar och meänkielitalare.

Synliggöra diskrimineringen av muslimer och förmodade muslimer

DO har under året haft samråd med muslimska föreningar i Malmö, Stockholm och Göteborg kring behovet och utformandet av kapacitetshöjande utbildningar.

Samråden har sedermera lett till genomförande av två kapacitetshöjande utbildningar om vägar till upprättelse. Utbildningen syftade till att deltagarna skulle få ökad kunskap om mänskliga rättigheter och skyddet mot diskriminering. Utgångspunkterna var deltagarnas frågor, den kontext de befinner sig i och hur rättsliga verktyg kan användas för förändring. Vidare var

målet att deltagarna skulle få ökad förmåga att argumentera utifrån reglerna om diskriminering och mänskliga rättigheter samt redogöra för och diskutera problem och lösningar i dialog med olika aktörer.

Motverka trakasserier i skolan

Inom ramen för detta prioriterade område har DO haft möten och dialog med bland annat Handikappförbunden och deras projekt "DATE", Diskrimineringsbyrån i Uppsala och deras projekt "Pralin", RFSL, Ungdom mot rasism och organisationen Friends, både inom ramen för deras arbete i skolan med kränkningar men även i syfte att följa den forskning de finansierat.

För att föra in ett barn- och ett elevperspektiv i det arbete som bedrivs inom det prioriterade området har DO fört samtal med elever i samband med verksamhetsbesök på olika skolor i Luleå, Malmö, Nyköping och Uppsala.

Samverkan med de lokala antidiskrimineringsbyråerna

Syftet med DO:s samverkan med antidiskrimineringsbyråerna är kunskaps- och erfarenhetsutbyte. DO har under året haft flera möten med byråerna. DO har bland annat besökt Göteborgs Rättighetscenter, för att diskutera samverkan om insatser på MR-dagarna i Göteborg, och Integrationsforum i Trollhättan, i samband med att byrån firade sitt 15-årsjubileum. I december arrangerade DO i samverkan med Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Sveriges Antidiskrimineringsbyråer ett möte för att utbyta erfarenheter kring olika verktyg och möjligheter i antidiskrimineringsarbetet.

Kursen "Med lagen som verktyg" syftar till att stärka intresseorganisationernas kapacitet i sitt arbete för lika rättigheter och möjligheter genom att bidra med kunskaper om lagstiftningen. Under 2015 har DO utvecklat kurskonceptet i samverkan med Sensus studieförbund och ett antal lokala antidiskrimineringsbyråer. Två kurser har genomförts under året, en i Uppsala med 20 deltagare och en i Helsingborg med 26 deltagare. Deltagande organisationer representerade vid båda tillfällena ett brett urval av intresseorganisationer som arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Återrapporteringskrav: Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Myndigheten har under 2015 haft ett rundabordssamtal med hbtq-organisationer utifrån diskrimineringsgrunderna sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck. Syftet med samtalet var att, utifrån myndighetens uppdrag och strategiska förhållningssätt och hbtq-organisationernas sak- och omvärldskunskap på området, diskutera lämpliga och effektiva åtgärder för att komma till rätta med diskriminering. Under mötet diskuterades bland annat vad som är möjligt att uppnå med enskilda domstolsfall kontra olika varianter av myndighetstillsyn eller främjandeåtgärder.

Slutsatser

DO har under året fortsatt utvecklingen att samordna samverkan med såväl nyckelaktörer som det civila samhället. Sammanfattningsvis har det inneburit att insatser i form av samverkan i huvudsak fokuserats till de av myndigheten prioriterade områdena, genomförandet av regeringsuppdrag samt vissa andra strategiska centrala områden. Vad gäller arbetet med de prioriterade områdena kan nämnas att samtliga dessa nu närmar sig sin slutfas i genomförandet och att de fleråriga samarbeten som byggts upp inom dessa bär riklig frukt.

Exempelvis har referensgrupperna som är knutna till de prioriterade områdena alla bidragit med värdefull kunskap, och de insatser som DO gjort och gör för att förankra insatserna hos relevanta aktörer bedöms hittills vara av avgörande betydelse för att kunna nå måluppfyllelse i arbetet. Vidare förs de kunskaper som inhämtats från kontakter med civila samhället och nyckelaktörer, tillsammans med andra kunskaper från andra källor, direkt in i arbetet med att bedriva tillsyn av diskrimineringslagen. Det i sin tur bidrar till en effektivare och mer träffsäker tillsyn.

Sammantaget bedömer DO att den verksamhet myndigheten har bedrivit under året har bidragit till att nyckelaktörer och det civila samhället stärkts i sitt arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter. Resultatet inom området har dock påverkats av att andelen av arbetet som är kopplat till genomförande av regeringsuppdrag kraftigt har ökat.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO bedömer att den samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället som genomförts under året har bidragit till att fler aktörer i samhället har tagit ett större ansvar för att verka för lika rättigheter och möjligheter inom ramen för sina respektive uppdrag.

Samverkan har lett till att fler fått ta del av de sammanställningar av forskning och annan kunskap som tagits fram exempelvis genom dialog med det civila samhället, de analyser som gjorts av anmälningar som inkommit till DO och resultaten av de processer som DO och andra aktörer inom området har drivit.

På så vis ökar kunskapsnivån hos olika aktörer. Det handlar till exempel om aktörer som har ett ansvar inom de områden där diskriminering sker eller riskerar att ske. Det gäller även aktörer som har möjlighet att agera röstbärare för den individ som utsatts eller riskerar att utsättas för diskriminering. Rättighetsbaserade utbildningar har också bidragit till att stärka förmågan hos såväl organisationer som individer att själva agera för att ta tillvara enskildas respektive sina egna rättigheter. På så vis bidrar samverkan till upprättelse.

Kurser och medverkan

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

Under första halvåret 2015 har DO genomfört kurser riktade till arbetsliv och utbildningsanordnare. Kurserna har under ett antal år återkommande erbjudits enligt samma format. Ett koncept med utökad antal deltagare per kurs har prövats 2015 med gott resultat, vilket kursutvärderingarna visar. Syftet var att effektivisera kursverksamheten genom att öka antalet deltagare men med bibehållen kvalitet och upplevd nytta.

Ett arbete har påbörjats med att revidera inriktningen för utbildningsverksamheten i syfte att genomföra än mer strategiskt riktade insatser som bidrar till specifika förändringsarbeten. Den nya inriktningen innebär också att utbildningsinsatser som verktyg för utveckling och förändring ska samspela med exempelvis tillsynsinsatser och andra främjande insatser. Inriktningen bygger på resultatet av de utvärderingar av DO:s kursverksamhet som genomfördes i slutet av 2014 och början av 2015. Utvärderingarna visade att kurserna levererades med hög kvalitet och till individuell nytta för kursdeltagarna. Det visade sig dock vara osäkert om kurserna ledde till effekt på organisationsnivå. De kan ge resultat även på denna nivå, men det förutsätter då att utbildningen av individer eller funktioner är strategiska insatser som är kopplade till organisationernas aktiva målinriktade arbete.

Tabell 7. Prestation 3: Kurser och medverkan

Kurser och medverkan	2015	2014	2013
Kostnad totalt	5 370 tkr	6 947 tkr	9 077 tkr
Antal avslutade ärenden	108 st	141 st	103 st
Kostnad per handlagt ärende	50 tkr	49 tkr	88 tkr

Kurser – genomförande

Under 2015 genomfördes totalt 7 kurser (15 kurser 2014) med sammanlagt 527 deltagare (620 deltagare 2014). Antalet deltagare per kurs var i snitt 75 jämfört med 41 år 2014. Av kursdeltagarna var 78 procent kvinnor, 15 procent män och 7 procent har inte definierat sig enligt tvåkönsnormen.

Kurser för arbetsgivare och fack

Dessa kurser riktade sig till arbetslivet och arbetsmarknadens parter. Syftet med ett gemensamt genomförande är att tydliggöra lagens krav på samverkan mellan parterna. Kursdeltagare anser också att mötet och möjligheten till erfarenhetsutbyte berikar kursen.

Kurser för förskola och skola

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

Rättighetsbaserade utbildningar

En rättighetsbaserad utbildning för romer har genomförts i syfte att öka romers kunskap om rättigheter, diskriminering och hur arbete mot diskriminering och för lika rättigheter kan bedrivas lokalt.

Medverkan – genomförande

I den nationella medverkan prioriterar DO insatser som når många och som utgår från myndighetens prioriterade områden.

Exempel på medverkan med anledning av lagändringen om bristande tillgänglighet:

- Föreläsning vid Myndigheten för delaktighets (MFD:s) årliga konferens för uppföljning av funktionshinderspolitiken med de 22 strategiska myndigheterna.
- Föreläsning om bristande tillgänglighet vid nätverksträff för 14 myndigheter som samverkar inom IT-tillgänglighet. Arrangör var Arbetsförmedlingen.
- Föreläsning vid Universitetskanslersämbetets konferens med fokus på rättssäkerhet. Deltagare var anställda inom högskolesektorn.
- Föreläsning för företag som arbetar med tillgänglighet om tillägget bristande tillgänglighet. Arrangör var branschorganisationen Svensk tillgänglighet.
- Medverkan under nationell utbildningsdag för lärosätens samordnare av pedagogiskt stöd angående bristande tillgänglighet, Stockholms universitet.
- Medverkan på Funkas tillgänglighetsdagar om e-tillgänglighet för beslutsfattare, verksamma inom IT-branschen och informatörer inom offentlig sektor.
- Deltagande vid en träff för Synskadades Riksförbunds ombudsmän från hela landet. DO presenterade den nya lagstiftningen kring tillgänglighet som ny diskrimineringsform, men informerade också om DO:s arbetssätt, rättsfall och organisation.

Exempel på medverkan för att ge spridning åt DO:s rapporter och publikationer
Utmaningar och förutsättningar i arbetet med att motverka diskriminering var DO:s bidrag på konferensen ”BRAND 2015”. BRAND är årlig konferens som arrangeras av Föreningen Sveriges Brandbefäl (SBB) och Brandskyddsföreningen och som vänder sig till anställda och förtroendevalda i kommuner som är verksamma inom området skydd mot olyckor. Ungefär 450 personer närvarade på konferensen. Föreläsningen var ett led i att sprida kunskap om de rapporter som myndigheten tog fram 2014³. Föreläsningen

³ Delar av mönster - En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer och Från plan till praktik.

följdes upp med en intervju som publicerades i branschtidningen Brandsäkert.⁴ På samma tema medverkade DO vid ett seminarium i december, ”Jämställd räddningstjänst för bättre service”, som arrangerades av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), Södertörns Brandförsvarsförbund och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

I syfte att lansera och sprida publikationen ”Mänskliga rättigheter på hemmaplan – inspiration för arbetet i kommunen”, som DO publicerade i slutet av 2014, har myndigheten medverkat vid ett flertal externa arrangemang. DO deltog bland annat vid SKL:s demokratidag på temat mänskliga rättigheter. Dagen besöktes av ett hundratal politiker och tjänstemän från kommuner från olika delar av landet. Ett annat medverkanstillfälle med samma syfte var deltagande vid SKL:s människorättsnätverk.

Synliggöra diskrimineringen av muslimer och förmodade muslimer

Vid ”Muslimska familjedagarna” bidrog DO bland annat med en utställning, ett bokbord och ett föredrag. Syftet var att bidra till ökad kännedom om DO och ökade kunskaper om skyddet mot diskriminering samt att därtill verka för utvecklad samverkan med det muslimska civilsamhället. Muslimska familjedagarna besöktes av cirka 3 000 personer.

Återrapporteringskrav: Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

DO deltog tillsammans med de övriga strategiska myndigheterna på West Pride i Göteborg. Inbjudna myndigheter diskuterade regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, utifrån sina uppdrag.

Slutsatser

Trots ett gott resultat, när det gäller genomförande och upplevd nytta för kursdeltagarna, är slutsatsen att DO inte har resurser att bedriva kursverksamhet i en omfattning som skulle kunna bidra till påverkan på organisationsnivå och långsiktigt på samhällsnivå. Arbetet med att utveckla inriktningen för DO:s utbildningsverksamhet fortgår. Sedan det arbetet inleddes har myndigheten under senare halvan av året inriktat sig på att genomföra planerade rättighetsbaserade respektive kapacitetshöjande utbildningar inom ramen för DO:s prioriterade områden. Arbetet med sådana insatser bedöms ha bidragit till måluppfyllelse mot bakgrund av att evidensbaserad kunskap finns om att kunskap om vilka rättigheter och möjligheter man har ökar tillgången till detsamma.

Medverkan utgörs av deltagande i insatser som initieras och genomförs av en annan aktör. Myndigheten måste lägga resurserna där de bidrar mest effektivt för att uppnå verksamhetens mål. DO har därför under året i huvudsak

⁴ Artikeln finns för nedladdning <http://brandsakert.se/2015/0515/t%C3%A4nk-till-innan-du-d%C3%B6mer>.

prioriterat att medverka vid sammanhang där insatsen bedömts bidra till utveckling inom de prioriterade områdena och genomförandet av regeringsuppdrag eller på annat sätt bedömts vara särskilt angelägna, exempelvis för att sprida kunskaperna från någon av myndighetens rapporter eller publikationer till relevanta målgrupper. Under 2015 har DO exempelvis genomfört medverkan som gäller lagändringen om bristande tillgänglighet. Denna omfördelning av resurser till planerad långsiktig verksamhet jämfört med tidigare år består ofta i praktiken av att insatserna nu genomförs inom ramen för - eller tillsammans med - upparbetade kontakter som ett led i en kedja av insatser i ett större sammanhang. Denna företeelse, i kombination med myndighetens begränsade resurser, utgör skälen till varför DO kan upplevas avböja en stor andel av de mycket stora antal förfrågningar om medverkan som myndigheten får.

Sammantaget bedömer DO att den verksamhet myndigheten har bedrivit under året bidragit till att nyckelaktörer och det civila samhället stärkts i sitt arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO bedömer att kursverksamheten och medverkan under året i planerlig utsträckning har bidragit till att fler aktörer har tagit och kommer att ta ett aktivt ansvar för arbetet att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. DO bedömer dock att den omfördelning av resurser som skett från detta område är ändamålsenlig vad avser medverkan och, under utvecklingsfasen, också utbildningsverksamheten.

Övriga åtgärder och initiativ

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

Remisser

En viktig del av DO:s uppdrag är att svara på remisser. Remissvaren ger möjlighet att driva frågor strategiskt utifrån myndighetens prioriteringar och att bidra med kunskap och kvalitet inom myndighetens expertområde. Därtill ges möjlighet att säkerställa att diskrimineringsperspektivet beaktas i de frågor som remisserna berör.

Myndigheten har under året besvarat totalt 58 remisser med svar och i några fall besked om att DO avstår från att lämna synpunkter. Under 2014 lämnade DO totalt 52 remissvar.

Under året har DO bland annat yttrat sig om ”Ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern” (Ds 2015:8). DO välkomnade förslaget som främjar ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. En jämn fördelning av föräldrapenninguttaget är bra utifrån ett jämställdhetsperspektiv, då det främjar jämställdheten på arbetsmarknaden och

bidrar till att båda föräldrarna på lika villkor har möjlighet att kombinera barn och förvärvsarbete.

Rapporter

I DO:s uppdrag ingår att sprida erfarenheter och kunskaper om arbetet mot diskriminering till myndigheter, företag, enskilda och organisationer. DO:s analyser och rapporter syftar till att synliggöra och förmedla kopplingen mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar. Myndigheten ska också stödja andra aktörer i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Under 2015 har arbetet med rapporter systematiserats ytterligare och bildandet av en ny analysenhet innebär ytterligare steg i den riktningen.

Representationer, stereotyper och nyhetsvärdering. Rapport från medieanalys om representationer av muslimer i svenska nyheter

”Representationer, stereotyper och nyhetsvärdering - Rapport från medieanalys om representationer av muslimer i svenska nyheter” innehåller en undersökning och analys av hur muslimer och förmodade muslimer skildras i svensk media. Analysen har genomförts av Marta Axner vid Centrum för forskning om religion och samhälle vid Uppsala universitet. Studien syftar till att ge en bild av hur representationer av muslimer yttrar sig i svensk nyhetsrapportering och till att sätta dessa representationer i ett sammanhang genom reflektioner från redaktörer och tidigare forskning på området.

Den första delen av rapporten består av en analys av innehållet i tidningsartiklar och radio- och tv-nyheter från en sjuveckorsperiod i oktober-november 2014. I den andra delen redovisas intervjuer med redaktörer för de tidningar vars artiklar ingått i studien.

Analysen visar att nästan alla artiklar om muslimer handlar om eller är relaterade till våld, hot, islamofobi eller spänningar i samhället. Det saknas andra berättelser i mediebilderna av muslimer, vilket förstärker den stereotypa rapporteringen i medierna. Rapporten visar också att litet har förändrats i mediebilderna av muslimer sedan liknande studier genomfördes för 20 år sedan.

Analys av anmälningar

Under 2015 har arbetet med systematiska och strukturerade analyser av anmälningar till DO fortsatt. Syftet med arbetet är att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Myndighetens modell för analysarbetet av anmälningar omfattar dels generella analyser av exempelvis ärenden sorterade på diskrimineringsgrunderna och samhällsområden, dels specifika analyser inom enskilda diskrimineringsgrunder eller samhällsområden.

Tillgänglighetsanalyser i samband med upphandling av lokaler

DO har under 2015 genomfört en upphandling för ramavtal avseende konferenslokaler. Vid upphandlingen ställdes krav motsvarande Myndigheten för delaktighets riktlinjer för tillgänglighet. Som ett led i

upphandlingsprocessen tog DO stöd av tillgänglighetskonsulter för att genomföra tillgänglighetsanalyser av ett antal anbudsgivare för att säkerställa att dessa levde upp till de krav som ställts. Analyserna utgjorde en del av beslutsunderlaget för upphandlingen för att säkerställa att DO har tillgång till tillgängliga konferenslokaler. Vidare hörde leverantörer, som inte ansett sig leva upp till kraven och därför inte kunnat lämna anbud, av sig för vägledning och råd i syfte att genomföra förändringsarbetet för att kunna lämna anbud i eventuella kommande upphandlingar. Vidare fick också den anbudsgivare som inte vann upphandlingen ta del av den tillgänglighetsanalys som DO genomfört. Den analysen kom sedan att ligga till grund för det förändringsarbete som inleddes av denna aktör för att göra konferensanläggningen tillgänglig.

DO har sedermera också tillskrivit Kammarkollegiet för att informera om denna utveckling liksom erbjuda stöd i deras arbete med att upphandla statliga ramavtal.

Slutsatser

DO:s uppdrag handlar bland annat om att synliggöra och bidra till kunskap om diskriminering och diskriminerande hinder för tillgången till lika rättigheter och möjligheter. För att en aktör ska veta vilka förändringar som behöver göras för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter behöver vi exempelvis bättre förstå hur diskriminering kan komma till uttryck, vilka strukturer och hinder som kan bidra till att diskriminering uppstår och vilka möjligheter och begränsningar olika metoder har som ska leda till lika rättigheter och möjligheter.

Ett viktigt verktyg som myndigheten använder sig av är att genom rapporter och analyser synliggöra diskriminering och sammanställa de kunskaper som finns inom angelägna områden. DO har under året i form av en rapport publicerat en medieanalys baserad på vetenskaplig metod. Medieanalysen har tagits fram inom ramen för arbetet med DO:s prioriterade område ”Synliggörandet av diskriminering av muslimer och förmodade muslimer”. DO har vidare påbörjat flera andra analyser som avses att färdigställas under 2016. Myndighetens rapporter är av strategisk betydelse för DO i utförandet av kärnuppdraget och är ett resultat av det långsiktiga arbete med att utveckla analysverksamheten som DO inledde för tre år sedan.

Ett annat sätt att sprida denna kunskap är att föra in den i olika beslutsprocesser. Det sker dels genom myndighetens remissvar, dels genom att representanter för myndigheten deltar som experter i statliga utredningar. DO har med utgångspunkt i myndighetens uppdrag under året bidragit med central kunskap och angelägna perspektiv i en rad för diskrimineringsområdet strategiska frågor.

Vi bedömer att årets utfall motsvarar de resurser som myndigheten lagt ner inom verksamhetsområdet. Merparten av de övriga initiativ som tagits är dock

enligt plan kopplade till genomförandet av arbetet med myndighetens prioriterade områden, varför dessa redovisas under andra verksamhetsgrenar.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO har genom egna initiativ bidragit till ökad kunskap om hur diskriminering kan komma till uttryck, vilka faktorer som kan påverka upplevelsen av diskriminering och hur diskriminering kan förebyggas i praktiken. Myndigheten tar exempelvis till vara på den kunskap anmälningar till myndigheten ger. Genom att strategiskt använda olika fora och kanaler kan DO föra kunskapen vidare, bland annat till aktörer med makt att påverka. Genom bland annat det statliga remissförfarandet förs kunskaper in i den ordinarie beslutsprocessen. Insatserna bedöms ha bidragit till att öka förutsättningarna för att fler nyckelaktörer tar initiativ till att undanröja sådana diskriminerande hinder som finns för grupper från att delta i samhället på samma villkor som andra.

Följa forskning och utveckling

En grundläggande uppgift för DO som kunskapsmyndighet är uppdraget att följa forsknings- och utvecklingsarbete. Myndigheten följer både nationell och internationell forskning och inhämtar relevant kunskap för spridning till nyckelaktörer och för intern verksamhetsutveckling. Under 2015 har DO organisatoriskt förstärkt den interna och externa forsknings- och kunskapsverksamheten genom att bilda en enhet för analys.

Den nyinrättade analysenheten har bland annat till uppgift att kontinuerligt och systematiskt följa forskning och forskningsmiljöer och att bearbeta intern och extern data och information till kvalitativ kunskap som sedan används inom myndighetens verksamhet. I arbetet ingår även att upprätthålla system för omvärldsbevakning och analys samt för strategisk kunskapshantering.

Slutsatser

DO:s bedömning är att det under året har ett initierats antal uppdrag till enheten som bidrar till kvalitetssäkring, forskningsförankring och kompetenshöjning i verksamheten. Dit hör omvärldsanalys och bevakning, klarspråksverksamhet, analyser av anmälningar och strategisk kunskapshantering. Samtidigt innebär uppstarten av en ny enhet samt de uppdrag som lagts på denna att kostnaden för verksamhetsgrenen Följa forskning och utveckling ökat.

Internationellt arbete

DO är medlem av de europeiska likabehandlingsmyndigheternas samarbetsorganisation, Equinet⁵. Myndigheten har under året fortsatt sitt aktiva deltagande i tre av organisationens fyra arbetsgrupper. DO har också tagit aktiv

⁵ The European Network of Equality Bodies.

del i organisationens utarbetande av ett förslag till riktlinjer ("standards") för likabehandlingsmyndigheters oberoende, mandat och resurser.

Sedan 2011 är DO medlem – med så kallad "B-status" – av den internationella sammanslutningen för nationella institutioner för mänskliga rättigheter, ICC⁶ och i dess regionala nätverk ENNHRI⁷ sedan 2013 då nätverket bildades.

2015 deltog DO i det årligen återkommande mötet med företrädare för likabehandlingsmyndigheterna i de nordiska länderna som detta år hölls på Färöarna. DO deltog också i en konferens i Helsingfors med anledning av att den nybildade finska Diskrimineringsombudsmannen inledde sitt arbete. DO har under året även mottagit ett besök av företrädare för den estniska likabehandlingsmyndigheten.

Under 2015 fortsatte myndigheten sitt deltagande i arbetet inom Europeiska kommissionens rådgivande organ för jämställdhet⁸.

DO har också medverkat vid det årliga seminarium för nationella myndigheter med uppdrag att arbeta mot rasism och intolerans som Europarådets kommission mot rasism och intolerans, ECRI⁹, anordnade 2015. Årets seminarium handlade om hur likabehandlingsmyndigheterna agerar i fråga om underrapportering och hatbrott.

Under året har DO tillsammans med ODIHR inom OSSE och Forum för Levande historia anordnat en internationell konferens om utbildning om folkmordet på romer under andra världskriget. Syftet med utbildningen var att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Därutöver har DO medverkat i en rad konferenser och sammankomster för kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom myndighetens område samt redogjort för vårt arbete i en rad enkäter från regionala och internationella organ. DO har under året även använt sig av de möjligheter till kompetensutveckling som tillhandahålls av ERA¹⁰.

DO har tagit emot ett 20-tal besök av delegationer från andra länder. Sammantaget har DO under året genomfört knappt 60 internationella medverkans- och samverkansaktiviteter.

Åtterrporteringskrav: Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Vid en internationell konferens i Turkiet angående hur hbtq-personers rättigheter kan stärkas genom internationella, nationella och lokala insatser

⁶ International Coordinating Committee for National Human Rights Institutions.

⁷ European Network of National Human Rights Institutions.

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

⁹ European Commission against Racism and Intolerance.

¹⁰ Academy of European Law.

lyfte DO i synnerhet rollen som städer kan spela i främjande av lika rättigheter och möjligheter. Vidare deltog DO i ett högnivåmöte inom EU som hade fokus på åtgärderna som EU ska kunna arbeta med framöver för att stärka HBTQ-personers lika rättigheter och möjligheter.

Slutsatser

DO:s bedömning är att myndighetens deltagande i internationella nätverk och olika fora för samarbete och erfarenhetsutbyte i frågor som faller inom myndighetens område under året bidragit till kunskaper och erfarenheter som positivt påverkar myndighetens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Genom det internationella arbetet har myndigheten också kunnat bidra särskilt till den europeiska utvecklingen inom sitt område.

Kommunikation

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

Kommunikationsinsatser i samband med lagändringen om bristande tillgänglighet

I samband med att förbudet mot diskriminering i form av bristandet tillgänglighet trädde i kraft den 1 januari 2015 genomförde DO flera kommunikationsinsatser.

Information om lagändringen samt frågor och svar publicerades bland annat på DO:s webbplats. Informationen spreds även genom pressmeddelande och intervjuer med media samt via sociala medier. Ett informationsblad togs också fram för spridning på exempelvis konferenser, mässor och utbildningar.

Inför årsskiftet genomförde DO tillsammans med MFD ett möte med ett tjugotal berörda myndigheter för att informera om lagändringen och samordna kommunikationen angående det nya förbudet mot diskriminering.

Inbjudna till mötet var bland andra de myndigheter som har tillsyn över kraven på tillgänglighet. De flesta var även strategiska myndigheter med ansvar att genomföra funktionshinderspolitiken inom sina respektive sektorer.

Under 2015 har DO i samverkan med MFD haft ett uppföljningsmöte och fortsatt samverkan med myndigheterna kring kommunikationen om förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

DO har också genomfört en dialog med 26 funktionshindersorganisationer angående det nya förbudet.

I samband med den internationella funktionshindersdagen den 3 december publicerade DO en webbartikel om vad som har hänt sedan lagändringen trädde i kraft. DO konstaterar i artikeln att lagändringen tillsammans med DO:s tillsyn över förbudet har bidragit till ökad tillgänglighet.

Media

Rapporteringen i svenska medier om DO har varit mindre än under de senaste åren. Sammantaget har knappt 4 000 artiklar publicerats om DO under 2015.

Utfallet innebär en minskning med 800 artiklar jämfört med 2014.

Minskningen kan sannolikt till del förklaras med en lägre egen aktivitet. Under 2015 har DO skickat 25 egna pressmeddelanden, vilket är ungefär hälften så många som under 2014. Utöver pressmeddelanden har en debattartikel publicerats under året, ”Diskrimineringslagen saknar ett barnperspektiv”.

Drygt 90 procent av rapporteringen om DO har klassificerats som positiv eller neutral, varav knappt 45 procent är positiv. Antalet samtal från journalister till presstjänsten har också minskat något under året, knappt 700 samtal (830 under 2014).

Bland de nyheter som fått störst spridning under året finns till exempel beslutet att stämma en Göteborgskrog för diskriminering som har samband med sexuell läggning, förlikningen med Lunds kommun rörande ett fall av sexuella trakasserier, domen mot bussföretaget Keolis rörande åldersdiskriminering och beslutet att stämma en restaurang i Malmö för diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden könsidentitet och könsuttryck.

I sociala medier har drygt 3 000 inlägg registrerats under året, främst på Twitter, Facebook, bloggar, kommentarsfält och i forum.

Det nya förbudet mot bristande tillgänglighet har under året legat högt på mediernas agenda, med ett stort antal samtal med frågor rörande statistik och utfall kring ärenden. 81 av de förfrågningar som presstjänsten har tagit emot har på olika sätt berört lagändringen. Drygt 1 300 artiklar har publicerats under året (utfall i mediebevakaren Meltwater¹¹).

Digitala kanaler

Webb

Vid halvårsskiftet lanserade DO en ny webbplats. En central utgångspunkt var att webbplatsen skulle fungera som ett stöd i olika aktörers arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Genom att skapa nytta för användarna blir webbplatsen ett stöd för genomförandet av DO:s uppdrag och verksamhetsprocesser.

Webbplatsen har en ny informationsstruktur som är testad på användare. Den nya designen är mer användarvänlig, det vill säga intuitiv, logisk, tydlig och konsekvent. Sökmotorn är också utvecklad för att besökare lättare ska hitta information genom olika former av sökstöd.

¹¹ Verktöget fångar endast upp webbpublicerade artiklar. Inslag som är publicerade i etermedia, utan en koppling till en webbtex, fångas inte upp av verktöget. Bland annat har DO medverkat i ett flertal intervjuer för olika former av taltidningar som denna sökning inte fångar upp.

En viktig del i arbetet med att utveckla och förvalta webbplatsen utgår från krav och riktlinjer för tillgänglighet (E-delegationen och WCAG 2.0). Det handlar både om design och teknik under själva utvecklingen och arbete med innehåll under såväl projektet som i det löpande webbarbetet.

Webbplatsen har utvecklats för att fungera i olika typer av enheter – det vill säga stationära/bärbara datorer och mobila enheter som smarta telefoner och olika typer av plattor. Idag kommer cirka 40 procent av besökarna från mobila enheter.

Innehållsarbete

DO har tillämpat ett jämlikhetsperspektiv på innehållet både när det gäller texter och bilder. Det pågår också fortfarande ett omfattande innehållsarbete som beräknas vara klart under det första kvartalet 2016.

Den mest grundläggande informationen på webbplatsen finns även på lättläst svenska och teckenspråk. Innehållet ska även översättas till engelska, de nationella minoritetsspråken (och varieteter av dessa) och till ytterligare fem språk som talas i Sverige idag.

Statistik, mätning och uppföljning

Måluppfyllelse enligt definierade effektmål kommer att systematiskt och löpande mätas och utvärderas. Mätningarna utgör analysunderlag för löpande justeringar/tillägg och större utvecklingsbehov av funktioner, design och innehåll. I samband med lanseringen används verktyget Google Analytics för att fram användarstatistik som bygger på mer precisa mätpunkter än tidigare. Tidigare års statistik visade exempelvis inte antal unika besök på webbplatsen och utgör inte en relevant jämförelse med användarstatistiken för den nya webbplatsen. DO redovisar därför endast statistik från halvårsskiftet 2015.

Tabell 8. Antal besök och användarvanor

DO:s webbplats	2015
Besök	123 724
Nya besökare	67 %
Återkommande besökare	33 %
Använder desktop	59 %
Använder mobil	31 %
Använder surfplatta	10 %

DO:s Facebooksida

Antalet fans har inte ökat nämnvärt under året, främst beroende på att antalet DO-inlägg nästan halverats då en stor del av webbredaktionens resurser har koncentrerats på webbutvecklingsprojektet. Av de som interagerar med våra inlägg är ca 16 procent män och ca 76 procent kvinnor. Nästan hälften av alla inläggen når fler än 1 000 personer. Inlägget som fick allra störst spridning 2015 har nått 3 345 personer och har rubriken ”Diskrimineringslagen saknar barnperspektiv”.

Stöd och verktyg

DO erbjuder olika typer av stöd, verktyg och inspirationsmaterial.

Analys lönelots

”Analys Lönelots” är ett verktyg för arbetsgivare som vill göra en arbetsvärdering. Verktöget består av en vägledning, datorprogrammet ”Lönelots”, en guide till programmet och presentation av verktöget. Under mätperioden¹² har webbsidan besökts 692 gånger, vägledningen laddats ned 199 gånger och datorprogrammet laddats ned 188 gånger.

E-utbildning om lönekartläggning

E-utbildningen är tänkt att fungera som ett stöd för arbetsgivare i arbetet med lönekartläggning. Syftet med e-utbildningen är att bidra till att motverka lönediskriminering som har samband med kön.

E-utbildning ”Studenters rätt i högskolan”

E-utbildningen vänder sig till studenter, de som undervisar, administrativ personal och mångfaldshandläggare. Utbildningen är ett stöd för de högskolor som vill utveckla arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla studenter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Planforskolan.se

”Planforskolan.se” är ett verktyg som ska fungera som ett stöd för att ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling i verksamheter inom förskola och skola. Verktöget kan även fungera som ett stöd i skolors och förskolors systematiska likabehandlingsarbete.

1 503 användare av totalt 9 247 användare tillkom 2015. Under året har e-verktöget haft 58 900 besök varav 55 procent är återkommande besökare.

Beställningar respektive nedladdningar av material

De tre mest beställda materialen under 2015:

- Skriften ”Lika rättigheter i förskolan” (948 exemplar)
- Skriften ”Lika rättigheter i skolan” (607 exemplar)
- Skriften ”Husmodellen för förskolan och skolan” (463 exemplar)

¹² DO lanserade en ny webbplats den 16 juni och har även bytt statistikverktyg för webbplatsen. Därför är statistiken ovan från perioden 16 juni-18 november.

De tre mest nedladdade DO-materialen från webbplatsen 2015¹³:

- Skriften ”Husmodellen” (1 158 gånger)
- Skriften ”Lika rättigheter i förskolan” (756 gånger)
- Skriften ”Lika rättigheter i skolan” (632 gånger)

Slutsatser

DO har under året genomfört ett flertal kommunikationsinsatser till olika målgrupper i samband med lagändringen om bristande tillgänglighet. Informationen har fått relativt stor spridning och intresset från olika målgrupper har varit och är fortsatt aktivt. Ett stort antal medieförfrågningar har också på olika sätt har berört lagändringen vilket återspeglas i mediernas rapportering.

DO:s nya webbplats, som lanserades i mitten av juni 2015, bidrar väsentligt till möjligheterna att kommunicera med myndighetens målgrupper. Fokus i innehåll och design har varit att leverera nytta till olika aktörer i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Webbplatsen har nu mycket goda förutsättningar att vara myndighetens nod för att göra information och kunskap tillgänglig på ett effektivt och användarvänligt sätt. Drygt 40 procent av dagens användare besöker do.se via mobila enheter – detta är inte minst en väsentlig utgångspunkt för designen av webbplatsen.

Åtterrporteringskrav: Upprättelse för den som utsatts för diskriminering

DO:s kommunikation stödjer aktivt och på olika sätt att myndighetens mål uppnås. Strategiskt riktad, målgruppsanpassad kommunikation är ett väsentligt stöd för att verksamheter och aktiviteter uppnår resultat och effekt. Kommunikation är därför ett nödvändigt stöd för att DO:s verksamhet ska kunna bidra till individers upprättelse.

Kommunikationen om lagändringen om bristande tillgänglighet har till syfte att dels skapa kännedom om lagändringen, dels främja möjligheten för individer att ta tillvara enskildas rättigheter – egna och andras. Det skapar på olika sätt förutsättningar för att bidra till individers upprättelse.

DO:s nya webbplats har designats med det uttalade syftet att bidra till nytta hos målgrupperna/besökarna utifrån deras specifika behov. Att bidra till individers upprättelse är ett sådant perspektiv.

Bedömningen är att DO:s kommunikationsinsatser, medieaktiviteter och kommunikationsstöd bidrar till arbetet att ge individer upprättelse.

¹³ DO lanserade en ny webbplats den 16 juni och har även bytt statistikverktyg för webbplatsen. Därför är statistiken ovan från perioden 16 juni-31 december.

Verksamhetsområde Tillsyn

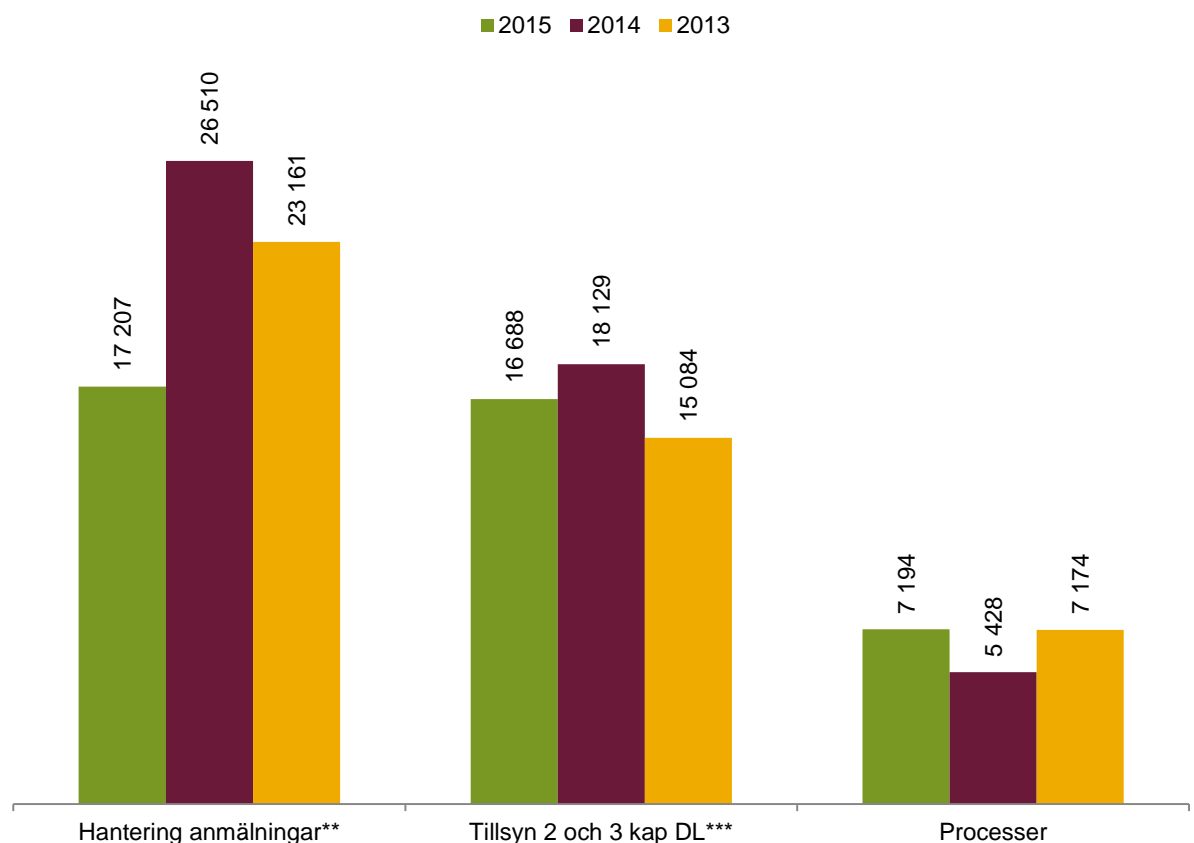
DO:s tillsynsverksamhet ska bidra till utvecklingen av ett samhälle som genomsyras av principen om allas rättigheter och möjligheter genom att åtgärder inom verksamheten fokuseras på områden med identifierade förändringsbehov. DO:s tillsyn handlar i huvudsak om tillsyn över arbetsgivares och utbildningsanordnares förebyggande arbete mot diskriminering (så kallade aktiva åtgärder) och tillsyn som har sin grund i anmälningar om diskriminering. DO har under året initierat 388 tillsynsärenden.

Tillsynsverksamheten delas in under följande verksamhetsgrenar:

- Hantering anmälningar
- Tillsyn 2 kap DL
- Tillsyn 3 kap DL
- Process

Resursfördelning avseende Tillsyn

Figur 2. Resursfördelning avseende Tillsyn (tkr)*



* Tillsyn 2015: 41 089 tkr (41,0 procent av DO:s totala resurser),
Tillsyn 2014: 50 067 tkr (49,5 procent av DO:s totala resurser),
Tillsyn 2013: 45 419 tkr (46 procent av DO:s totala resurser).

** Inkluderar anmälningar enligt DO-lagen vilka i tidigare årsredovisningar särredovisades.

***Ersätter det som i tidigare årsredovisningar benämndes som "Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder".

Om anmälningar

Återrapporteringskrav i regleringsbrevet

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

Myndigheten ska särskilt analysera och redovisa

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

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

Till skillnad från tidigare år sker utredning av anmälningar inte nödvändigtvis med processföring i domstol som mål. I ett flertal ärenden – bland annat rörande tillgänglighet och trakasserier mellan barn i skolan – har myndigheten bedömt det lämpligare att inleda en tillsynsutredning som snarare syftar till att säkerställa att lagen efterlevs i framtiden än till att fastställa att en enskild har anspråk på ersättning, vilket ofta är svårt med hänsyn till bevissvårigheterna.

Tabell 9. Balanser för anmälningar, inklusive DO-lagsärenden

Balanser för anmälningar	2015	2014	2013
Ingående balans	158	134	118
Inkomna	2 382	1 949	1 827
Avslutade	2 331	1 925	1 811
Utgående balans	209	158	134

Både i inkomna och avslutade ärenden ingår myndighetens alla anmälningssärenden, det vill säga även ärenden som hanteras enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen och processärenden enligt diskrimineringslagen.¹⁴

Under 2015 har det inkommit 2 382 anmälningar. Motsvarande siffra för 2014 var 1 949, vilket är en ökning med 433 anmälningar jämfört med 2014. Ökningen under 2015 har främst skett inom samhällsområdena utbildning, varor och tjänster och arbetsliv. Bristande tillgänglighet som är en ny form av diskriminering har lett till 297 anmälningar.

¹⁴ DO införde under 2013 nya rutiner för ärenden som ska drivas i domstol. När ombudsmannen efter en utredning beslutar att ett ärende ska drivas rättsligt, avslutas det ursprungliga anmälningssärendet, och ett nytt processärende inleds.

DO har under 2015 beslutat att utreda 264 anmälningssärenden. Under 2014 beslutade DO att utreda 224 anmälningssärenden.

Anmälningar från antidiskrimineringsbyråer

DO har under året tagit emot tretton anmälningar från de lokala antidiskrimineringsbyråerna, vilket kan jämföras med sju under 2014. Läs mer om DO:s samverkan med antidiskrimineringsbyråerna under rubriken Samverkan med de lokala antidiskrimineringsbyråerna på sidan 26.

Inkomna anmälningar fördelade på diskrimineringsgrund

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

Anmälningar per grund	2015	2014	2013
Etnisk tillhörighet	663	601	659*
Funktionsnedsättning	680	461	312
Kön	290	250	454*
Könsidentitet och könsuttryck	62	26	19
Missgynnande i samband med föräldraledighet	57	52	43
Religion eller annan trosuppfattning	156	119	89
Sexuell läggning	64	32	25
Ålder	280	269	194
Totalt**	2 252	1 810	1 795

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

** En anmälan kan beröra flera diskrimineringsgrunder, till exempel kön och ålder. Därför anger siffrorna ovan inte det totala antalet ärenden utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

Inkomna anmälningar fördelade på kön

Tabell 11. Inkomna anmälningar fördelade på kön

Inkomna anmälningar per kön	2015	2014	2013
Kvinna	1 113	877	931
Man	1 210	1 031	878
Övrigt ¹⁵	70	73	36
Totalt¹⁶	2 393	1 981	1 845

¹⁵ Med "övrigt" menas att kön inte framgår av anmälan eller att anmälaren själv angett att hen inte vill identifiera sig som kvinna eller man.

¹⁶ Det totala antalet kan avvika från antalet ärenden på grund av att vissa anmälare uppger båda könen när till exempel ett par föräldrar anmäler.

Under 2015 har 47 procent av anmälningarna gjorts av kvinnor och 51 procent av män. Det har endast skett små ändringar vad avser den procentuella fördelningen mellan könen sedan 2014.

Könsfördelningen i de 16 ärenden som beslutades att drivas till domstol under 2015 var sju kvinnor och nio män.

Könsfördelningen i de åtta ärenden där motparten medgett diskriminering under 2015 var tre kvinnor och fem män.

För de 264 anmälningar som DO beslutat att utreda under 2015 ser könsfördelningen¹⁷ ut så här: 129 kvinnor, 123 män, 6 transpersoner och 7 ej definierade.

Processärenden

DO har under 2015 beslutat att driva 16 ärenden vidare till domstol. Det är en minskning jämfört med både 2014 (25) och 2013 (17).

DO har under året väckt talan i domstol i 10 ärenden. Motsvarande siffra för 2014 var 14 och för 2013 12.

I åtta av de ärenden som DO under 2015 har beslutat att driva i domstol har motparten medgett diskriminering och förlikningar har träffats. Under 2014 träffades 19 förlikningar. Motsvarande siffra för 2013 var sju.

Under 2015 har tio domar meddelats, varav tre från Arbetsdomstolen (AD) och sju från allmän domstol. I åtta av dessa domar bifölls DO:s talan. Under 2014 meddelades totalt sex domar, varav två från AD och fyra från allmän domstol. 2013 meddelades totalt sju domar, fyra av allmän domstol och tre av AD.

Vid årsskiftet 2015 hade DO nio pågående processer, varav fem i AD och fyra i allmän domstol. Vid samma tid 2014 hade DO 11 pågående processer, varav fem i AD och övriga i allmän domstol. I slutet av 2013 hade DO 15 pågående processer i domstol, varav fyra i AD och övriga i allmän domstol.

Ärenden som har avslutats på annat sätt

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

DO har under året avslutat 223 ärenden efter utredning. För ärenden som utreds som tillsynsärenden har DO antingen fattat ett tillsynsbeslut med särskilda uttalanden eller av andra skäl avslutat ärendet, till exempel för att den anmälde har åtgärdat vissa brister. I de ärenden som har utretts för domstolsprocess, är de vanligaste skälen till avslut efter utredning att bevisning saknas eller att det av andra skäl framstår som olämpligt för DO att driva ärendet vidare. DO har i år beslutat att driva 16 ärenden till domstol.

¹⁷ Att summan inte stämmer beror på att det är fler anmälare i något ärende.

Den vanligaste orsaken till att ett ärende har avslutats, har även i år varit att DO efter en bedömning av anmälan beslutat att inte inleda en fördjupad utredning. Liksom tidigare ska fokus i tillsynen vara allvarliga och vanligt förekommande överträdelser inom områden med identifierade förändringsbehov. Att anmälan gäller ett beteende som riskerar att drabba fler är också i normalfallet något som kan föranleda en tillsynsinsats. 2055 ärenden har avslutats utan fördjupad utredning.

En annan vanlig orsak till att ärende avslutas direkt är att diskrimineringslagen inte är tillämplig på den situation som anmäls. 430 ärenden har avslutats av det skälet.

Om en anmälan rör arbetslivet, och anmälaren är medlem i en facklig organisation, överlämnas ärendet till den fackliga organisationen eftersom den har förstahandsrätt att företräda sin medlem. 160 ärenden har avslutats av det skälet.

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

Tabell 12. Genomsnittlig handläggningstid i dagar*

Handläggningstid	2015	2014
Ärenden som har direktavslutats	28	12
Ärenden som har utretts ¹⁸	164	151

* Jämförelsekolumn för 2013 saknas eftersom uppgiftsunderlaget var nytt 2014 och inte jämförbart med tidigare år.

Handläggningstiden redovisas uppdelat på ärenden som utretts respektive inte utretts (direktavslut).¹⁹

Under året har handläggningstiden för ärenden som direktavslutats ökat. Detta förklaras delvis av en ökning av antalet ärenden i förening med en tidvis minskad bemanning och den omorganisation som skett av tillsynsverksamheten. Den lagändring som trädde i kraft den 1 januari 2015 om bristande tillgänglighet har inneburit att många ärenden varit föremål för rättsligt komplicerade överväganden. Detta har medfört att handläggningstiden har blivit längre även då myndigheten slutligen har beslutat att inte utreda ärendet vidare.

¹⁸ Handläggningstiden avser tiden för utredning av en anmälan och inte tiden för process.

¹⁹ Med ärenden som utreds avses de ärenden där DO har beslutat att kontakta den anmälde och begära in uppgifter.

Kostnader

Tabell 13. Prestation 4: Anmälningar direktavslut*

Kostnad för anmälningar som direktavslutas	2015	2014
Kostnad totalt	5 212 tkr	6 520 tkr
Antal avslutade ärenden	2 055 st	1 660 st
Kostnad per handlagt ärende	2,5 tkr	3,9 tkr

* Jämförelsekolumn för 2013 saknas eftersom prestationen var ny 2014 och inte jämförbar med tidigare år.

Tabell 14. Prestation 5: Anmälningar utredning*

Kostnad för anmälningar som utreds	2015	2014
Kostnad	11 333 tkr	19 081 tkr
Antal avslutade ärenden	223 st	239 st

* Jämförelsekolumn för 2013 saknas eftersom prestationen var ny 2014 och inte jämförbar med tidigare år.

Det finns fler samverkande orsaker till kostnadsminskningen gällande hanteringen av anmälningar. Det har varit en något lägre bemaning på en av rättsenheterna. DO har i större utsträckning ägnat sig åt skrivbordstillsyn, vilket i sin tur minskat tiden för resor etc. Utredningen kring anmälningar har också ändrat karaktär vilket medfört en effektivisering av denna hantering. Den innebär också att en del av den tid som utredarna tidigare lade på ärendehantering nu återfinns i redovisningen av tillsyn.

Anmälningar som inte omfattas av diskrimineringslagen

Anmälningar som handlar om händelser som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd eller missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen registreras under ärendekategorin ”DO-lagen” och handläggs med stöd av bestämmelserna i lagen om Diskrimineringsombudsmannen. De händelser som anmäls utreds i regel inte, men den kunskap om samhällsproblem som DO får genom anmälningarna kan resultera i insatser inom ramen för DO:s främjandearbete.

Under året har det kommit in 395 anmälningar som har hanterats enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen. Det är en ökning med 17 procent jämfört med 2014.

Diskrimineringsgrunderna

DO redovisar anmälningarna enligt diskrimineringslagen med utgångspunkt från diskrimineringsgrunderna. Redovisning i tabellform har inte gjorts i de fall där det endast är ett fåtal anmälningar. Under respektive grund redovisas vidare även exempel på ärenden som DO har initierat eller avslutat under året. Redovisningen i den delen är alltså ett urval och inte en fullständig redovisning.

Vad gäller könsidentitet och könsuttryck skyddas sådana såväl enligt grunden kön som grunden könsidentitet och könsuttryck. De ärenden som redovisas

under könsidentitet och könsuttryck är således ärenden där DO har bedömt att den specifika kvalifikationen har varit mer juridiskt korrekt att använda. I det valet ligger ingen värdering kring lämpligheten av användningen av kategoriseringen i andra sammanhang. Det sagda innebär att ärenden som aktualiserar frågor kring könsidentitet och könsuttryck även kan finnas redovisade under grunden kön.

Kön

Tabell 15. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden kön	2015	2014	2013
Arbetslivet	157	114	239*
Arbetsförmedling m.m.	3	3	4
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	1	2	109*
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	2	0	0
Utbildning	35	35	24
Hälso- och sjukvård	22	12	17
Socialtjänst	19	34	22
Varor, tjänster och bostäder	39	29	27
Socialförsäkring m.m.	3	2	8
Offentlig anställning	9	19	4
Värnplikt	0	0	0
Totalt	290	250	454

* 218 anmälningar om könsdiskriminering har gjorts av personer som är anställda hos samma arbetsgivare och som anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund. Anmälningarna gäller samma fråga. Av dessa anmälningar har 109 registrerats som "arbetslivsärenden" och 109 som "medlemskap i arbetstagarorganisation".

DO har under året initierat ett antal tillsynsinsatser som gäller utbildningsanordnares arbete med att utreda och åtgärda upplevda trakasserier som har samband med kön.

DO har under året utövat tillsyn över en arbetsgivare som gjort offentliga uttalanden om att under en viss månad bara anställa kvinnor. Uttalandena ledde också till ett antal anmälningar till DO. I tillsynsbeslutet konstaterade DO att rekryteringskampanjens utformning var ägnad att avskräcka män från att söka. DO uppmanade arbetsgivaren att i framtiden avstå från beskrivningar som ger intryck av att kvinnor kommer att ges automatiskt och ovillkorligt företräde framför män som söker arbete.

AD har i en dom funnit att ett transportföretag diskriminerat en gravid kvinna genom att inte anställa henne.

Region Skåne har sedan DO väckt talan i tingsrätten medgett diskriminering i form av trakasserier kopplade till kön. En busschaufför i Skånetrafikens verksamhet skällde ut en kvinna med grova tillmälen i samband med att hon

påtalade att han inte borde använda sin mobiltelefon när han körde. Region Skåne har också betalat ersättning till kvinnan.

Kommentar

I likhet med tidigare år har DO ansett det vara viktigt att driva ärenden som gäller diskriminering av gravida kvinnor i arbetslivet. Förutom att diskriminering i samband med rekrytering i sig ska betraktas som en allvarlig överträdelse, kan diskrimineringen av gravida i betydande mån påverka kvinnors situation på arbetsmarknaden. Det framstår därmed som särskilt angeläget att upprätthålla respekten för diskrimineringsförbudet i denna del.

Samma typ av resonemang motiverar det angelägna i att prioritera utbildningsanordnarens arbete mot trakasserier som har samband med kön. Trakasserier riktade mot barn i skolan kan få allvarliga konsekvenser för barns hälsa och möjlighet att tillägna sig kunskap på lika villkor. I sina tillsynsbeslut har DO bland annat konstaterat risker för att utbildningsanordnare inte lever upp till kraven i 2 kap. 7 § diskrimineringslagen samt lämnat rekommendationer för hur utbildningsanordnare kan förbättra arbetet med att förebygga trakasserier enligt 3 kap. samma lag.

Könsidentitet och könsuttryck

Det har liksom under tidigare år inkommit få anmälningar om diskriminering som har ett tydligt samband med grunden könsidentitet och könsuttryck. Under 2015 inkom 62²⁰ anmälningar jämfört med år 2014 då det inkom 26 anmälningar. De flesta anmälningarna gällde arbetslivet och hälso- och sjukvård.

DO har i ett tillsynsbeslut gjort bedömningen att Stockholms kommun gjort sig skyldig till indirekt diskriminering av en person som identifierar sig som intergender genom att avvisa personen från ett av kommunens badhus. Avvisningen skedde med hänvisning till att personen, som av personalen uppfattades som kvinna, inte ville täcka överkroppen i enlighet med kommunens trivselregler rörande badkläder. DO fann att kommunen borde ha gjort avsteg från trivselreglerna när det blev känt att personen inte identifierade sig som kvinna. Under det att tillsynen pågick ändrade kommunen sina trivselregler och tog bort kravet på överdel för personer som är eller uppfattas som kvinnor. Eftersom kommunen ändrat sina regler på ett sätt som gjorde det möjligt för fler personer att uttrycka sin könsidentitet, bedömde DO att det inte framstod som motiverat ur allmän synpunkt att föra talan mot kommunen.

DO har inlett tillsyn av en utbildningsanordnare efter att ha fått in en anmälan om att gymnasieelever riskerade att diskrimineras på ett sätt som hade samband med könsidentitet och könsuttryck under idrottslektionerna. Ärendet aktualiserade också frågan om risk för diskriminering som har samband med kön. I undervisningen hade man delat in eleverna i olika grupper utifrån kön

²⁰ Ökningen förklaras delvis av att en person anmält flera olika aktörer och angett flera olika diskrimineringsgrunder, bland annat sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck.

och därefter gett dem olika uppgifter. Huvudmannen uppgav i yttrande att skolledningen nu beslutat om ett ändrat tillvägagångssätt mot bakgrund av att diskrimineringslagen inte hade följts i denna del av verksamheten. DO valde därmed att avsluta ärendet.

DO har beslutat att väcka talan mot en restaurang med anledning av att en manlig arbetstagar på arbetsplatsen bland annat ska ha utsatts för sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck samt sexuell läggning.

Kommentar

Som har nämnts är det inte alla anmälningar som rör könsidentitet och könsuttryck som specifikt kan sägas gälla denna grund. Liksom tidigare år har DO fått in få anmälningar rörande könsidentitet och könsuttryck, även om en viss ökning kan skönjas i år. Erfarenhetsmässigt är det också få, om ens någon, av de anmälningar som DO får in där diskriminering kan konstateras. Att DO i år för första gången sedan grunden infördes år 2009 har beslutat att väcka talan är i sammanhanget betecknande. Myndigheten har dock genom sin tillsyn kunnat uppmärksamma aktörer på förfaranden som framstått som problematiska i ljuset av det särskilda skydd för identiteter och uttryck i strid med tvåkönsnormen som lagen i denna del kan sägas uppställa. Se även under Kommentar till rubriken Sexuell läggning på sidan 53.

Etnisk tillhörighet

Tabell 16. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden etnisk tillhörighet	2015	2014	2013
Arbetslivet	217	180	294*
Arbetsförmedling m.m.	21	26	11
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	4	7	117*
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	4	3	4
Utbildning	90	100	60
Hälso- och sjukvård	49	25	23
Socialtjänst	45	61	25
Varor, tjänster och bostäder	179	146	95
Socialförsäkring m.m.	13	8	8
Offentlig anställning	41	44	22
Värnplikt	0	1	0
Totalt	663	601	659

* 218 anmälningar om etnisk diskriminering har gjorts av personer som är anställda hos samma arbetsgivare och som anmält både sin arbetsgivare och sitt fackförbund. Anmälningarna gäller samma fråga. Av dessa anmälningar har 109 registrerats som "arbetslivsärenden" och 109 som "medlemskap i arbetstagarorganisation".

DO har under året genomfört flertalet utredningar avseende utbildningsanordnares skyldighet att utreda och eventuellt åtgärda trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet. DO beslutade också att väcka talan

mot en kommun i dess egenskap av huvudman för en grundskola. DO bedömde att skolan hade brustit i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet beträffande trakasserier av en flicka kopplade till hennes hudfärg. Sedan talan väckts, medgav kommunen överträdelsen och betalade ersättning till eleven.

DO har under året ingått en förlikning med ett hotellföretag i ett mål som gällde frågan om en romsk kvinna hade diskriminerats i samband med att hon som gäst ville ta del av hotellets frukostbuffé. Hotellföretaget, som vidhöll att någon diskriminering inte hade skett, valde i samråd med kvinnan och DO att ingå en förlikning som innebar att 100 000 kr betalades till Sveriges Internationella Roma Filmfestival. Dessutom åtog sig företaget att ge hotellets personal en utbildning om likabehandling med fokus på romer.

Nyköpings tingsrätt har ogillat DO:s talan i ett mål som rör två romska kvinnor som enligt DO:s talan har missgynnats vid ett restaurangbesök genom att de till skillnad från andra gäster avkrävts förskottsbetalning.

Kommentar

Det förekommer en utbredd diskriminering av romer, bland annat i samband med tillgång till varor och tjänster. Ärendena är ofta svåra bevismässigt eftersom det vanligtvis rör sig om korta händelseförlopp utan vittnen. När frågan om diskriminering är beroende av muntlig bevisning är det också tveksamt vad som kan åstadkommas inom ramen för den tillsyn som inte syftar till processföring. Trots dessa svårigheter är det angeläget att DO agerar där myndigheten bedömer att det finns stöd för att diskriminering har förekommit.

Religion eller annan trosuppfattning

Tabell 17. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden religion eller annan trosuppfattning	2015	2014	2013
Arbetslivet	47	41	39
Arbetsförmedling m.m.	4	7	6
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	1	1	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	1	0	0
Utbildning	27	27	18
Hälso- och sjukvård	18	7	3
Socialtjänst	18	15	10
Varor, tjänster och bostäder	29	17	10
Socialförsäkring m.m.	3	0	2
Offentlig anställning	8	4	0
Värnplikt	0	0	1
Totalt	156	119	89

DO har utövat tillsyn över ett statligt fastighetsbolag vars klädkod inte tillät huvudbonader, oavsett om dessa var religiösa eller inte. Sedan tillsynen inletts, ändrade bolaget sin klädpolicy och tillåter nu religiösa huvudbonader.

Hässelholms tingsrätt har i en dom funnit att ett vårdföretag har diskriminerat en muslimsk kvinna i samband med ett läkarbesök hos vårdföretaget. Diskrimineringen bestod i huvudsak att hon nekats bland annat undersökning eftersom hon valde att hälsa på annat sätt än genom handskakning. Domen är överklagad.

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

Stockholms tingsrätt har i en dom funnit att staten genom Arbetsförmedlingen har gjort sig skyldig till diskriminering av en man som av religiösa skäl tackat nej till ett anvisat arbete. Diskrimineringen bestod i att Arbetsförmedlingen på grundval av nekandet återkallat mannens anvisning till jobb- och utvecklingsgarantin. Stockholms tingsrätt fann att Arbetsförmedlingen inte hade anfört tillräckliga skäl för att rättfärdiga sitt agerande och att det därför var fråga om indirekt diskriminering. Domen är överklagad till Svea hovrätt.

Kommentar

Målen mot Karolinska institutet och Arbetsförmedlingen aktualiserar frågan om skäliga anpassningar till religiösa krav i ljuset av Europadomstolens senare praxis om religionsfriheten i arbetslivet. Rättsläget framstår i viss mån som oklart och det finns ett stort behov av vägledning. Målen är exempel på situationer där DO anser att en anpassning från statens sida inte framstår som orimlig. Tillsynsärendet mot fastighetsbolaget rörande klädkoderna illustrerar den typ av resultat som kan uppnås inom ramen för den löpande tillsynen.

Funktionsnedsättning

Tabell 18. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden funktionsnedsättning	2015	2014	2013
Arbetslivet	88	117	85
Arbetsförmedling m.m.	24	12	15
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	1	3	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	1	0	0
Utbildning	135	82	73
Hälso- och sjukvård	77	42	23
Socialtjänst	102	62	29
Varor, tjänster och bostäder	203	111	67
Socialförsäkring m.m.	16	12	11
Offentlig anställning	33	20	7
Värnplikt	0	0	0
Totalt	680	461	312

Bristande tillgänglighet

DO inledde tillsyn i ett ärende där en synskadad kvinna anmält att en domstol inte kommunicerat handlingar på ett för henne tillgängligt sätt. Domstolen angav i ett yttrande att de ändrat sina rutiner och vidtagit åtgärder för att undvika att något liknande skulle inträffa i framtiden. Anmälaren förklarade sig nöjd med de vidtagna åtgärderna.

DO har utrett ett ärende om bristande tillgänglighet på en läkarmottagning. En kvinna anmälde att hon nekats att besöka läkarmottagningen med sin ledarhund med hänvisning till hygienkraven för medicinsk verksamhet. Under handläggningen ändrade mottagningen delvis sina rutiner, men anmälaren uppgav att hon fortfarande hade svårigheter att besöka mottagningen. DO konstaterade i beslutet att det föreföll råda viss oklarhet kring möjligheten att boka tid och få ledsagning och rekommenderade läkarmottagningen att se över sina rutiner.

Kommentar

Bristande tillgänglighet utgör en form av diskriminering sedan den 1 januari 2015. Under år 2015 har DO tagit emot 297 anmälningar om bristande tillgänglighet. De samhällsområden där flest anmäler diskriminering på grund av bristande tillgänglighet är varor och tjänster, utbildning och offentlig anställning. Flera anmälningar om bristande tillgänglighet avser förhållanden som genom undantag i lagstiftningen faller utanför diskrimineringslagens skydd, t.ex. bostäder. De anmälningar som hittills kommit in till DO om bristande tillgänglighet rör vitt skilda samhällsområden och ger myndigheten en god bild av de hinder som människor med funktionsnedsättning möter i samhället. I flera ärenden har den som har varit föremål för tillsynen förklarat

att man kommer att vidta nödvändiga åtgärder för att följa lagen. DO har i sådana fall avslutat ärendet.

Sexuell läggning

Totalt kom det in 64²¹ anmälningar om diskriminering som har samband med sexuell läggning. Det är en viss ökning jämfört med 2014, då det kom in 35 anmälningar. Motsvarande siffra 2013 var 25 anmälningar. Anmälningarna har främst rört hälso- och sjukvård och arbetslivet.

Göta hovrätt har i en dom funnit att Region Östergötland har diskriminerat en kvinna. Kvinnan som lever i ett samkönat förhållande hade tillsammans med sin partner vänt sig till sjukvården för att få hjälp med assisterad befruktning. Hon fick beskedet att en inseminationsbehandling som omfattade två besök skulle kosta 3 000 kronor. En heterosexuell kvinna behövde endast betala 600 kr för motsvarande behandling (300 kr per besök). Göta hovrätt ansåg att det var fråga om indirekt diskriminering som inte kunde rättfärdigas.

DO har beslutat att väcka talan mot en restaurang med anledning av att en manlig arbetstagare på arbetsplatsen bland annat ska ha utsatts för sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck samt sexuell läggning. Ärendet redovisas även under rubriken Könsidentitet och könsuttryck på sidan 48.

Kommentar

Göta hovrätts dom rörande skilda avgifter för insemination innebär en ändring i förhållande till tidigare praxis där skilda avgifter inte har ansetts utgöra diskriminering. Vidare innebär domen ett tydliggörande av att den enskildes intresse av att inte särbehandlas måste vägas in i den intresseavvägning som ska göras vid prövningen av om ett förfarande utgör indirekt diskriminering. Vad gäller det mål om trakasserier som drivs i domstol rör det, enligt DO:s bedömning, en intersektionell form av diskriminering som drabbar homosexuella män och vissa transpersoner som inte anses uppfylla rådande normer för manlighet. Vidare kan målet belysa att homosexuella män kan utsättas för sexuella trakasserier av heterosexuella män.

²¹ Ökningen förklaras delvis av att en person anmält flera olika aktörer och angett flera olika diskrimineringsgrunder, bland annat sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck.

Ålder

Tabell 19. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende grunden ålder	2015	2014	2013
Arbetslivet	137	143	117
Arbetsförmedling m.m.	7	9	6
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	2	2	3
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	3	0	1
Utbildning	18	16	15
Hälso- och sjukvård	25	13	19
Socialtjänst	17	15	4
Varor, tjänster och bostäder	51	38	23
Socialförsäkring m.m.	8	9	4
Offentlig anställning	13	24	2
Värnplikt	0	0	0
Totalt	280	269	194

AD har i en mycket uppmärksammad dom funnit att ett bussföretag diskriminerade två bussförare och en taxichaufför när deras tidsbegränsade anställningar inte förnyades på grund av att bolaget tillämpade en generell åldersgräns om 70 år. Domstolen ansåg att bolaget inte på ett övertygande sätt hade visat att den övre åldersgränsen var ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå det i och för sig berättigade syftet trafiksäkerhet. Bolaget har efter domen förklarat att de inte längre tillämpar åldersgränsen utan att de i stället gör individuella bedömningar.

Migrationsverket har medgett att myndigheten har gjort sig skyldig till åldersdiskriminering av en man i 50-årsåldern i samband med tillsättning av juristtjänster. Migrationsverket har betalat ersättning till mannen och förklarat att de, som en följd av det inträffade, avser att se över sitt system för rekryteringar för att undvika att saken upprepas.

Kommentar

Målet i AD visar att diskrimineringsförbudet gäller även efter 67 års ålder vid visstidsanställningar och att det är individens förutsättningar och inte en schablonmässig bedömning som ska avgöra om en person är lämplig i samband med rekryteringar. Domen väntas få stora konsekvenser för äldres möjligheter att arbeta längre i en annan form än tillsvidareanställningar.

Sexuella trakasserier

Tabell 20. Inkomna anmälningar fördelade på samhällsområden

Anmälningar avseende sexuella trakasserier	2015	2014	2013
Arbetslivet	42	18	26
Arbetsförmedling m.m.	0	0	0
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	0	0	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	0	0
Utbildning	60	50	35
Hälso- och sjukvård	0	1	0
Socialtjänst	0	0	0
Varor, tjänster och bostäder	3	1	0
Socialförsäkring m.m.	0	0	0
Offentlig anställning	0	0	1
Värnplikt	0	0	0
Totalt	105	70	62

Hovrätten för Västra Sverige har under året meddelat en dom i ett mål som rör brister i en kommuns skyldighet att skyndsamt utreda och åtgärda sexuella trakasserier mellan elever på en gymnasieskola. Hovrätten fann i likhet med tingsrätten att kommunen hade brustit i sin skyldighet och att kommunen var skyldig att ersätta den elev som drabbats av trakasserierna.

DO har under året väckt talan i tre mål som rör sexuella trakasserier av kvinnor i café- och restaurangbranschen. DO har också väckt talan för en man i samma bransch som har utsatts för sexuella trakasserier av sina manliga kollegor. Ärendet redovisas under rubriken Sexuell läggning på sidan 53 samt under rubriken Könsidentitet och könsuttryck på sidan 48. DO har vidare väckt talan mot staten i ett ärende som rör en manlig student som under sin universitetsutbildning utsatts för sexuella trakasserier av en lärare.

DO har under året också avslutat ett ärende mot en hamburgerkedja som hade anmälts för sexuella trakasserier. Som följd av anmälan ändrade kedjan sina rutiner och beslutade om att alla anställda skulle genomgå ett utbildningsprogram.

Därtill har DO inlett tillsyn i flera ärenden som rör sexuella trakasserier på utbildningsområdet.

Kommentar

DO har under året fortsatt arbetet med att utveckla tillsynen av utbildningsanordnares skyldigheter enligt diskrimineringslagen. På utbildningsområdet innebär förändringarna att DO som huvudregel inte längre driver ärenden som handlar om sexuella trakasserier och andra trakasserier mellan barn i domstol. DO bedömer att en rättsprocess i många fall inte är förenlig med samtliga inblandade barns bästa. Det är exempelvis olämpligt att

barn, direkt eller indirekt, utpekade som medvetna förövare till sexuella handlingar i strid med de vedertagna presumtioner som annars gäller inom till exempel straffrätten. Därtill anser DO att den dubbla regleringen av kränkande beteende i skollagen (2010:800) och diskrimineringslagen leder till problem i tillämpningen. DO anser inte heller att nuvarande skadeståndsinriktade ordning är ändamålsenlig och har därför skrivit till regeringen och föreslagit en översyn av regelverket. Vidare har tillsynen utvecklats på så sätt att DO numera ställer frågor såväl kring huvudmannens arbete med att utreda och eventuellt åtgärda upplevda trakasserier i ett enskilt fall som hur utbildningsanordnaren generellt arbetar med aktiva åtgärder i form av till exempel likabehandlingsplaner.

Vad gäller sexuella trakasserier visar statistik från SCB/Arbetsmiljöverket att restaurangbranschen utmärker sig negativt. Yngre kvinnor med osäkra anställningar befinner sig i en särskilt utsatt position. Det handlar om en allvarlig form av diskriminering där DO bedömt det centralt att agera. DO:s mål har uppmärksammats i branschpress och förhoppningen är att medvetenheten om förbuden därigenom ökar.

Föräldraledighet

Antalet anmälningar som gäller missgynnade som har samband med föräldraledighet har ökat något. År 2015 inkom 57 anmälningar jämfört med 52 under 2014. I flera fall avser anmälan också diskriminering som har samband med kön (graviditet).

DO har väckt talan i AD mot en inredningsbutik och gjort gällande att en man utsatts för missgynnande enligt föräldraledighetslagen.

Granskning av aktiva åtgärder och övriga tillsynsinsatser

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

DO ska utöva tillsyn över att arbetsgivare och utbildningsanordnare följer bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagens tredje kapitel. DO:s tillsyn av aktiva åtgärder har under 2015 främst bedrivits genom tematisk granskning. Under 2015 genomfördes en sådan tematisk granskning på arbetslivsområdet. Granskningen avsåg 100 minde arbetsgivares (25-49 anställda) målinriktade arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Detta skedde genom att DO begärde att få ta del av företagens jämställdhetsplaner.

DO har även avslutat de större granskningar som inleddes år 2014. Således har den granskning av 100 utbildningsanordnares arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten avslutats. Även myndighetens temagranskningar rörande arbetsgivares lönekartläggningar samt universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder från 2014 har avslutats och återrapporterats till regeringen.

DO har också beslutat att genomföra särskild tillsyn av ett mindre antal arbetsgivare och utbildningsanordnare samt i ett par ärenden som rört övriga samhällslivet. Denna tillsyn har ofta haft sin grund i uppgifter i en anmälan. Behovet av samordning mellan tillsynen av 2 kap. och 3 kap. diskrimineringslagen har medfört att DO under året lagt ned den särskilda enhet som bedrivit tillsyn av aktiva åtgärder. Det är numera förhållandevis vanligt att tillsyn över diskrimineringsförbuden enligt 2 kap kombineras med tillsyn av de aktiva åtgärderna enligt 3 kap.

Tabell 21. Antal granskningsärenden

Ärenden	2015		2014		2013	
	Inkomna	Avslutade	Inkomna	Avslutade	Inkomna	Avslutade
Arbetsliv	125	115	110	239	561	435
Utbildning	8	38	297	269	30	57
Övriga samhällslivet	2	-	-	-	-	-
Totalt	135	153	407	508	591	492

Kostnader

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

Granskningar av aktiva åtgärder	2015	2014	2013
Kostnad totalt	16 688 tkr	18 129 tkr	15 084 tkr
Antal avslutade ärenden	153 st	508 st	492 st
Kostnad per handlagt ärende	109 tkr	36 tkr	31 tkr

Slutsatser

DO:s granskning av arbetet med aktiva åtgärder hos 100 småföretag avslutades under året. Av de granskade företagen bedömdes att ett fåtal företag uppfyllde lagens krav på att upprätta en jämställdhetsplan. DO kunde notera att arbetsgivarna ofta brister i sin redovisning av åtgärder för 3 kap. 4 § diskrimineringslagen om arbetsförhållanden och 9 § om jämn könsfördelning. Den vanligaste bristen i arbetsgivares jämställdhetsplaner är dock att det saknas en redovisning av hur åtgärderna från föregående jämställdhetsplan genomförts.

Vad gäller granskningen av utbildningsanordnares likabehandlingsplaner avslutade DO majoriteten av ärendena med påpekanden om avvikelser från lagens krav. I ungefär en tredjedel av ärendena lämnade DO rekommendationer. I de fall planerna inte bedömdes uppfylla lagens krav informerade DO granskningsobjekten om att DO kan komma att följa upp dessa ärenden.

I de ärenden där DO inlett särskild tillsyn har DO i några fall kunnat konstatera brister i förhållande till lagens krav. Flera ärenden är alltjämt under utredning.

En utveckling som speglas i siffrorna är myndighetens beslut att lägga ned den särskilda enhet som ansvarat för tillsyn av aktiva åtgärder jämlikt 3 kap. diskrimineringslagen. DO bedömer dock att det rör sig om en tillfällig minskning kopplat till omställningen och vill understryka att det inte finns några planer på att i kvantitativt hänseende begränsa antalet tillsynsinsatser rörande aktiva åtgärder.

Övergripande slutsatser rörande tillsynsverksamheten

DO bedömer att myndighetens tillsynsverksamhet rörande 2 kap. diskrimineringslagen har utvecklats i betydande mån under året. Under 2014 utreddes en absolut majoritet av ärendena i syfte att utröna om ärendet lämpade sig för domstolsprövning. Under 2015 har en stor del av ärendena utretts i syfte att utöva tillsyn över efterlevnaden av diskrimineringslagen. Det för myndigheten i stort sett nya arbetssätt har under året fått stort genomslag i ärendehantering. Likväl går det ännu inte att säga något säkert beträffande resultaten annat än att det sannolikt innebär att något färre ärenden kommer att tas till domstol.

Myndigheten har dock inget kvantitetsmål utan ska använda processföringen i ärenden av principiell vikt där det framstår som motiverat att det allmänna för talan. I det avseendet har myndigheten lyckats få både fällande och klagörande domar i viktiga mål rörande bland annat förbudet mot åldersdiskriminering och rätten till vård på lika villkor. Svårigheten att komma åt den diskriminering som exempelvis romer drabbas av i vardagen kvarstår dock. Avsaknaden av tillräcklig bevisning gör att de ärendena är svåra att driva i domstol.

Myndigheten har under året fortsatt uppbyggnaden av en mer ordinarie tillsynsverksamhet vid sidan om den anspråksorienterade som tidigare helt dominerade verksamheten. Fokus ligger på att upptäcka och påtala missförhållanden som medför en risk för diskriminering. Den för myndigheten nya formen av ordinarie tillsyn (som inte syftar till att få fram underlag för en domstolsprövning) används sedan i år också så gott som uteslutande vad gäller trakasserier mellan barn i skolan, där myndigheten inte längre anser det lämpligt ur barnperspektiv att väcka talan i domstol. Det nya arbetssättet har medfört att fler ärenden utreds.

Den nya inriktningen på tillsynen har även påverkat myndighetens organisation på ett mer övergripande plan. Det blev tydligt att den uppdelning som sedan år 2012 har funnits mellan tillsyn av förbudsreglerna i 2 kap. diskrimineringslagen och tillsynen av skyldigheterna att vidta aktiva åtgärder enligt 3 kap. diskrimineringslagen tedde sig artificiell. När tillsyn inleds på grundval av information om att en arbetsgivare eller utbildningsanordnare riskerar att överträda 2 kap. diskrimineringslagen är det ofta både naturligt och effektivt att ställa frågor kring det främjande och förebyggande arbetet i 3 kap. diskrimineringslagen. Denna slutsats medförde att den särskilda granskingsenheten som endast ägnat sig åt tillsyn över 3 kap. lades ned och verksamheten överfördes i delvis annan form till de båda rättsenheterna. Den verksamhetsförändring som detta innebar ledde till övertalighet som återspeglas

i årets siffror. Myndigheten bedömer dock att de högre volymer som uppnåddes år 2014 mycket väl kan uppnås framöver genom ett mer effektivt arbetssätt. Myndigheten avser att framöver kombinera en bredare form av allmän tillsyn rörande 3 kap. med en snävare form av uppföljningstillsyn som avser efterlevnaden av 2 kap. diskrimineringslagen.

Slutligen bör nämnas att tillsynen rörande förbudet mot bristande tillgänglighet har tagit mer resurser än beräknat i anspråk. Lagstiftningen är snårig och utredningarna innefattar inte sällan annan rättslig materia och svåra skälighetsbedömningar baserade på förhållandena i det enskilda fallet. Det kan dock konstateras att tillsynen i sig gett resultat genom att tillsynsobjekten redan under utredningens gång börjat planera anpassningsåtgärder för ökad tillgänglighet. Förbudet är till sin natur också av ett sådant slag att det tar sikte på bestående hinder av mer strukturell art snarare än enskilda överträdelser i tid och rum. I många fall kan det innebära att en tillsyn som inte är inriktad mot processföring är ett bättre verktyg för att åstadkomma en förändring. Avsaknaden av anpassade sanktionsmöjligheter framstår dock som ett problem. Det kan därför inte uteslutas att myndigheten framöver kommer att väcka talan i ärenden där vilja till anpassning saknas.

Återrapporteringskrav: Upprättelse för den som har utsatts för diskriminering

DO ska enligt regleringsbrevet redovisa på vilket sätt myndigheten har verkat för att fler som utsätts för diskriminering får upprättelse. De mål som DO driver berör genomgående fler personer än den enskilde som DO företräder. En dom eller ett medgivande bör därför typiskt sett innebära ökade möjligheter för fler personer att få upprättelse i liknande situationer. Slutligen kan enskilda uppleva upprättelse även när den aktör som har anmälts för diskriminering ändrar sitt beteende som följd av att myndigheten har inlett ett tillsynsärende mot aktören. Att DO under året har utvecklat sin tillsynsverksamhet och i högre utsträckning än tidigare år tar hand om anmälningar som inte avser enskilda anspråk, bedöms också kunna bidra till upprättelse för fler.

Regeringsuppdrag

Uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans

Den 26 juni 2014 gav regeringen DO i uppdrag att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans genom att följa upp insatser inom området (A2014/2479/DISK). De insatser som har genomförts med anledning av uppdraget ska redovisas i myndighetens årsredovisningar. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2018.

Under 2015 har DO initierat ett arbete för att ta fram en normativ referensram för en kommande kartläggning av vilka insatser som görs i dagens läge. I december 2014 lade DO ut uppdraget att ta fram ett frågebatteri (en enkät) baserad på Sveriges åtaganden enligt CERD²²-konventionen på Avdelningen för mänskliga rättigheter vid Historiska institutionen vid Lunds universitet. Lunds universitet inledde uppdraget 2014 för att slutredovisa det senast den 16 mars 2015. Resultatet av frågebatteriet systematiserades under hösten till en enkät som under tidig vår 2016 sänds ut till statliga och kommunala myndigheter runt om i landet.

Lokalisering av verksamheten

Regeringen beslutade den 5 juni 2013 att ge DO i uppdrag att förbereda en lokalisering av myndighetens verksamhet till Tensta/Rinkeby (A2013/2343/DISK). DO skulle slutföra lokaliseringen av sin verksamhet senast den 1 oktober 2016.

Regeringen beslutade den 19 december 2013 att Diskrimineringsombudsmannen skulle slutföra lokaliseringen av sin verksamhet till Tensta/Rinkeby i enlighet med regeringsbeslutet A2013/2343/DISK senast den 1 oktober 2016 (A2013/4867/DISK).

Regeringen beslutade sedermera, den 18 december 2014 i regleringsbrevet för DO för budgetåret 2015, att ändra ovan nämnda beslut, så att DO istället ska slutföra lokaliseringen av sin verksamhet till område utanför Stockholms innerstad senast den 31 december 2016 (A2014/4436/DISK, A2014/4407/SV (delvis)).

Myndigheten har 2015 fortsatt att genomföra omlokaliseringen enligt regeringsuppdraget. DO har den 23 oktober 2015 tecknat kontrakt med en fastighet på Råsundavägen i Solna. Återrapportering av uppdraget har skett inför den 1 juni samt den 1 december 2015 enligt regleringsbrev.

²² International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

Uppdrag om att vidta kunskapshöjande åtgärder om afrofobi

Regeringen beslutade den 28 maj 2015 att ge DO i uppdrag att vidta kunskapshöjande åtgärder om afrofobi (Ku2015/01668/DISK). Uppdraget ska genomföras under åren 2015–2016 och i samråd med Forum för levande historia och andra relevanta myndigheter samt i dialog med det civila samhället. Uppdraget ska slutredovisas till Regeringskansliet senast den 1 april 2017.

Inom ramen för uppdraget har DO under hösten bland annat träffat företrädare för afrosvenska organisationer. Syftet med dessa möten var att inhämta kunskaper om och fånga upp synpunkter på inriktningen, det vill säga hur uppdraget skulle genomföras. En handlingsplan för uppdraget beslutades i december.

Jämställdhetsintegrering

Regeringen beslutade den 18 december 2014 i regleringsbrevet för DO för budgetåret 2015 att DO skulle redovisa en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. (A2014/4436/DISK, A2014/4407/SV (delvis)). Planen skulle innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser att vidta samt genomföra under åren 2016–2018.

Vidare skulle planen beskriva på vilket sätt jämställdhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet, exempelvis i myndighetens styrprocesser. DO:s pågående arbete med antidiskrimineringsintegrering, det vill säga att bredda jämställdhetsintegreringen till att omfatta fler diskrimineringsgrunder, fortsätter inom ramen för detta uppdrag. Planen redovisades till Regeringskansliet den 26 oktober 2015.

Redovisning av åtgärder och resultat ska därefter ske årligen i myndighetens årsredovisning för åren 2016–2018. Myndigheten ska lämna en redovisning i särskild ordning den 22 februari 2018 samt beskriva och analysera resultatet av genomfört arbete under åren 2015–2017.

Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Enligt regleringsbrevet för budgetåret 2015 ska DO inom ramen för uppdraget att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck redovisa hur myndigheten har samverkat med Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Statens kulturråd och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och organisationer som företräder hbt-personers rättigheter. Ansvar som sammankallande myndighet ska rotera årsvis.

Sammanfattningsvis kan konstateras att de insatser som vidtagits inom ramen för detta uppdrag har bidragit till att arbetet hos berörda parter i högre

utsträckning kunnat samordnas och därmed effektiviseras. Kunskapsutbyte aktörerna emellan har också bidragit till att kvaliteten på insatserna haft förutsättningar att öka och perspektiven breddats. Därtill kan DO se att arbetet har korsbefruktat insatser inom områden som överlappar och där DO sedan tidigare genomför särskilda insatser, exempelvis inom det av DO prioriterade området ”Motverka trakasserier i skolan”.

Insatser som vidtagits inom ramen för detta uppdrag redovisas under respektive verksamhetsgren under rubriken ”Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck”.

IT och telefoni

DO påbörjade under 2014 en omstrukturering av myndighetens IT-funktion.

Under 2015 påbörjades implementeringen av en beslutad IT-strategi. DO har genomfört en beslutad upphandling av IT-verksamheten vilket omfattar IT-tjänsterna servicedesk, klienthantering, serverdrift och utskriftshantering. Vidare har dessa tjänster, tillhörande processer och arbetssätt etablerats på myndigheten. DO:s system för ärende- och diarieföring samt system för analys och beslutsstöd har uppgraderats och vidareutvecklats. Myndigheten har genomfört en upphandling av hela DO:s telefoni omfattande hårdvara, system samt leverantörsstöd. Inom området informationssäkerhet har myndigheten genomfört ett arbete avseende säkerhetsledningssystem vilket inkluderar ledningssystem för informationssäkerhet. DO har utarbetat och implementerat en förvaltningsmodell.

Implementeringen av DO:s beslutade IT-strategi har bidragit till en optimering av avtalsuppföljning och nyckeltalsanalys. Samtliga genomförda projekt inom IT och telefoni genomförs för att möta verksamhetens behov av funktionalitet samt säkerställa regelmässighet, kvalitet och effektivitet.

Arbetet med att vidareutveckla DO:s hela IT och telefoni kommer att fortgå under 2016.

Kompetensförsörjning

Enligt förordningen om årsredovisning och budgetunderlag ska en myndighet redovisa de åtgärder som har vidtagits för att säkerställa att kompetens finns för att fullgöra de uppgifter som framgår av myndighetens instruktion och i regleringsbrevet eller i något annat beslut. I redovisningen ska det ingå en bedömning av hur de vidtagna åtgärderna sammantaget har bidragit till att myndigheten har kunnat fullgöra dessa uppgifter.

Kompetens och personal

Vid årets slut hade DO 99 anställda vilket är 20 färre jämfört med föregående år. 74 procent av de anställda är kvinnor. Vid årsskiftet var personalens genomsnittsålder 46 år.

Tabell 23. Antal anställda och medeltal anställda^{23*}

Anställda	2015		2014		2013	
	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året
Kvinnor	73	80	91	89	85	77
Män	26	28	28	28	32	29
Totalt	99	108	119	117	117	106

* Tjänstlediga och föräldralediga ingår i statistiken.

DO har under året arbetat med att se över myndighetens organisation och anpassa kompetensen till det arbetssätt och de kompetenskrav som myndigheten behöver för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt och strategiskt sätt. Arbetet har inneburit att myndigheten har behövt genomföra en verksamhetsförändring för att ytterligare effektivisera och utveckla verksamheten. Verksamhetsförändringen som genomfördes under våren 2015 ledde till arbetsbrist och uppsägningar inom både myndighetens kärn- och stödverksamhet. Den nya organisationen trädde i kraft den 15 juni i år.

Personalomsättningen²⁴ 2015 var enligt Arbetsgivarverkets beräkningsmodell åtta procent.

²³ Statistik för åren 2014 och 2013 har justerats eftersom DO har ändrat redovisningsgrund och har med tjänstlediga och föräldralediga i statistiken. Tidigare har dessa exkluderats från statistiken.

²⁴ Personalomsättningen beräknas utifrån den lägsta siffran av nyanställda eller avslutade anställningar under året dividerat med det totala antalet anställda (exklusive tjänstlediga och föräldralediga) under året.

Tabell 24. Personalomsättning i procent

Personalomsättning	2015	2014	2013
Extern rörlighet ²⁵	8 %	15 %	11 %

Vid DO utgörs kärnkompetensen av utredare som främst är jurister och samhällsvetare. Därutöver finns medarbetare med kompetens inom områdena administration, ekonomi, IT, kommunikation och HR. Totalt har myndigheten anställt nio nya medarbetare under året inklusive en ny chef. Siffran ovan inkluderar inte intern rörlighet. DO har anställt fyra medarbetare internt till nya tjänster. DO kan konstatera att det finns ett stort intresse för våra utlysta tjänster.

Det är viktigt att kompetensutveckling och kunskapsinhämtning är verksamhetsstyrd och därför genomförs fortlöpande kompetensinsatser i form av bland annat interna utbildningsinsatser, seminarier i aktuella ämnen, deltagande i nätverk och utnyttjande av det externa utbudet av kurser och konferenser i ämnen som medarbetarna behöver i sitt arbete.

Under året har grunden lagts för en gemensam förståelse av DO:s värdegrund.²⁶ Alla medarbetare vid myndigheten har gemensamt arbetat med de grundläggande värderingar som ska vägleda oss som myndighet i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Inom all verksamhet har alla medarbetare arbetat med att ta sig an hur värdegrunden kan bli konkret och levande i verksamhetens alla delar. Det arbete som har genomförts under året ska utgöra en grund för det fortsatta arbetet med myndighetens värdegrundsarbete och fastställas i en handlingsplan under 2016.

Lika rättigheter och möjligheter

DO har fastställt en ny intern handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter. Uppföljningen av den föregående handlingsplanen visade att DO har gjort ett omfattande arbete avseende det interna arbetet för lika rättigheter och möjligheter samt att målen i stort uppnåtts.

Under hösten genomfördes en lönekartläggning i samverkan med de fackliga parterna. Lönekartläggningen bygger på resultatet av lönerevisionen som genomfördes under våren. Lönekartläggningen visade att löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika arbete är saklig. Vidare konstaterades att löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten inom DO är sakliga.

²⁵ I personalomsättningen räknar DO enbart med extern rörlighet, det vill säga när vi anställer nya medarbetare externt eller när vi avslutar en anställning för att en medarbetare slutar på myndigheten.

²⁶ Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet, regeringsformen 1:2.

Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro

DO arbetar aktivt och målmedvetet för att minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Vid DO anlitas företagshälsovården i samtliga situationer där stöd behövs, oavsett om det är fråga om längre sjukfall eller tillfälliga insatser. I förebyggande syfte inom arbetsmiljöområdet har vi erbjudit medarbetarna stödsamtal på företagshälsovården, friskvårdsbidrag, friskvårdstimme och kostnadsfri vaccination mot influensa. Genom företagshälsovården har vi även kunnat erbjuda ett program för rehabilitering och förebyggande åtgärder för medarbetare som blivit sjukskrivna eller varit sjukskrivna under en längre period.

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

Sjukfrånvaro	2015	2014	2013
Total sjukfrånvaro	4,3 %	4,9 %	4,9 %
Långtidssjukskrivna > 60 dagar*	40,7 %	41,1 %	54,6 %
Kvinnor	4,9 %	5,0 %	5,6 %
Män	2,7 %	4,6 %	3,0 %
Anställda 29 år eller yngre**	-	-	-
Anställda 30-49 år	3,6 %	4,4 %	4,6 %
Anställda 50 år eller äldre	5,5 %	6,1 %	5,3 %

* Procentandel av den totala sjukfrånvaron.

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

Den totala sjukfrånvaron för året var 4,3 procent, vilket är en minskning jämfört med sjukfrånvaron 2014.

Arbetsgivaren har i samarbetet med de fackliga representanterna utarbetat en process för genomförandet av omställningsarbetet och haft en kontinuerlig dialog för att förebygga eventuell oro inom myndigheten.

Slutsatser

Målet är att DO kännetecknas av en effektiv verksamhet, en god arbetsmiljö och ett professionellt medarbetar- och ledarskap. Sammantaget ska detta bidra till att säkerställa ett effektivt användande av myndighetens resurser.

Den verksamhetsförändring som har genomförts under året har varit nödvändig för att DO ska kunna utföra sitt uppdrag i enlighet med myndighetens strategiska förhållningssätt och för att säkerställa en ändamålsenlig och effektiv organisation. DO:s nya organisation och kompetensbehov har anpassats till det arbetssätt myndigheten behöver ha för att utföra sitt uppdrag och myndighetens ansträngda ekonomiska situation.

Under 2015 har personalomsättningen nästan halverats sedan 2014. I slutet av 2015 hade antalet anställda minskat med 20 anställningar jämfört med samma tidpunkt förra året. Den minskade personalomsättningen beror delvis på att DO

har genomfört verksamhetsförändringar i slutet av 2014 och under 2015 som lett till arbetsbrist²⁷ och att personal har sagts upp från sin anställning på myndigheten. Vidare har flera projektanställningar avslutats i början av året och flera medarbetare har avslutat sin anställning under året efter flera års tjänstledighet. Den minskade personalomsättningen beror också på att vi inte har ersatt vakanser i samma utsträckning som tidigare år till följd av myndighetens ansträngda ekonomiska läge.

DO gör bedömningen att vi har kunnat rekrytera rätt kompetens till våra lediga anställningar. Vi kan dock konstatera att vi inte har en jämn könsfördelning på myndigheten. Vid rekryteringarna som genomförs på myndigheten är det övervägande kvinnor som söker utlysta tjänster. De män som söker lediga anställningar uppfyller inte kompetenskraven för de utlysta tjänsterna i lika hög grad som kvinnorna.

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

DO gör bedömningen att arbetet med att säkerställa en god kompetensförsörjning som bidrar till verksamhetens uppdrag har varit omfattande och nödvändigt att genomföra under året. Idag bedömer vi att DO har en bra grund för att genomföra myndighetens uppdrag på ett effektivt och professionellt sätt i förhållande till myndighetens ekonomiskt ansträngda läge.

²⁷ När anställda blir uppsagda på grund av arbetsbrist så upphör anställningen när uppsägningstiden upphör. Uppsägningstiden varierar beroende på hur länge medarbetaren varit anställd i staten.

Finansiell redovisning

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Tabell 26. Sammanställning över väsentliga uppgifter (belopp i tkr)

Uppgift	2015	2014	2013	2012	2011
Låneram i Riksgälden: Beviljad	8 000	8 000	8 000	8 000	10 000
Låneram i Riksgälden: Utnyttjad	4 516	4 339	2 235	2 725	3 604
Räntekontokredit i Riksgälden: Beviljad	8 000	8 000	8 000	8 000	9 000
Räntekontokredit i Riksgälden: Utnyttjad	-	-	-	-	-
Räntekonto i Riksgälden: Ränteintäkter	-	35	109	154	171
Räntekonto i Riksgälden: Räntekostnader	19	-	-	-	-
Avgiftsintäkter som disponeras	1 297	1 913	2 415	841	3 038
Anslagskredit: Beviljad	7 763	2 900	2 831	2 787	2 787
Anslagskredit: Utnyttjad	-3 587	-	-587	-	-
Anslagssparande: Utgående överföringsbelopp	-	63	-	2 663	4 196
Personal: Antal årsarbetskrafter	91	96	86	79	85
Personal: Medeltal anställda ²⁸	108	117	106	102	106
Personal: Driftkostnad per årsarbetskraft	1 125	1 093	1 157	1 182	1 106
Årets kapitalförändring	-	-	-	-	-
Balanserad kapitalförändring	-	-	-	-	-
Utgående myndighetskapital	-	-	-	-	-

²⁸ Statistik för posten *Personal medelantal* anställda och för åren 2011 till 2014 har justerats eftersom DO har ändrat redovisningsgrund och har med tjänstlediga och föräldralediga i statistiken. Tidigare har dessa inte ingått i statistiken.

Resultaträkning

Tabell 27. Resultaträkning (belopp i tkr)

Typ av intäkt eller kostnad	Not	2015	2014
Intäkter av anslag	1	100 446	103 662
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	1 297	1 913
Intäkter av bidrag	3	1 786	323
Finansiella intäkter	4	12	35
Summa intäkter		103 541	105 933
Kostnader för personal	5	-73 974	-76 148
Kostnader för lokaler		-13 516	-13 053
Övriga driftskostnader		-14 865	-15 742
Finansiella kostnader	6	-24	-12
Avskrivningar och nedskrivningar		- 1 162	-978
Summa kostnader		-103 541	-105 933
Verksamhetsutfall		-	-
Årets kapitalförändring		-	-

Balansräkning

Tabell 28. Balansräkning (belopp i tkr)

Tillgångar, kapital och skulder	Not	2015-12-31	2014-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	7	2 521	1 033
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	-	462
Summa		2 521	1 495
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	153	357
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	2 189	2 658
Summa		2 342	3 015
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		53	71
Fordringar hos andra myndigheter	11	2 027	2 034
Övriga kortfristiga fordringar	12	51	-
Summa		2 131	2 105
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	13	3 791	3 773
Summa		3 791	3 773
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	14	4 000	588
Summa		4 000	588
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	15	5 201	13 907
Summa		5 201	13 907
Summa tillgångar		19 986	24 883
Kapital och skulder			
Avsättningar			
Övriga avsättningar	16	1 883	2 273
Summa		1 883	2 273
Skulder med mera			
Lån i Riksgäldskontoret	17	4 516	4 339
Kortfristiga skulder till andra myndigheter		2 109	2 348
Leverantörsskulder		3 279	7 385
Övriga kortfristiga skulder	18	1 080	1 276
Summa		10 984	15 348
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	19	6 972	7 191
Oförbrukade bidrag	20	147	71
Summa		7 119	7 262
Summa kapital och skulder		19 986	24 883

Anslagsredovisning

Tabell 29. Anslagsredovisning (belopp i tkr)

Typ av anslag	Ingående överföringsbelopp	Årets utdelning enligt regleringsbrev	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 13 2:1 (ap.1 Diskrimineringsombudsmannen)	63	97 035	97 098	-100 685	-3 587
Summa	63	97 035	97 098	-100 685	-3 587

Finansiella villkor 13 2:1.
Beviljad anslagskredit 7 763 tkr.

Tilläggsupplysningar och noter

Kommentarer till noter

Belopp redovisas i tusentals kronor (tkr) där annat ej anges. Detta medför att summeringsdifferenser kan uppstå.

Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Myndighetens redovisning följer god redovisningssed enligt förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring.

Värdering av fordringar och skulder

Fordringar har tagits upp till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt. Skulder har tagits upp till nominellt belopp.

Periodavgränsningsposter

För periodisering tillämpas en beloppsgräns på 20 tkr.

Brytdag

DO har tillämpat 2016-01-05 som brytdag i enlighet med regelverket för statliga myndigheter. Begreppet brytdag syftar på den dag då den löpande bokföringen för räkenskapsåret i fråga ska vara avslutad. Efter brytdagen sker bokföring på räkenskapsåret men då i form av periodiseringar eller rättningar.

Värdering av anläggningstillgångar

Tillgångar med en bedömd ekonomisk livslängd om minst tre år och ett anskaffningsvärde på minst ett halvt prisbasbelopp redovisas som anläggningstillgångar. På anskaffningsvärdet görs en linjär avskrivning månadsvis.

Tillämpade avskrivningstider är:

Datorer med tillhörande utrustning samt bil	3 år
Övriga kontorsmaskiner samt immateriella tillgångar	5 år
Förbättringsutgifter på annans fastighet	6 år
Övriga inventarier	7 år

Avsteg från ovanstående avskrivningstider sker för de inventarier som övertogs i samband med upprättandet av myndigheten. Avskrivningsperioderna är förkortade då inventarierna bedöms ha kortare ekonomisk livslängd.

Avskrivningsperioderna för förbättringsutgifter på annans fastighet har anpassats till den längd som återstår av nyttjandeperioden av lokaler enligt regleringsbrevet för budgetåret 2014 om ändrad lokalisering av myndigheten till den 1 oktober 2016.

Ersättning till rådsledamöter och ledande befattningshavare

Enligt DO:s instruktion ska det vid myndigheten finnas ett råd. Rådet har till uppgift att ge myndigheten råd och stöd genom att tillföra sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor samt i andra frågor som har betydelse för verksamheten. Rådet består av ombudsmannen, som är ordförande, och högst tio ledamöter som utses av ombudsmannen. Ersättningen till DO består i huvudsak av lön för 2015.

Tabell 30. Rådets sammansättning samt arvoden och övriga ersättningar

Namn	Befattning	Ersättning (kr)
Agneta Broberg	Diskrimineringsombudsman	1 114 396
Kaisa Syrjänen	Expert minoritetsspråk, Svenska kyrkans huvudkontor	4 000
Louise Ring	HR-chef Axfood	2 000
Mikael Klein	Intressepolitisk chef, Handikappförbunden	4 000
Petra Herzfeldt Olsson	Docent i civilrätt och universitetslektor i internationell arbetsrätt, Stockholms universitet	4 000
Samuel Engblom	Samhällspolitisk chef, TCO	4 000
Saman Rashid	Enhetschef vid avdelningen för analys och uppföljning, Folkhälsomyndigheten	-

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

Anställdas sjukfrånvaro

För uppgifter om anställdas sjukfrånvaro, se Tabell 25, Sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder, på sidan 66.

Noter

Tabell 31. Not 1 Intäkter av anslag

Not 1	Intäkter av anslag	2015	2014
	Intäkter av anslag	100 446	103 662
	Summa	100 446	103 662

Skillnaden mellan intäkter av anslag i resultaträkningen och utgifter i anslagsredovisningen på 239 tkr beror på semesterlöneskuld intjänad till och med 2008 som redovisats mot anslag enligt övergångsbestämmelsen till 12 § anslagsförordningen.

Tabell 32. Not 2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar

Not 2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2015	2014
	Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	655	1 088
	Rättegångsersättning m.m.	122	93
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	520	732
	Summa	1 297	1 913

Tabell 33. Not 3 Intäkter av bidrag

Not 3	Intäkter av bidrag	2015	2014
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (A2014/2479/DISK)	1 071	278
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (Ku2015/01668/DISK)	353	-
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (S2015/2415/FST)	300	-
	Övriga bidrag	62	45
	Summa	1 786	323

Tabell 34. Not 4 Finansiella intäkter

Not 4	Finansiella intäkter	2015	2014
	Ränta på lån i Riksgäldskontoret	12	-
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	-	35
	Övriga finansiella intäkter	-	0
	Summa	12	35

Tabell 35. Not 5 Kostnader för personal

Not 5	Kostnader för personal	2015	2014
	Lönekostnader (exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	46 770	49 348
	- varav arvode till råd och ej anställd personal	28	88
	Övriga kostnader för personal	27 204	26 800
	Summa	73 974	76 148

Tabell 36. Not 6 Finansiella kostnader

Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	19	-
Ränta på lån i Riksgäldskontoret	-	11
Övriga finansiella kostnader	5	1
Summa	24	12

Tabell 37. Not 7 Balanserade utgifter för utveckling

Not 7 Balanserade utgifter för utveckling	2015-12-31	2014-12-31
Ingående anskaffningsvärde	2 770	1 944
Årets anskaffningar	1 713	826
Summa anskaffningsvärde	4 483	2 770
Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 737	-1 625
Årets avskrivningar	-225	-112
Summa ackumulerade avskrivningar	-1 962	-1 737
Utgående bokfört värde	2 521	1 033

Tabell 38. Not 8 Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar

Not 8 Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	2015-12-31	2014-12-31
Ingående anskaffningsvärde	3 032	3 052
Årets anskaffningar	-	-
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-750	-20*
Summa anskaffningsvärde	2 282	3 032
Ingående ackumulerade avskrivningar	-2 570	-2 439
Årets avskrivningar	-112	-151
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	400	20*
Summa ackumulerade avskrivningar	-2 282	-2 570
Utgående bokfört värde	0	462

*Justering av 2014 års siffror avser en utrangering

Tabell 39. Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet

Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet	2015-12-31	2014-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1 134	998
Årets anskaffningar	-	136
Summa anskaffningsvärde	1 134	1 134
Ingående ackumulerade avskrivningar	-777	-558
Årets avskrivningar	-204	-219
Summa ackumulerade avskrivningar	-981	-777
Utgående bokfört värde	153	357

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

Not 10 Maskiner, inventarier, installationer med mera	2015-12-31	2014-12-31
Ingående anskaffningsvärde	5 857	10 577
Årets anskaffningar	151	2 370
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-	-7 090
Summa anskaffningsvärde	6 008	5 857
Ingående ackumulerade avskrivningar	-3 199	-9 682
Årets avskrivningar	-620	-498
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	-	6 981
Summa ackumulerade avskrivningar	-3 819	-3 199
Utgående bokfört värde	2 189	2 658

Tabell 41. Not 11 Fordringar hos andra myndigheter

Not 11 Fordringar hos andra myndigheter	2015-12-31	2014-12-31
Fordran ingående mervärdesskatt	2 027	2 028
Kundfordringar hos andra myndigheter	-	6
Summa	2 027	2 034

Tabell 42. Not 12 Övriga kortfristiga fordringar

Not 12 Övriga kortfristiga fordringar	2015-12-31	2014-12-31
Förskott lön	51	-
Summa	51	-

Tabell 43. Not 13 Förutbetalda kostnader

Not 13 Förutbetalda kostnader	2015-12-31	2014-12-31
Förutbetalda hyreskostnader	3 305	3 252
Övriga förutbetalda kostnader	486	521
Summa	3 791	3 773

Tabell 44. Not 14 Avräkning med statsverket

Not 14 Avräkning med statsverket	2015-12-31	2014-12-31
Ingående balans avseende anslag i icke räntebärande flöde	-1	65
Redovisat mot anslag	-	8 000
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	1	-8 066
Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde	0	-1
Ingående balans avseende anslag i räntebärande flöde	-63	587
Redovisat mot anslag	100 685	96 006
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-97 035	-96 656
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	3 587	-63
Ingående balans avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	652	996
Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-240	-344
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	412	652
Totalt	4 000	588

Tabell 45. Not 15 Behållning i räntekonto i Riksgälden

Not 15 Behållning i räntekonto i Riksgälden	2015-12-31	2014-12-31
Behållning på räntekonto	5 201	13 907

Skillnaden mellan saldot på räntekontot mellan åren beror på att fakturan för hyreskostnaden på 4 000 tkr avseende kvartal 1 2015 utbetalades 2015-01-02, medan fakturan för hyreskostnaden avseende kvartal 1 2016 betalades ut 2015-12-30. Under 2014 hade DO ett regeringsuppdrag på 8 000 tkr som därmed minskade belastningen på räntekontot.

Tabell 46. Not 16 Övriga avsättningar

Not 16 Övriga avsättningar	2015-12-31	2014-12-31
Omstruktureringsåtgärd		
Ingående avsättning	1 414	525
Årets förändring	-529	889
Utgående avsättning	885	1 414
Kompetensutvecklingsåtgärd		
Ingående avsättning	859	709
Årets avsättning kompetensutvecklingsåtgärd	139	150
Utgående avsättning	998	859
Utgående avsättning	1 883	2 273

Under 2015 har en större omorganisation skett med bland annat nedläggning av en organisationsenhet. Avsättning för personalkostnader i samband med omorganisationen har gjorts med 3 278 tkr. Återföring 2015 avseende avsättningskostnader 2014 och 2015 uppgick till 3 807 tkr. Beräknad återföring 2016 uppgår till 885 tkr.

Avsättning för kompetensutveckling görs vid årets slut med 0,3% av lönesumman enligt avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala fackliga parterna. Under året har 139 tkr avsatts för kompetensutveckling och ingen förbrukning av medel har skett under 2015. Prognos av 2016 års förbrukning är 150 tkr – 200 tkr.

Tabell 47. Not 17 Lån i Riksgäldskontoret

Not 17 Lån i Riksgäldskontoret	2015-12-31	2014-12-31
Ingående balans	4 339	2 235
Under året nyupptagna lån	1 690	3 192
Årets amorteringar	-1 513	-1 088
Utgående balans	4 516	4 339

Beviljad låneram för 2015 är 8 000 tkr.

Tabell 48. Not 18 Övriga kortfristiga skulder

Not 18 Övriga kortfristiga skulder	2015-12-31	2014-12-31
Personalens källskatt	1 067	1 255
Övriga skulder	13	21
Summa	1 080	1 276

Tabell 49. Not 19 Upplupna kostnader

Not 19 Upplupna kostnader	2015-12-31	2014-12-31
Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	6 659	6 451
Övriga upplupna kostnader	313	740
Summa	6 972	7 191

Tabell 50. Not 20 Oförbrukade bidrag

Not 20 Oförbrukade bidrag	2015-12-31	2014-12-31
Bidrag från annan statlig myndighet	147	71
Summa	147	71

Bidrag från Kammarkollegiet enligt regeringsuppdrag Ku2015/01668/DISK. Bidraget förväntas tas i anspråk inom tre månader.

Beslut om årsredovisning 2015

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

Stockholm den 15 februari 2016

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman