



15424#4587215!5243  
03742232!52430374  
22324311347&#3134  
613131632@jf8723]%  
%4551452/=4689378  
9+4872339679811123  
8()0+9? ' 49815424#  
458215!52430374223  
2!5243037422324311  
347&#313461313163  
2@jf8723]%%455145  
2/=46893789+48723  
396798111238() **2010**



## Förord

DO kan se tillbaka på ett år som innehållit både med- och motgångar.

DO har en vision om ett samhälle som genomsyras av principen om alla människors lika värde och rättigheter. Myndighetens mandat är brett. DO har kommit en bit längre med det strategiska förhållningssättet till uppdraget och en gemensam syn på myndighetens roll för att nå samhällsförändring. En fusion tar dock tid innan den får genomslag. Det måste personalen på DO acceptera, trots att alla känner otålighet över att inte ha nått längre i alla delar.

Låt mig peka på några exempel av det som har åstadkommit under året. Ärendebalanserna har sjunkit och DO är på god väg med att komma tillrätta med långa handläggningstider. DO har bidragit till rättsutvecklingen genom vunna processer, inte minst genom framgångar i Arbetsdomstolen.

DO kan inte ensam agera mot diskriminering utan för att lyckas krävs samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället. Särskilt glädjande är den samverkan som byggts upp inom utbildningssektorn och inte minst det webbverktyg ([planforskolan.se](http://planforskolan.se)) som utvecklats som stöd för det förebyggande arbetet mot diskriminering i skolan.

DO har ett viktigt uppdrag och det finns en stor efterfrågan på vår kunskap. Det märks till exempel i ökningen av individanmälningar. Det märks i den omfattande rådgivning som DO bedriver men också i många förfrågningar om utbildning och medverkan. Det märks också i det ökade antalet besökare på vår webbplats.

Jag vill tacka DO:s alla medarbetare för stort engagemang och goda arbetsinsatser under verksamhetsåret 2010. Jag har ju själv inte varit med under den perioden men kan ändå i efterhand konstatera att DO är en myndighet som lyckats utföra kvalitativt mycket bra prestationer trots det något komplicerade läget. Jag har också noterat att det finns en grundläggande vilja att gå vidare och utveckla verksamheten. Det saknas inte idéer. Jag ser med stor förtröstan fram mot ett fortsatt engagerat arbete mot diskriminering.



Håkan Sandesjö

T.f. diskrimineringsombudsman

Ärende      LED 2011/23  
Handling    1

## Innehåll

Sammanfattande bedömning av resultatet .....	5
DO:s uppdrag .....	7
DO:s strategier .....	8
DO:s råd .....	9
Resultatredovisning och ekonomisk översikt.....	9
Tillsyn .....	12
Utvecklingsarbete.....	12
Resursfördelning avseende tillsyn.....	13
Individanmälningar .....	13
Arbetslivet.....	23
Utbildningssektorn .....	30
Övriga samhällsområden.....	35
Diskrimineringsersättning .....	42
Åtgärder som faller under DO-lagen.....	43
Aktiva åtgärder.....	44
Främjande.....	47
Resursfördelning avseende främjande .....	47
Muntlig och skriftlig rådgivning .....	48
DO:s utbildningar, medverkan och samverkan.....	52
Utredningsarbete .....	57
Fokusområden och inriktning i verksamhetsplan 2010 och 2011.....	65
Kommunikation .....	69
Myndighetens interna utveckling.....	73
Finansiell redovisning .....	82
Beslut om årsredovisning för 2010 .....	93

Bilaga 1 DO:s råd

Bilaga 2 Avslutsgrunder för anmälningar

Bilaga 3 Organisationsskiss

## Sammanfattande bedömning av resultatet

DO har stått inför flera utmaningar under 2010. Vid ingången av året fanns många individärenden under utredning, långa handläggningstider och skillnader i synen på handläggning av ärenden. Bakgrunden till situationen var bland annat att antalet ärenden ökat under 2009 och att DO:s mandat vidgades jämfört med tidigare ombudsmäns utan att mer resurser tillfördes. Ett annat skäl var att sammanslagningen av ombudsmännen medförde att utredare av individanmälningar fick nya arbetsuppgifter och diskrimineringsgrunder som man inte hade arbetat med tidigare.

En medarbetarenkät som gjordes under året visade brister inom den psykosociala arbetsmiljön, bland annat när det gäller hög arbetsbelastning men också på andra områden. Olika åtgärder har vidtagits under året och ytterligare kommer att vidtas för att komma tillrätta med bristerna.

Riksrevisionen lämnade kritik i samband med årsredovisningen för 2009. Även JO och JK har kritiserat DO under året för bland annat långa handläggningstider. DO har tagit kritiken på stort allvar och har vidtagit åtgärder inom olika områden för att utveckla och effektivisera arbetet.

Sedan våren 2010 har DO arbetat för att korta handläggningstiderna genom att införa kriterier för ärendehandläggning. Arbetet har gett goda resultat. Nästan dubbelt så många ärenden har avgjorts jämfört med föregående år och den utgående balansen av ärenden har sjunkit jämfört med den ingående. Arbetet med att korta handläggningstiderna är en förutsättning för att anmälningstinstitutet ska kunna bli effektivt, strategiskt och rättssäkert och därmed vara ett välfungerande verktyg för individers upprättelse och motverka diskriminerande strukturer – ett mål som DO sammantaget inte helt har uppnått under året.

Under 2010 har DO väckt talan i domstol i 19 ärenden. Vidare har DO under året träffat 38 förlikningar jämfört med 36 förlikningar föregående år. DO har vunnit ett mål i AD och fem mål i allmän domstol. DO har därmed haft framgång i sex mål av de elva som avgjorts i domstol. Motsvarande resultat för år 2009 var tre mål av tolv. Särskilt glädjande är att DO för första gången framgångsrikt drivit ett fall om åldersdiskriminering i AD (se DO ./ Arbetsförmedlingen, sidan 27). En annan viktig framgång var att hovrätten under 2010 slog fast att det var fråga om diskriminering av gravida kvinnor som nekats sjukpenning i de ärenden som DO drivit.

DO ska i första hand sträva efter att lösa tvister genom förlikningar och uppgörelser utom rätta. DO:s ambition är dock att i större utsträckning använda sig av möjligheten att föra ärenden till domstol både för att ge individer upprättelse och för att bidra till rättsutvecklingen.

DO har inte prioriterat tillsyn av aktiva åtgärder under 2010. DO har dock avslutat överförda ärenden från tidigare ombudsmän samt handlagt de anmälningar som kommit in. I slutet av 2010 initierade DO en granskning av utbildningsanordnare inom sjukvårdsområdet och förberedde en granskning av arbetsgivare som ska ske våren 2011.

Istället har insatser av främjande karaktär vidtagits för att stödja skolors arbete med aktiva åtgärder. Webbverktyget Plan för skolan, som tagits fram i samarbete med de andra myndigheterna inom skolområdet, har snabbt fått nästan 1 000 användare på skolor runt om i landet. DO:s handledningar för förskolan och skolan har också efterfrågats och fått tryckas om. Det står klart att de olika målgrupperna uppskattar att tillsynsmyndigheterna samordnar sin information. DO har också gjort en nulägesanalys av arbetsmarknadens parter arbete med att kartlägga och förebygga diskriminering. Syftet har varit att mobilisera parternas arbete mot diskriminering och att målgruppsanpassa DO:s insatser.

DO har under året fortsatt att uppmärksamma hur brister i tillgänglighet leder till brist på delaktighet för människor med funktionsnedsättning. DO får många anmälningar som rör bristande tillgänglighet som inte täcks av skyddet mot diskriminering. I olika sammanhang har DO därför påtalat att skyddet borde utökas. DO:s utredning av anmälningar om tillgänglighet till vallokaler visade på brister och DO riktade därför kritik mot de aktuella kommunerna. I dessa utredningar har DO använt sig av möjligheter som den s.k. DO-lagen ger. Det är en del av DO:s uppdrag och ett verktyg utanför det lagfästa diskrimineringskyddet som myndigheten framöver vill använda sig av mer.

År 2010 har DO fortsatt att utveckla sitt främjandeuppdrag. Det handlar dels om samverkan med det civila samhället<sup>1</sup>, dels om utbildning och samarbete med nyckelaktörer. Arbetet har inte kunnat ske i den omfattning DO hade önskat. Det fortsatta arbetet handlar om att se hur DO kan stödja aktörer som med anledning av sitt uppdrag eller på eget initiativ arbetar mot diskriminering. Det handlar vidare om hur DO kan fånga upp det civila samhällets syn på diskriminering och hitta kopplingen till de aktörer som riskerar att diskrimineras. Främjandeuppdraget rör också hur DO kan identifiera och påverka aktörer som utöver DO kan bidra till en utveckling mot ett samhälle fritt från diskriminering.

Även om DO hållit ett litet antal utbildningar i egen regi har DO i samverkan med andra genomfört utbildningsinsatser som riktat sig till minst 10 000 deltagare. Att nyckelaktörer, till exempel andra statliga myndigheter, utbildas om diskrimineringskyddet är en del av DO:s strategi för att motverka diskriminering. DO är särskilt nöjd med vad som åstadkommit inom skolområdet men vill utveckla sin verksamhet med egeninitierade utbildningar.

Rådgivningsverksamheten är en viktig del av främjandeuppdraget. Både den muntliga och den skriftliga rådgivningen ökade år 2010 jämfört med 2009. DO har ännu inte analyserat vad ökningen beror på men kan se att

---

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

uppmärksamhet av ärenden i media också leder till ökad rådgivning. DO ser dock behov av fortsatt utveckling både vad gäller målgruppsanpassning, kvalitetssäkring och förkortning av handläggningstiderna för dessa ärenden.

DO:s arbete med strukturering av omvärldsbevakning och kontakter med forskarvärlden har påbörjats men är ett område som behöver utvecklas vidare. Under år 2010 har DO publicerat två egna rapporter, en om diskriminering på bostadsmarknaden och en om upplevd diskriminering, samt en rapport i samverkan med SKL om indikatorer för mänskliga rättigheter i offentlig verksamhet.

DO:s synlighet i medierna ökade kraftigt jämfört med 2009. Rapporteringen om DO och DO:s verksamhet domineras av artiklar om individärenden, men i slutet av året fick kritiken mot dålig arbetsmiljö och långsam ärendehantering stort utrymme i media.

Det kan konstateras att 2010 var ett år som fortfarande kännetecknades av att fyra olika myndigheter slagits samman till en den 1 januari 2009. Året har präglats av arbete med de interna arbetsformerna och diskussioner för att skapa samsyn om uppdraget. Arbetsbelastningen har varit hög. Inom vissa områden märks nu resultatet av de olika åtgärder som har vidtagits. Inom andra områden finns stort behov av fortsatt utveckling, till exempel när det gäller en strukturerad omvärldsanalys.

### **DO:s uppdrag**

DO:s uppdrag har sin grund i bland annat EU-rätten som föreskriver att medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling. DO utgår även ifrån de så kallade Parisprinciperna, som är antagna av FN:s generalförsamling. I principerna definieras rollen för oberoende nationella organ med uppdrag att bevaka respekten för de mänskliga rättigheterna.

DO:s lagfästa mandat med den sammanhållna diskrimineringslagstiftningen är plattformen för ombudsmannens verksamhet mot diskriminering och missgynnande och för att säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter. DO:s vision – principen om allas lika värde och rättigheter genomsyrar det svenska samhället – utgår ifrån FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna.

Enligt 1 § förordningen (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen har DO de uppgifter som följer av lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen, diskrimineringslagen (2008:567) och föräldraledighetslagen (1995:584). Enligt 2 § i samma förordning ska DO följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

Av lagen om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen) framgår att DO har de uppgifter som står i diskrimineringslagen. Ombudsmannen ska därutöver verka för att diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte

förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Under avsnittet Tillsyn<sup>2</sup> nedan redovisas prestationer inom DO:s tillsynsuppdrag (sidan 12).

Tillsynen över diskrimineringslagen innebär att DO ska se till att lagens förbud och skyldigheter följs. DO har även rätt att väcka talan för enskild som missgynnats i samband med föräldraledighet.

I tillsynsuppdraget ingår att utreda enskilda anmälningar och granska arbetsgivares och utbildningsanordnares så kallade aktiva åtgärder. I uppdraget ingår även att DO kan föra talan i tvister i domstol. DO kan också genomföra granskningar utanför diskrimineringslagens område med stöd av DO-lagen.

Till området Främjande (sidan 47) hör DO:s rådgivningsverksamhet. Dit vänder sig främst enskilda människor som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade men också andra, till exempel arbetsgivare som vill få vägledning i hur man förebygger diskriminering. Här redovisas också informations- och utbildningsverksamheten, samverkan och överläggning med olika relevanta nyckelaktörer, internationellt arbete samt hur DO följer forsknings- och utvecklingsarbete. I området ingår också DO:s utredningsarbete, remisshantering samt övrigt arbete som kan relateras till DO:s uppgift att hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering.

### **DO:s strategier**

Utifrån DO:s vision har myndigheten arbetat fram ett strategiskt förhållningssätt som innebär att olika delar i uppdraget ska samverka för att åstadkomma samhällsförändring. Strategierna är både mål och ett sätt att arbeta på:

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

---

<sup>2</sup> Tillsyn kallades i årsredovisningen 2009 för Granskande men står för samma innehåll.

## **DO:s råd**

Enligt DO:s instruktion ska det vid myndigheten finnas ett råd. Rådet har till uppgift att ge myndigheten råd och stöd genom att tillföra myndigheten 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. Rådets medlemmar framgår av Bilaga 1.

DO:s råd har haft två möten under 2010. Vid dessa möten diskuterades myndighetens uppdrag, vision och strategier samt organisation och verksamhetsplan.

Ett par av rådsledamöterna har även engagerats som föreläsare vid interna seminarier och utbildningstillfällen på DO under 2010 (se avsnittet som rör Kompetensutveckling, sidan 75).

## **Resultatredovisning och ekonomisk översikt**

### **Redovisning av verksamheten**

DO:s redovisning av verksamhetens resultat utgår från en indelning i Tillsyn och Främjande verksamhet.

Under avsnittet Tillsyn nedan, som i första hand knyter an till strategi 1 att juridiken är ett verktyg (se avsnittet DO:s strategier, sidan 8), redovisas prestationer inom DO:s tillsynsuppdrag.

Även om DO:s strategier samverkar och utgår från hela DO:s uppdrag tar prestationerna under Främjande särskilt sikte på strategi 2, 3 och 4 (se avsnitt DO:s strategier på sidan 8).

I avsnittet som rör myndighetens interna utveckling redovisas prestationer hänförliga till strategi 5. Här redovisas till exempel organisation, anställda, kompetensutveckling och arbetsmiljö.

### **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. Det finns inga ytterligare återrapporteringskrav för 2010 i instruktion eller regleringsbrev.

Verksamheten redovisas med samma indelning som under 2009- Tillsyn och Främjande. För 2010 går det dock att göra en mer detaljerad redovisning än vad som var möjligt för 2009, tack vare ett mer utvecklat diariesystem, införandet av tidredovisning samt en uppföljning av projekt- och aktivitetskostnader i redovisningen.

2009 var myndighetens första verksamhetsår varför jämförelsesiffror endast kan redovisas för detta år. Prestationskostnader som baseras på nedlagd arbetstid kan inte redovisas för 2009. För 2010 baseras beräknade kostnader på det sista kvartalet 2010 då tidredovisning infördes i oktober 2010. DO

bedömer att resultatet ändå ger en rättvisande bild. Under 2011 kommer DO att fortsätta utveckla uppföljningen av verksamheten för att få en bättre styrning mot myndighetens uppställda mål. Den statistik som redovisas i resultatredovisningen kommer främst från myndighetens diariesystem, W3D3. Diariesystemet har sedan det infördes 2009 fortsatt att utvecklas, men fortfarande återstår en del utvecklingsarbete.

Anmälningssärenden som har överförts från de tidigare ombudsmännen, det vill säga inkom före sammanslagningen och före verksamhetsåret 2009, redovisas endast summariskt. De ingår inte heller i beräkningen av handläggningstider. Någon mer detaljerad redovisning är inte möjlig på grund av skillnader i de tidigare ombudsmännens diariesystem och rutiner. DO kan därför endast redovisa det antal ärenden som har överförts till den nya myndigheten samt hur många av dem som har avslutats.

Redovisning och analyser av ärenden avser främst avslutade individanmälningar, utom i vissa delar där inkomna ärenden är mer intressanta för att kunna följa trender. Det kan till exempel vara könsuppdelad statistik för anmälningar.

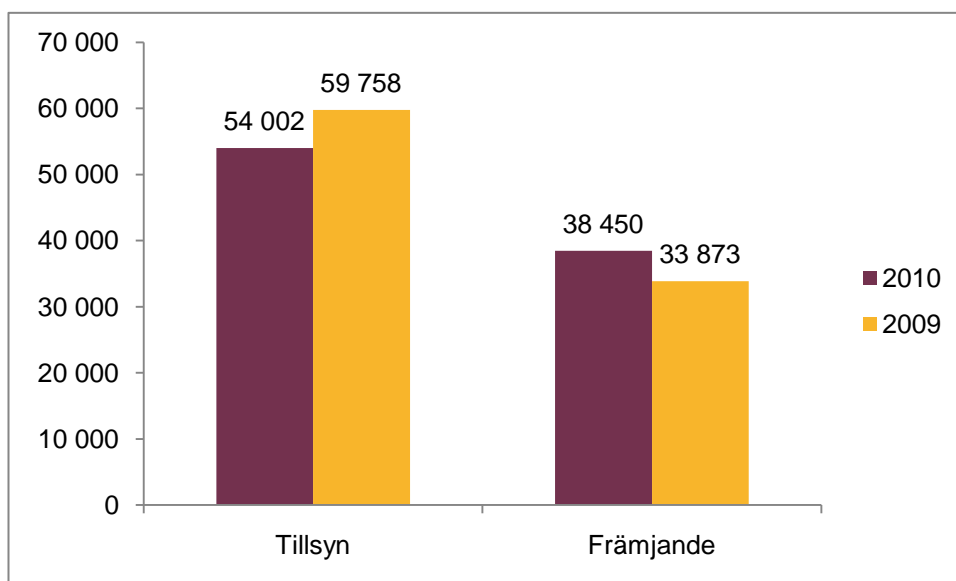
Under året utvecklades uppföljningen av rådgivningen per telefon och en mer detaljerad redovisning är därför möjlig för 2010 jämfört med året innan. För den skriftliga rådgivningen har två månader, april och oktober, följts upp och analyserats för att få bättre kunskap om vad den skriftliga rådgivningen består i.

### **Ekonomisk översikt**

Myndighetens gemensamma kostnader fördelas efter de direkta personalkostnaderna på Tillsyn respektive Främjande. De direkta personalkostnaderna är beräknade enligt tidredovisningen som gjordes från och med oktober till och med december 2010.

Myndighetens gemensamma kostnader består av kostnader för myndighetens ledning (inklusive DO:s råd), stab och administration, lokaler, utrustning, inventarier, kompetensutveckling samt kostnader för verksamhetsutveckling med mera. 2009 användes den organisatoriska strukturen som fördelningsnyckel för samtliga kostnader.

Figur 1. Nettokostnader för tillsyn och främjande (tkr)



Utfallet av årets kostnader fördelas på tillsyn med 59 procent och på främjande med 41 procent (se avsnitt Tillsyn, sidan 12 och avsnitt 47 Främjande, sidan 47). 2009 var motsvarande fördelning 61 procent på tillsyn och 39 procent på främjande. Årets utfall är i enlighet med DO:s prioritering. Tillsynsarbetet och då särskilt handläggning av individanmälningar har prioriterats i syfte att komma till rätta med höga balanser och långa handläggningstider.

De totala nettokostnaderna är något lägre 2010, vilket förklaras av att DO inte har haft samma externa finansiering som 2009 (EU-bidrag och anslag via Ungdomsstyrelsen). De lägre kostnaderna för tillsyn beror bland annat på lägre rättegångs- och advokatkostnader. Ökningen av nettokostnader inom främjande beror på ökade kostnader 2010 för till exempel trycksaker, lagerhållning, profilprodukter och webb.

Tabell 1. Intäkter och kostnader för tillsyn och främjande

	2010	2009
<b>Intäkter (andra än anslag)</b>	<b>2 637</b>	<b>7 060</b>
Tillsyn	1 807	1 978
Främjande	830	5 082
<b>Kostnader</b>	<b>95 089</b>	<b>100 691</b>
Tillsyn	55 809	61 736
Främjande	39 280	38 955

Verksamhetens kostnader uppgår totalt till 95 089 tkr (år 2009 uppgick de till 100 691 tkr).

Kostnadsminskningen mellan 2009 och 2010 beror, förutom skälen som angavs ovan, på initiala kostnader i samband med myndighetens bildande. Det handlar till exempel om framtagande av basmaterial, teknisk utrustning och iordningsställande av lokaler. Andra intäkter än anslag avser bidrag från

EU, avgifts- och uppdragsintäkter samt finansiella intäkter. Minskningen av intäkterna 2010 beror främst på att inget EU-bidrag avräknats under 2010 och på lägre rättegångsersättning.

### **Anslag**

Årets anvisade medel för anslag Uo13 2:1 uppgick till 92 480 tkr. Beaktat det ingående anslagsutnyttjandet och indragningen under året var det disponibla beloppet 91 698 tkr. Övriga anslagsposter, från gamla ombudsmän samt anslagsposter från Ungdomsstyrelsen, har förbrukats under året.

Anslagsförbrukningen uppgick till 89 995 tkr, motsvarande 98 procent av det disponibla beloppet. Årets anslagssparande uppgår till 1 703 tkr. Det kan förklaras av att återbesättning av vakanser fördröjts och att alla tjänster inte var tillsatta vid årsskiftet.

### **Tillsyn**

I tillsyn ingår hantering av individanmälningar, domstolsprocesser, tillsyn av aktiva åtgärder och granskning i enlighet med DO-lagen. Definitioner av dessa finns under respektive avsnitt.

DO har under 2010 fortsatt att utveckla och kvalitetssäkra sin tillsynsverksamhet. DO:s målsättning är att handläggningen av individ- och granskningsärenden ska vara effektiv, strategisk och rättssäker.

### **Utvecklingsarbete**

Som ett led i att utveckla DO:s ärendehandläggning beslutades i juni 2010 att påbörja ett arbete med att ta fram gemensamma kriterier för handläggningen och ramar för systematiska genomgångar av individärenden. Syftet med arbetet är att uppnå enhetlighet i handläggning inom myndigheten, öka utrymmet för medarbetare med beslutsdelegation att arbeta självständigt samt minska handläggningstiderna. Ett mål sattes också upp om en längsta handläggningstid om sex månader för ett normalärende och åtta månader för ett mer komplicerat ärende. Genomsnittlig handläggningstid bör inte överstiga 3 månader eller cirka 90 dagar fram till dess att DO beslutar i ärendet.

Ett utkast till kriterier för att prioritera ärenden har tagits fram och arbetet med systematiska genomgångar har påbörjats. Särskilda ärendegrupper som består av utredare, beslutsfattare och processförare har bildats. Ärendegrupperna ska ta fram kriterier för vad som kan vara viktigt att utreda. Detta sker utifrån den rättsliga bedömningen av ett ärende eller en ärendetyp, men också utifrån strategiska överväganden. DO vill genom arbetet säkerställa att utredarna lägger ner tid på rätt ärenden och att rätt åtgärder vidtas i de ärenden som myndigheten bedömer bör utredas. DO vill också säkerställa att enskilda inte lider rättsförluster.

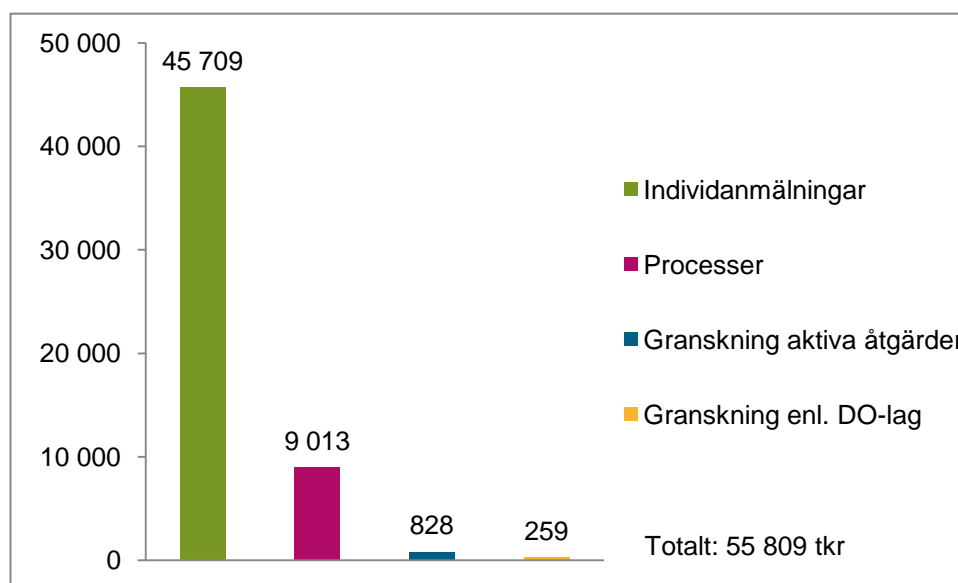
Dessa och andra vidtagna och planerade åtgärder för att säkerställa kvaliteten i DO:s arbete med individanmälningar har redovisats i en särskild promemoria, ”Åtgärder för att säkerställa en effektiv, strategisk och

rättssäker hantering av individanmälningar”, som fastställdes av DO:s ledningsgrupp i december. Promemorian har kommunicerats både internt och externt.

### Resursfördelning avseende tillsyn

Tillsynsverksamhetens kostnader uppgick under 2010 till 59 procent (55 809 tkr) av DO:s totala resurser. Inom tillsynsområdet svarar individanmälningar för 82 procent och processer för 16 procent, se diagrammet nedan. Granskning av aktiva åtgärder uppgick till cirka 1,5 procent.

Figur 2. Kostnadsutfall avseende Tillsyn



Tabellen visar kostnader fördelade efter tidredovisning oktober till december 2010.

Med processer avses ärenden där DO har väckt talan i domstol och som ännu inte är avgjorda. Kostnaderna består huvudsakligen av personalkostnader, men även rättegångskostnader och advokatkostnader återfinns i kostnadsutfallet. Utfallet återspeglar den prioritering av individanmälningar som DO gjorde under 2010 för att minska den ärendebalans som fanns vid ingången av året, för att korta handläggningstiderna samt för att garantera att enskilda inte lider rättsförluster. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

### Individanmälningar

Individanmälningar är anmälningar som inkommit till DO från enskilda individer som upplevt sig diskriminerade eller missgynnade. Inledningsvis redovisar DO det totala antalet individanmälningar, för att därefter redovisa anmälningar uppdelade på arbetslivet, utbildningssektorn och övriga samhällsområden.

## Balanser för anmälningar

Tabell 2. Balanser för anmälningar

	2010	2009
Ingående balans	1 633**	728*
Inkomna	2 614	2 537
Avslutade***	3 189	1 635
<b>Utgående balans</b>	<b>1 058</b>	<b>1 630</b>

\* Ingående balans från de tidigare ombudsmännen; JämO, HomO, HO och DO

\*\* Differensen mellan den utgående balansen för 2009 och den ingående balansen 2010 beror på att det funnits behov av att återöppna vissa avslutade ärenden för vidare handläggning.

\*\*\* Med avslutade menas ärenden som har avslutats i diariet.

Balans innebär antal öppna ärenden, det vill säga ärenden där DO ännu inte har avslutat sin handläggning. I tabellen ovan redovisas hur många ärenden som inkommit till myndigheten under året samt hur många som avslutats. Med utgående balans avses antal öppna ärenden som överförs till kommande verksamhetsår. Där återfinns även ärenden som behandlas eller ska behandlas i domstol.

Den ingående balansen för år 2010 var 1 633 anmälningar. Av dessa är 286 anmälningar som inkommit till de tidigare ombudsmännen, det vill säga före verksamhetsår 2009. Under 2010 kom det in 2 614 anmälningar från individer som upplevt sig diskriminerade eller missgynnade, vilket är en liten ökning jämfört med 2009 (cirka tre procent).

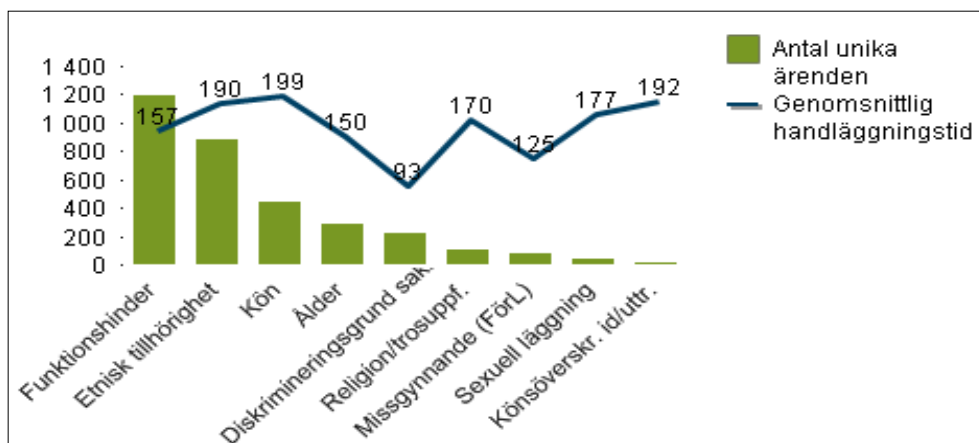
DO har under det gångna året prioriterat handläggning av individanmälningar, vilket också återspeglas i att den utgående balansen för 2010 har minskat. 82 procent av nedlagd arbetstid inom tillsynsverksamheten rör individanmälningar. Detta var en medveten prioritering för att komma till rätta med de problem som fanns avseende handläggning av individanmälningar.

Av de 3 189 ärenden som avslutades under 2010 rörde 237 anmälningar som inkommit före 2009. Vid årsskiftet 2010/2011 fanns det endast 6 öppna ärenden, av de som överfördes från de gamla ombudsmännen, förutom de som ligger i domstol.

Det är inte ett mål i sig att avsluta ärenden utan målet är att tid ska läggas på rätt ärenden. Någon färdig analys av vad som är en rimlig ärendebalans eller av hur många ärenden som överhuvudtaget bör utredas finns ännu inte. I alla ärenden görs en juridisk bedömning.

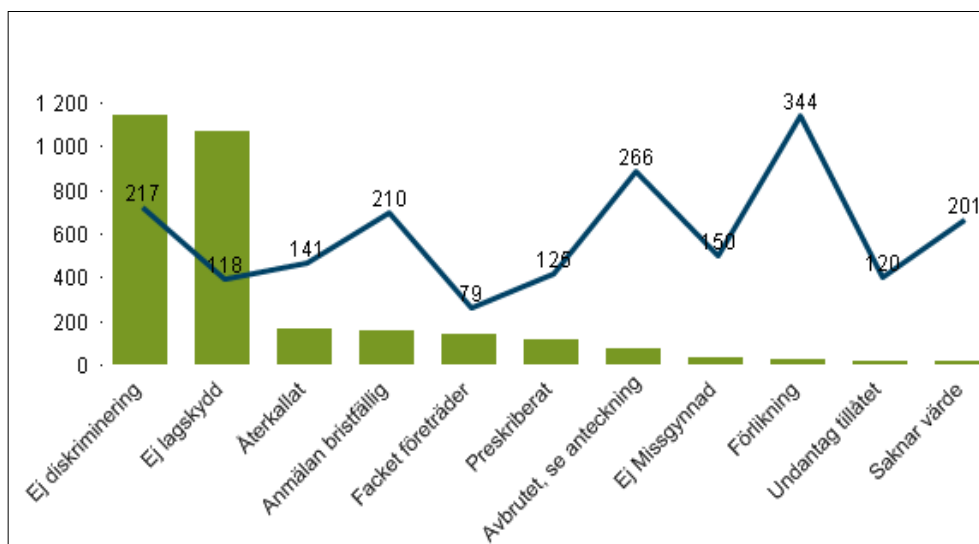
## Handläggningstid för individanmälningar

Figur 3. Handläggningstid kopplat till diskrimineringsgrund



Figuren ovan visar hur handläggningstiden varierar mellan olika diskrimineringsgrunder. Det är dock för tidigt att dra några slutsatser av detta då jämförelse med 2009 inte är möjlig och analys ännu inte gjorts. Medelhandläggningstiden för individanmälningar är 167 dagar. Överförda anmälningar från de gamla ombudsmännen ingår inte i den statistiken. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9). Detta gäller även figuren nedan.

Figur 4. Handläggningstid kopplat till avslutsgrund



Figuren ovan visar hur handläggningstiden varierar mellan olika avslutsgrunder. Det är dock för tidigt att dra några slutsatser av detta då jämförelse med 2009 inte är möjlig och analys ännu inte gjorts.

## Genomsnittlig handläggningstid

Tabell 3. Genomsnittlig handläggningstid i dagar

2010	2009
167	104

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

Handläggningstiden räknas från det att ärendet kommit in till DO till dess att det avslutats. Den genomsnittliga handläggningstiden för ett anmälningsärende under året var 167 dagar. Ärenden i domstol (som avslutats) ingår i handläggningstiden, vilket höjer den genomsnittliga handläggningstiden eftersom en domstolsprocess ofta tar flera år.

### Analys av handläggningstider

DO har under året 2010 haft fortsatta problem med långa handläggningstider. Dessa beror bland annat på det relativt stora antal ärenden som överfördes från de gamla ombudsmännen till den nya myndigheten, den kraftiga ökning av antalet anmälningar som skedde 2009 jämfört med tidigare år och den utvidgning av det lagstadgade skyddet mot diskriminering som genomförts. Det har också visat sig vara svårare att skapa en enhetlig och effektiv ärendehandläggning än vad som förutsågs vid bildandet av myndigheten. Rutinerna hos de tidigare ombudsmännen skiljde sig åt och trots framtagandet av nya handläggningsrutiner inför sammanslagningen kvarstod olikheter i utredningsmetodiken.

Såväl JO som JK har riktat kritik mot myndighetens ärendehandläggning och handläggningstider (se avsnittet Myndighetens interna utveckling/JO-/JK-anmälningar). Det interna mål om en längsta handläggningstid om sex månader för ett normalärende och åtta månader för ett mer komplicerat ärende som sattes upp i juni 2010 har inte uppfyllts. 36 procent av de ärenden som avslutades under 2010 överskred målet med en handläggningstid på högst sex månader och 26 procent översteg åtta månader. Målet behöver troligen preciseras, inte minst för att kunna följas upp på ett bra sätt. En genomsnittlig handläggningstid om 167 dagar är också för lång. Den bör enligt DO:s bedömning inte överstiga tre månader fram till dess att beslut i ärendet fattas.

För att uppnå de interna målen rörande handläggningstider beslutades i december om en särskild tidplan för avgörande av ärenden vars handläggningstid redan översteg de målen. Denna tidplan ingår i den promemoria rörande kvaliteten i DO:s ärendehantering som då fastställdes (se ovan under avsnittet Utvecklingsarbete, sidan 12). Enligt tidplanen skulle samtliga ärenden som blivit överförda från de gamla ombudsmännen

och i vilka beslut ännu inte fattats ha gått igenom. Beslut om avslut eller ställningstagande skulle vara fattat senast den 31 december. Målsättningen nåddes förutom för sex ärenden. När det gäller ärenden inkomna före den 1 juli 2009 och ärenden inkomna därefter men före den 1 januari 2010 fastställdes datum under 2011 då beslut i dessa skulle vara fattade. I övrigt gjordes bedömningen att de i juni 2010 beslutade målen om handläggningstider kommer att vara uppfyllda i maj 2011.

### Könsfördelning för anmälningar

Tabell 4. Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2010	2009
Kvinna	1 171	1 237
Man	1 349	1 172
Uppgift saknas	94	128
<b>Totalt</b>	<b>2 614</b>	<b>2 537</b>

Under 2010 var 45 procent av anmälarna kvinnor och 52 procent var män. För 3 procent saknades uppgift om kön. Antalet anmälningar från män ökade med cirka 15 procent jämfört med 2009 och svarade för drygt hälften av de totala anmälningarna under 2010.

Med uppgift saknas avses de ärenden i vilka anmälaren inte har uppgett kön eller har valt att inte definiera sig utifrån tvåkönsnormen.

### Fördelning av diskrimineringsgrunder för anmälningar

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

	2010	2009	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade
Etnisk tillhörighet	761	766	875	329
Funktionsnedsättning	965	900	1196	415
Kön	386	387	444	166
Könsidentitet eller könsuttryck	10	9	7	4
Missgynnande i samband med föräldraledighet	72	69	77	41
Religion eller annan trosuppfattning	101	64	102	31
Sexuell läggning	44	40	41	20
Ålder	291	267	285	162
Diskrimineringsgrund saknas	262	213	224	106
<b>Totalt</b>	<b>2 892</b>	<b>2715</b>	<b>3 251</b>	<b>1274</b>

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.

Cirka två tredjedelar av individanmälningarna rör diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet.

## Sektorsfördelning för anmälningar

Tabell 6. Inkomna anmälningar fördelat på sektor

	2010	2009
	Inkomna	Inkomna
Stat	547	548
Kommun	571	619
Landsting	220	275
Privat	1 267	1 087
Uppgift saknas	9	8
<b>Totalt</b>	<b>2 614</b>	<b>2 537</b>

Tabellen ovan visar vilka olika sektorer som anmäls: stat, kommun, landsting och privat sektor. Liksom föregående år dominerar anmälningar som rör den privata sektorn med 48 procent av de inkomna ärendena.

Anmälningar som rör stat och kommun svarar för 21 procent respektive 22 procent. Anmälningar rörande kommun minskade med ungefär 8 procent jämfört med 2009. Även anmälningar rörande landsting minskade i jämförelse med förra året. Någon analys om vad det kan bero på har inte gjorts.

## Fördelning av samhällsområden för anmälningar

Tabell 7. Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på samhällsområden

	2010	2009	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade
Arbetslivet*	763	807	854	417
Arbetsförmedling m.m.	42	36	42	15
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisation m.m.	12	9	13	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	8	2	4	0
Utbildning	244	192	193	77
Hälso- och sjukvård	169	179	281	19
Socialtjänst	157	102	136	16
Övriga varor och tjänster**	155	353	188	69
Restaurang och butik**	130	0	108	0
Socialförsäkring m.m.	107	111	134	32
Bostad**	76	0	98	0
Offentlig anställning	64	42	76	6
Försäkring och bank**	39	0	38	0
Värnplikt	0	1	0	0
Ej lagskyddade områden***	648	703	787	540
<b>Totalt</b>	<b>2 614</b>	<b>2 537</b>	<b>2 952°</b>	<b>1 193</b>

\* Missgynnade i samband med föräldraledighet redovisas under området arbetslivet.

\*\* I 2009 årsredovisning redovisades statistik för bostad, restaurang och butik och

försäkring och bank under Övriga varor och tjänster.

\*\*\* Med ej lagskyddade områden avses till exempel anmälningar som rör bristande tillgänglighet som inte omfattas av lagens diskrimineringskydd. Med tillgänglighet menas att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i en verksamhet eller i ett sammanhang på samma villkor som andra. Tillgänglighet kan definieras som tillgång till den yttre miljön, tillgång till information och möjlighet till kommunikation. Därutöver ingår i begreppet ej lagskydd bland annat anmälningar som rör myndighetsbeslut samt anmälningar om åldersdiskriminering utanför arbetslivet och utbildning och som inte omfattas av diskrimineringslagen. Anmälningar rörande utbildning redovisas närmare under avsnittet som rör utbildningssektorn.

° Avslutade ärenden från de tidigare ombudsmännen ingår inte i tabellen och därför stämmer siffran inte överens med balansen.

Mer information finns under respektive avsnitt om Arbetslivet, Utbildningssektorn och Övriga samhällsområden.

### Avslutsgrunder för anmälningar

En beskrivning av de olika avslutsgrunderna finns i Bilaga 2.

Tabell 8. Anmälningar fördelat på avslutsgrund

Avslutsgrund	2010	2009
Dom*	11	12
Förlikning*	38	36
Ej diskriminering	1 143	287
Ej lagskydd	1 067	537
Ej missgynnad enligt föräldraledighetslagen	36	12
Facket företräder	142	112
Preskriberat	112	60
Återkallat	161	103
Annan orsak	268	69
Ärenden överförda från tidigare ombudsmän***	215	407
<b>Totalt</b>	<b>3193°</b>	<b>1635</b>

\* Här ingår samtliga ärenden i vilka dom från Arbetsdomstolen meddelats samt domar från allmän domstol som vunnit laga kraft under 2010 oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

\*\* Här ingår samtliga ärenden i vilka förlikningsavtal slutits under 2010, oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

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

° Totalen överensstämmer inte med utgående balans eftersom ärenden som ännu inte avslutats i diariet ingår i siffran.

Ovanstående tabell visar att det efter utredning konstaterats att det i de flesta anmälningar inte kan bevisas vara diskriminering i lagens bemärkelse eller

att det som anmälts inte omfattas av något lagskydd (totalt närmare 70 procent). Förutom de ärenden som redan från början bedömts falla utanför diskrimineringslagen tillkommer ärenden där DO efter utredning gör bedömningen att de inte omfattas av lagskyddet. DO kan konstatera att den andel anmälningar som avslutas med bedömningen att de inte omfattas av något lagskydd är jämförbar med föregående år.

Arbetet med att utveckla diariesystemet samt interna rutiner pågår. Detta gäller särskilt avslutsgrunder och skillnaden mellan dessa.

#### Kostnad per ärende

Kostnad per avslutat anmälningsärende är i genomsnitt 17 tkr. Beräkningen baseras på den framräknade totala kostnaden för ärendehandläggning av individärenden och processer i förhållande till antalet avslutade ärenden.

Handläggningskostnaden för ärenden med olika avslutsgrunder varierar mellan 8 tkr och 22 tkr. Kostnaden för ärenden där diskriminering inte kan bevisas är 22 tkr, för ej lagskydd 12 tkr, ej missgynnad enligt föräldraledighetslagen 15 tkr, facket företräder 8 tkr, preskriberat 13 tkr, återkallat 14 tkr och annan orsak 20 tkr.

Handläggningskostanden för ärenden med olika diskrimineringsgrunder varierar mellan 9 tkr och 20 tkr. Kostnaden för ett ärende som rör funktionshinder är 16 tkr, etnisk tillhörighet 19 tkr, kön 20 tkr, ålder 15 tkr, diskrimineringsgrund saknas 9 tkr, religion/trosuppfattning 17 tkr, missgynnande (FörL) 13 tkr, sexuell läggning 18 tkr och könsöverskridande identitet/könsuttryck 19 tkr.

Någon analys av kostnadsskillnaderna har inte gjorts. Jämförelsekostnader för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### Redovisning av domar

Tabell 9. Redovisning av domar i individanmälningar

	2010	2010	2009	2009
	Arbets- domstol	Allmän domstol	Arbets- domstol	Allmän domstol
Dom vunnen, laga kraft	1	3	1	2
Dom förlorad, laga kraft	2	3	6	3
Dom meddelad, ej laga kraft		6		2*
<b>Totalt meddelade domar</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Dom 2009, laga kraft 2010		2*		

\* Dessa domar meddelades 2009 och vann laga kraft 2010. Båda var vinnande domar för DO.

Femton domar har meddelats under år 2010, tre av Arbetsdomstolen och tolv av allmän domstol, varav sex har vunnit laga kraft. Därutöver har två domar som meddelades under år 2009 vunnit laga kraft under år 2010.

DO har vunnit ett mål (av tre) i AD och fem mål (av de åtta som vunnit laga kraft) i allmän domstol. DO har alltså haft framgång i sex mål av elva.

Analys av de domar som har vunnit laga kraft finns under respektive avsnitt Arbetslivet, Utbildningssektorn och Övriga samhällsområden.

Under år 2009 meddelades fjorton domar, sju från Arbetsdomstolen och sju från allmän domstol, varav fem vann laga kraft under 2009. DO vann ett mål i AD och två mål i allmän domstol. DO hade alltså framgång i tre mål av tolv.

#### **Kostnad per process**

Kostnad per process avser handläggningstiden från det att DO har tagit ställning för att diskriminering eller missgynnande har förekommit och fattat beslut om att väcka talan i domstol. Kostnaden, 170 tkr per process har beräknats utifrån den totala framräknade kostnaden avseende processhandläggning i förhållande till antal meddelade domar och förlikningar.

I samband med huvudförhandling lämnar DO kostnadsräkning till domstolen avseende rättegångskostnader (uppskattning av nedlagd arbetstid plus eventuella utlägg). I genomsnitt uppgår detta till 62 tkr per dom som vunnit laga kraft. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### **Redovisning av förlikningar**

Under året har DO träffat 38 förlikningar, varav 22 på arbetslivsområdet, 3 på utbildningsområdet och 13 på övriga samhällslivet.

2009 träffades 36 förlikningar som fördelas på följande sätt: 20 på arbetslivsområdet, 5 på utbildningsområdet och 11 på övriga samhällslivet.

Analys av förlikningar 2010 finns under respektive avsnitt av Arbetsliv, Utbildningssektorn och Övriga samhällsområden.

#### **Kostnad per förlikning**

Varje förlikning kostar i genomsnitt 35 tkr, vilket baseras på genomsnittlig handläggningstid för de ärenden där DO har träffat förlikning. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### **Redovisning av stämningar**

Under 2010 har DO väckt talan i domstol i 19 ärenden, varav 8 i Arbetsdomstolen och 11 i allmän domstol. I slutet av år 2010 hade DO 43 pågående processer i domstol, 7 i Arbetsdomstolen och 36 i olika instanser i allmän domstol. En domstolsprocess kan omfatta flera anmälningssärenden.

#### **Analys av individanmälningar**

Den ökning av antalet individanmälningar som skedde under 2009 jämfört med 2008 kvarstår och har ökat något ytterligare under 2010. Av detta går det inte att dra några slutsatser om hur omfattande diskrimineringen i samhället är. Det får dock antas att det finns ett visst samband mellan DO:s främjandeinsatser och ärendetillströmningen. Tidigare erfarenheter visar till

exempel att det finns ett samband mellan främjandeinsatser och anmälningarnas sakinnehåll.

Den vanligaste avslutsgrunden för anmälningar är att DO kommer fram till att det inte varit fråga om diskriminering eller att DO inte sett det möjligt att driva ärendet i domstol med framgång. Många ärenden avslutas också med hänvisning till att det som anmälts inte faller inom det lagskyddade området. DO har under året bland annat i remissvar pekat på behovet av ett starkare lagskydd vad gäller åldersdiskriminering på andra områden än arbetslivet och utbildningsområdet samt bristande tillgänglighet, två områden inom vilka anmälningar ofta sker trots att lagskydd saknas.

DO ser med tillfredsställelse på ökningen av antalet ärenden inom arbetslivsområdet där facket företräder anmälaren om denne är medlem. Facket är den part som i första hand ska företräda sina medlemmar i en tvist om diskriminering. DO bedriver bland annat därför ett målmedvetet arbete för att få arbetsmarknadens parter att ta sitt ansvar att motverka och förebygga diskriminering och missgynnade (se nedan under avsnittet Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter, sidan 67).

Det är fler män än kvinnor som anmäler till DO. Det finns dock stora variationer mellan de olika ärendetyperna. Exempelvis anmäler dubbelt så många kvinnor som män diskriminering inom hälso- och sjukvården medan förhållandet är det omvända för området restaurang och butik. Någon analys av vad detta kan bero på eller om förhållandena bör föranleda några särskilda åtgärder har ännu inte gjorts.

DO har som tidigare nämnts under året börjat utveckla ett mer systematiskt arbetssätt avseende individanmälningar (se ovan under avsnittet Tillsyn/Utvecklingsarbete). Detta arbete återspeglas bland annat i ökningen av antalet avslutade ärenden under året. Under 2010 avgjordes mer än dubbelt så många ärenden som 2009. Som konstaterats ovan har DO dock inte uppnått de mål rörande handläggningstider som myndigheten ställt upp (se ovan under avsnittet Tillsyn/Handläggningstid för individärenden).

På grund av brister i diariesystemet och interna rutiner kan DO inte följa upp om något ärende har preskriberats under handläggning. Den absoluta merparten av de ärenden som avslutas med hänvisning till att de preskriberats har emellertid varit för gamla redan när anmälan gjordes. DO har emellertid, förutom att fortsätta att utveckla diariesystemet och rutiner, satsat på kompetensutveckling.

Målet om en rättssäker, effektiv och strategisk hantering av individanmälningar kan inte anses vara uppfyllt. DO gör dock bedömningen att det arbete som påbörjats under 2010 kommer att leda till både ökad kvalitet i ärendehandläggningen och kortare handläggningstider från och med 2011. Myndigheten avser också att fortsätta följa upp de mål som fastställts och vid behov vidta ytterligare åtgärder för att säkerställa en rättssäker, effektiv och strategisk hantering av individanmälningarna. Detta arbete är en förutsättning för att anmälningsinstitutet ska vara ett välfungerande verktyg för individens upprättelse och motverka diskriminerande strukturer.

När de problem som är förknippade med DO:s ärendehandläggning är åtgärdade kommer ett ökat utrymme skapas för till exempel granskning av arbetsgivares förebyggande åtgärder (se nedan under avsnittet Aktiva åtgärder).

Vad gäller de ärenden som drivits i domstol har utgångspunkten varit att ge anmälaren upprättelse i fall där DO efter utredning gjort bedömningen att det som anmälts strider mot diskrimineringslagstiftningen. Det ligger också i DO:s uppdrag att driva på rättsutvecklingen inom diskrimineringsområdet, ett område där rättspraxis fortfarande inte är särskilt omfattande. Även detta har beaktats när DO beslutat att ta ställning i ärenden. Mot den bakgrunden och då ärendena ofta innehåller flera olika bedömningsfrågor får sex vunna mål av elva anses vara ett bra resultat. När det gäller antalet stämningar och förlikningar är det DO:s förhoppning att det utvecklingsarbete som bedrivs avseende ärendehandläggningen ska resultera i att flera principiella ärenden kan drivas med framgång i domstol. Någon närmare analys av hur många ärenden per år som det är rimligt att DO tar ställning i och driver vidare har dock inte gjorts.

### Arbetslivet

Den största gruppen av individanmälningar som inkommer till myndigheten rör arbetslivet (cirka en tredjedel, se tabell Fördelning av samhällsområden för anmälningar, sidan 18).

### Balanser för anmälningar

Tabell 10. Balanser för anmälningar\*

	2010	2009
Ingående balans	423**	0*
Inkomna	825	854
Avslutade	913	434
<b>Utgående balans</b>	<b>335</b>	<b>420</b>

\* I tabellen redovisas endast anmälningar inkomna till DO och inga anmälningar överförda från de tidigare ombudsmännen. Tabellen inkluderar anmälningar som rör arbetsförmedling, medlemskap, samt närings- och yrkesverksamhet

\*\* Differensen mellan den utgående balansen för 2009 och den ingående balansen 2010 beror på att det funnits behov av att återöppna vissa avslutade ärenden för vidare handläggning.

Antalet inkomna anmälningar under 2010 har sjunkit något jämfört med 2009. Antalet avslutade anmälningar har mer än dubblats sedan förra året.

## Könsfördelning för anmälningar

Tabell 11. Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2010	2009
Kvinna	437	441
Man	377	393
Uppgift saknas	11	20
<b>Totalt</b>	<b>825*</b>	<b>854*</b>

\* Antalet inkluderar även anmälningar som rör arbetsförmedling, medlemskap, samt närings- och yrkesverksamhet.

Liksom år 2009 är det fler kvinnor än män som anmäler diskriminering i arbetslivet. DO har inte gjort någon närmare analys av orsaken till att fler kvinnor än män anmäler diskriminering i arbetslivet. Det är dock fler kvinnor än män som anmäler missgynnande som har samband med föräldraledighet. Kvinnor tar ut större del av föräldraledigheten och drabbas sannolikt i högre utsträckning på arbetsmarknaden när det gäller missgynnande från arbetsgivaren. Även när det gäller sexuella trakasserier är det i princip bara kvinnor som anmäler. Det är också kvinnor som främst anmäler lönediskriminering. Historiskt har det främst varit kvinnor som drabbats av diskriminering inom arbetslivet vilket sannolikt förklarar varför att det fortfarande är flest kvinnor som anmäler.

## Fördelning av diskrimineringsgrunder för anmälningar

Tabell 12. Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på diskrimineringsgrunder och missgynnande i samband med föräldraledighet

	2010	2009	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade
Etnisk tillhörighet	289	312	345	162
Funktionsnedsättning	122	141	158	77
Kön	190	182	238	94
Könsidentitet eller könsuttryck	1	2	0	1
Missgynnande i samband med föräldraledighet	72	69	77	41
Religion eller annan trosuppfattning	40	35	44	22
Sexuell läggning	7	11	11	5
Ålder	208	167	207	79
Ej angivet	63	57	30	12
<b>Totalt</b>	<b>992</b>	<b>976</b>	<b>1 110</b>	<b>493*</b>

\* Siffran redovisades inte i årsredovisningen 2009 utan arbetades fram i samband med årets redovisning.

En anmälan från en person kan innehålla flera diskrimineringsgrunder, till exempel kön och ålder. Siffrorna ovan överensstämmer därför inte med det totala antalet ärenden utan visar det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

Majoriteten av de anmälningar som rör arbetslivet handlar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, ålder eller kön. Diskrimineringsgrunden kön är vanligast vid anmälningar om

lönediskriminering medan etnisk tillhörighet är vanligt vid anmälningar som rör rekrytering, uppsägning, lönesättning och arbetsledning. Det är vanligare att kvinnor än män anmäler diskriminering i arbetslivet. Däremot är det fler män än kvinnor som anmäler åldersdiskriminering och även diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.

### **Ärendegrupper för anmälningar**

De ärenden på arbetslivsområdet som omfattas av lagstiftningen kan grovt delas in i fyra ärendegrupper: rekrytering, pågående anställning, avslut av anställning samt arbetslivet i vid mening. I den sistnämnda ingår anmälningar mot arbetsförmedling, a-kassa, fackförbund eller anmälningar avseende start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet.

#### **Rekrytering**

När det gäller rekrytering har det inkommit 202 anmälningar. Ett vanligt typärende är att en person med annan etnisk tillhörighet än svensk anmäler att hon eller han inte fått komma på intervju, alternativt inte gått vidare i anställningsförfarandet. Anmälaren kopplar det ofta till att hon eller han har ett utländskt klingande namn. Det är ofta svårt att visa att det finns ett samband med etnisk tillhörighet endast utifrån den omständigheten. Det har också visat sig svårt att göra det antagligt att anmälaren har lika eller bättre meriter i jämförelse med andra. Ett annat vanligt ärende är att en kvinna berättar att hon är gravid och anställningsförfarandet avbryts i samband med detta.

#### **Pågående anställning**

Vad gäller ärendegruppen pågående anställning så har det inkommit 376 anmälningar. De vanligaste ärendena rör trakasserier på arbetsplatsen, lönesättning och arbetsledning, exempelvis omplacering.

Ett vanligt ärende när det gäller trakasserier rör verbala trakasserier från kollegor samt att arbetsgivaren inte lever upp till den lagstadgade utredningsskyldigheten vid kännedom om trakasserier. De vanligaste diskrimineringsgrunderna är kön (vid sexuella trakasserier) samt etnisk tillhörighet. När det gäller sexuella trakasserier är det med ett undantag endast kvinnor som anmäler. Ärendena är ofta svårutredda då händelserna ibland ligger långt tillbaka i tiden. Det rör ofta situationer där ord står mot ord. I flertalet ärenden kan DO se att det är fråga om en oacceptabel situation på arbetsplatsen men det går inte att visa att det är fråga om trakasserier i diskrimineringslagens mening.

Lönediskriminering är ett annat vanligt ärende. Det är flest kvinnor som anmäler lönediskriminering. Även om det i dessa fall finns en löneskillnad mellan anmälarens lön och jämförelsepersonens är det svårt att visa ett samband mellan denna löneskillnad och diskrimineringsgrunden, till exempel kön. DO har därför inte gått vidare med något ärende gällande lön och diskrimineringslagen. DO har haft större möjligheter att gå vidare med löneärenden som rör föräldraledighet. Ett vanligt ärende är att arbetsgivaren inte ger lönepåslag under föräldraledigheten alternativt ett lågt påslag eftersom arbetstagaren inte är på plats. I dessa ärenden kan arbetstagaren till

exempel jämföra med sin egen tidigare löneutveckling och därmed påvisa ett samband med låg lön och föräldraledighet.

Ärenden som rör arbetsledning omfattar i flera fall att en anställd kommer tillbaka från sin föräldraledighet och då inte får tillbaka sina tidigare arbetsuppgifter utan ges mindre kvalificerade uppgifter. Den tidigare vikarien har tagit över uppgifterna eller så har uppgifterna delats ut på befintlig personal.

#### Avslut av anställning

Det har inkommit 185 ärenden som rör avslut av anställning. Denna grupp av ärenden omfattar såväl avslut av provanställning som uppsägning och avsked. Det kan handla om att provanställning avbryts på grund av graviditet eller att en anställning avslutas som påstås ha samband med funktionsnedsättning eller etnisk tillhörighet. Det är ofta fråga om uppsägningar som gäller ett stort antal anställda på grund av arbetsbrist. Det är då svårt att visa att just en individ blivit diskriminerad.

I 18 procent av anmälningarna som rör avslut vid anställning anges diskrimineringsgrunden ålder. Det kan till exempel handla om att en person inte får arbeta kvar efter uppnådd pensionsålder.

DO har stämt SAS (Scandinavian Airlines Systems AB) för åldersdiskriminering. Arbetsgivaren hade förhandlat med det lokala facket om en turordning som innebar att de kabinanställda som fyllt 60 år och därmed hade intjänad tjänstepension skulle sägas upp. DO företräder 25 personer.

#### Arbetslivet i vid mening

Ärendegruppen omfattar anmälningar mot arbetsförmedlingen, a-kassa, fackförbund eller anmälningar avseende start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet. Det vanligaste ärendet är att anmälaren är missnöjd med bemötandet och handläggningen hos arbetsförmedlingen. Ett annat typärende är att a-kassan eller Arbetsförmedlingen gett avslag på bidrag eller annan åtgärd. Det är vanligt att man anmäler diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Fackförbunden anmäls ofta när det gäller resultaten av en förhandling för en medlem. I dessa fall är det vanligt att anmälaren själv skrivit på en överenskommelse vilket gör det svårt att driva dessa ärenden. Ärendena rör i stor utsträckning etnisk tillhörighet.

## Avslutsgrunder för anmälningar

En beskrivning av de olika avslutsgrunderna finns i Bilaga 2 Avslutsgrunder för anmälningar.

Tabell 13. Anmälningar fördelat på avslutsgrund

Avslutsgrund	2010	2009
Dom*	4	7
Förlikning**	22	20
Ej diskriminering	441	154
Ej lagskydd	9	0
Ej missgynnad	36	12
Facket företräder	142	111
Preskriberat	89	45
Återkallat	101	76
Annan orsak	75	24
<b>Totalt</b>	<b>919°</b>	<b>449</b>

\* Här ingår samtliga ärenden i vilka dom från Arbetsdomstolen meddelats samt domar från allmän domstol som vunnit laga kraft under 2010 oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

\*\* Här ingår samtliga ärenden i vilka förlikningsavtal slutits under 2010, oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

° Totalen överensstämmer inte med utgående balans eftersom ärenden som ännu inte avslutats i diariet ingår i siffran.

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

Tabellen visar att antalet avslutade individärenden i arbetslivet mer än fördubblats jämfört med 2009. I synnerhet avslutsgrunden ej diskriminering har ökat kraftigt vilket kan förklaras med att ett stort antal ärenden kunnat avslutas efter genomgång i tematiska ärendegrupper.

## Redovisning av domar

Fyra ärenden avslutades genom dom.

### DO ./ Arbetsförmedlingen

Domen rör en 62-årig kvinna som sökte en tjänst som jobbcoach hos Arbetsförmedlingen (AF). AD bedömde att kvinnan mycket väl uppfyllde kravprofilen för arbetet och att hon var bättre meriterad vad gäller efterfrågad utbildning och arbetslivserfarenhet än flera av dem som kallades till intervju och även jämfört med i vart fall en av dem som anställdes.

Enligt AD utsatte AF kvinnan för köns- och åldersdiskriminering genom att inte kalla henne till intervju, samt åldersdiskriminering genom att hon inte erbjöds anställning. Arbetsförmedlingen dömdes att betala 75 tkr i diskrimineringsersättning till kvinnan (AD 91/10).

#### DO ./ Föräkringskassan

Domen rör en synskadad kvinna som sökte en tjänst som utredare på Föräkringskassan (FK). Kvinnan fick inte jobbet trots att hon uppfyllde alla kompetenskrav och hade goda referenser. FK ansåg att det interna dataprogrammet inte gick att använda med den punktskriftsanpassning som krävdes. AD kom fram till att trots att FK är en stor och resursstark arbetsgivare så var det inte skäligt att kräva att FK skulle ha vidtagit de stöd- och anpassningsåtgärder som hade behövts för att sätta kvinnan i en jämförbar situation med den för personer utan hennes funktionsnedsättning (AD 59/08).

#### DO ./ Friskis och svettis

Domen rör två muslimska kvinnor som bär huvudduk och som var timanställda hos Friskis och svettis. De anmälde till DO att deras chef vid flera tillfällen utsatt dem för trakasserier som hade samband med deras kön och religion. AD bedömde att DO – som har bevisbördan för vad som sagts, samt även att det varit klart för den som trakasserar att uttalandena var kränkande – inte uppfyllde sin bevisbörda i något avseende. AD bedömde arbetsgivarens beteende som diskussioner och frågor till kvinnorna och att de inte hade gjort klart att de upplevt diskussionerna som kränkande (AD 21/10).

#### DO ./ Arbetsförmedlingen

Domen rör en muslimsk man som var inskriven hos Arbetsförmedlingen (AF) där han gick en arbetsmarknadsutbildning och fick aktivitetsersättning. I samband med en intervju för en praktikplats hälsade mannen av religiösa skäl inte på den kvinnliga chefen genom att ta henne i hand, utan i stället genom att buga. Mannen fick ingen praktikplats på företaget. Enligt AF berodde det på mannens vägran att ta den kvinnliga vd:n i hand. AF beslutade därför att återkalla anvisningen till det arbetsmarknadspolitiska programmet, vilket innebar att mannen förlorade sin försörjning. Enligt tingsrätten hade AF inte någon saklig grund för att återkalla anvisningen som berodde på den uteblivna handskakningen. AF dömdes för att ha utsatt mannen för religiös diskriminering och att betala 60 tkr i skadestånd (Stockholms tingsrätt T 7324-06, domen överklagades inte).

#### **Redovisning av förlikningar**

DO har träffat 22 förlikningar under året inom området arbetsliv. I vissa fall är det flera diskrimineringsgrunder som berörs.

Åtta av förlikningarna har gällt rekrytering. I tre av dessa ärenden fanns det ett samband med att arbetssökandena berättat för arbetsgivaren att de var gravida. De övriga förlikningarna rörde diskrimineringsgrunderna religion, etnisk tillhörighet, ålder och kön.

Fem förlikningar har ingåtts inom området pågående anställning och gäller sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, trakasserier på grund av etnisk tillhörighet samt trakasserier på grund av sexuell läggning. En av

dessa förlikningar rörde missgynnande vid lönesättning som hade samband med föräldraledighet och en annan rörde graviditet.

Åtta förlikningar har träffats i ärenden rörande avslut av anställning. I fem av dessa förlikningar fanns det ett samband med graviditet. En förlikning gällde diskriminering som hade samband funktionsnedsättning. En annan förlikning gällde diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och den sista gällde missgynnande som hade samband med föräldraledighet.

Bara en förlikning har träffats inom kategorin arbetslivet i vid mening. Det rörde en avbruten yrkesutbildning och samband fanns med diskrimineringsgrunden religion.

Förlikningssummorna har en spännvidd mellan 20 tkr och 200 tkr. Den stora variationen beror dels på anmälningarnas skiftande karaktär, men framförallt på att vissa av ärendena avsett händelser som inträffat innan diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 med förstärkta krav på avskräckande ersättningsnivåer.

Förlikningen på 200 tkr är den hittills största som träffats. Det ärendet handlade om ett större företag som enligt anmälan avslutat ett uppdrag för en inhyrd arbetstagare som har samband med påbörjad graviditet. Företagets agerande ledde till att kvinnan förlorade sin anställning även hos bemanningsföretaget.

### **Analys av individanmälningar på arbetslivets område**

Förbud mot diskriminering i arbetslivet har i successivt ökande omfattning funnits i svensk lagstiftning sedan 1980. De fackliga organisationerna har en central roll vad gäller att företräda medlemmar som upplever sig diskriminerade eller missgynnade och att påverka arbetsgivarna att arbeta förebyggande mot diskriminering. Ändå väljer många fackligt anslutna som upplever sig diskriminerade eller missgynnade att göra en anmälan till DO som då tar kontakt med berört fackförbund. DO anser att parterna i större utsträckning ska ta sitt ansvar. För att förtydliga detta har DO under 2010 och 2011 ett särskilt fokus på att mobilisera arbetsmarknadens parter mot diskriminering (se vidare nedan under avsnittet Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter, sidan 67).

Antalet anmälningar om diskriminering som har samband med den nya grunden ålder har ökat under året. DO har också för första gången framgångsrikt drivit ett fall om åldersdiskriminering i Arbetsdomstolen. DO anser att det är betydelsefullt att det finns ett prejudikat angående åldersdiskriminering. DO har också under året väckt talan i ett fall som rör 25 personer som enligt DO:s uppfattning åldersdiskriminerats i samband med uppsägning.

DO har fortsatt att uppmärksamma att gravida kvinnor inte har tillgång till arbetsmarknaden på lika villkor som män. Diskriminering av gravida är vanligt förekommande i anmälningar och förlikningar. I 9 fall har DO ingått förlikning samt stämt i 3 fall. Förlikningsbeloppen har uppgått till som mest 200 000 kr, vilket är det högsta förlikningsbeloppet hittills. DO är nöjd med

att gravida kvinnors rättigheter bättre tillvaratas och att förlikningsbeloppen är jämförelsevis höga.

Det har dock under året inte i lika stor utsträckning förekommit förlikningar i ärenden som rör etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning och föräldraledighet. Vad gäller etnisk tillhörighet kan sägas att ärendena ofta är svårutredda då ord står mot ord och det sällan finns bevisning på samma sätt som kan vara fallet i ärenden som rör graviditet, funktionsnedsättning, religion eller ålder. Därför finns det, trots det stora antalet anmälningar, jämförelsevis få förlikningar som rör grunden etnisk tillhörighet. DO ser därför behov av ytterligare kompetensutveckling avseende utredningsmetodik i förhållande till de olika diskrimineringsgrunderna.

Handläggning av anmälningsärenden som rör arbetslivet styrs ofta av preskriptionsfrister. Det är oftast korta frister och det är dessutom flera frister att hålla reda på. Det förekommer att anmälningar redan är preskriberade när de inkommer till DO, varför DO inte kan vidta någon åtgärd.

## Utbildningssektorn

I följande avsnitt redovisas anmälningsärenden avseende alla utbildningsformer som omfattas av diskrimineringskyddet.

### Balanser för anmälningar

Tabell 14. Balanser för anmälningar

	2010	2009
Ingående balans	115	0*
Inkomna	244	192
Avslutade	193	77
<b>Utgående balans</b>	<b>166</b>	<b>115</b>

\* I tabellen redovisas endast anmälningar inkomna till DO och inga anmälningar överförda från de tidigare ombudsmännen.

Antalet inkomna anmälningar som rör utbildningsområdet har ökat med cirka 27 procent sedan 2009. Ökningen gäller främst anmälningar som rör högskolan.

### Könsfördelning för anmälningar

Tabell 15. Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2010	2009
Kvinna	125	88
Man	115	95
Uppgift saknas	4	9
<b>Totalt</b>	<b>244</b>	<b>192</b>

Mer än hälften av alla anmälningar som rör utbildningssektorn kommer från flickor och kvinnor. Det är en ökning med 42 procent från föregående år och

beror främst på att andelen anmälningar från kvinnor har ökat starkt inom högskoleområdet.

### Fördelning av diskrimineringsgrunder för anmälningar

Tabell 16. Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på diskrimineringsgrunder

	2010	2009	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade
Etnisk tillhörighet	94	74	69	29
Funktionsnedsättning	68	61	60	29
Kön	39	37	33	8
Könsidentitet eller könsuttryck	1	1	0	0
Religion eller annan trosuppfattning	15	11	13	6
Sexuell läggning	6	3	4	2
Ålder	15	7	12	5
Ej angivet	25	7	21	2
<b>Totalt</b>	<b>263</b>	<b>201</b>	<b>212</b>	<b>81*</b>

\* Siffran redovisades inte i årsredovisningen 2009 utan arbetades fram i samband med årets redovisning.

En anmälan från en person kan innehålla flera diskrimineringsgrunder, till exempel kön och ålder. Därför anger siffrorna ovan inte det totala antalet ärenden utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

Gemensamt för anmälningarna inom olika skolformer är att diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning dominerar.

Anmälningar som rör diskrimineringsgrunderna kön och sexuell läggning avser oftast skolans skyldighet att utreda och åtgärda trakasserier mellan elever.

I ärenden som innehåller inslag av såväl trakasserier som annan kränkande behandling samråder DO vid behov med Skolinspektionen om hur och av vilken myndighet ärendet ska handläggas.

### Fördelning på skolform för anmälningar

#### Högskolan

Under året har 62 anmälningar inkommit som rör högskolan, vilket är nästan dubbelt så många som året innan. Årets ökning av antalet anmälningar på högskoleområdet kan hänföras till ändringar i antagningsreglerna beträffande värderingen av meritpoäng och nya regler för hur utländska betyg ska värderas. Sökande med äldre avgångsbetyg har anmält åldersdiskriminering med hänvisning till att deras möjlighet att konkurrera om platser på högskolan blivit sämre jämfört med yngre studenter. DO bedömde att detta kunde utgöra indirekt diskriminering på grund av ålder. Indirekt diskriminering omfattas emellertid inte av lagskyddet, om den grundar sig på lag eller förordning (prop. 2007/08:95 sid 490). Eftersom reglerna för antagningen till högskolan grundar sig på

högskoleförordningen, faller situationen utanför diskrimineringslagens skydd. DO beslutade därför att avsluta dessa ärenden. Studenter med utländska och internationella betyg har anmält att de nya antagningsreglerna innebär etnisk diskriminering. DO analyserar för närvarande på vilket sätt dessa ärenden lämpligast ska hanteras.

#### Grund- och gymnasieskolan

De flesta anmälningsärenden (115) som inkommer till DO avseende utbildningssektorn rör elever i grund- och gymnasieskolan. Anmälningarna gäller oftast huvudmannens utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier eller annan kränkande behandling mellan elever. Många gånger är dessa anmälningar omfattande och resurskrävande att utreda. Det som anmäls är ofta många olika händelser som inträffat över en längre tidsperiod där flera personer varit inblandade. Det är också vanligt att frågeställningar som rör andra regelverk inom skolan berörs, till exempel rätten till särskilt stöd enligt 5 kap. grundskoleförordningen (1994:1194). När DO bedömer att frågor som faller inom Skolinspektionens tillsynsområde berörs samråder myndigheterna för att komma överens om vilken myndighet som ska utreda vad, för att säkerställa att den enskilde inte drabbas av någon rättsförlust.

Det är i stort sett alltid vårdnadshavarna som står bakom anmälningarna som rör minderåriga, även om det finns ungdomar som själva gör en anmälan. Utifrån ett barnperspektiv har DO som ambition att prioritera utredningen av de anmälningar som rör barn som fortfarande går kvar på den aktuella skolan och därmed riskerar att bli fortsatt utsatta för trakasserier och kränkande behandling. Det är dock relativt vanligt att en anmälan görs till DO först efter det att barnet bytt till en annan skola.

#### Förskola, förskoleklass, skolbarnomsorg och andra skolformer

Anmälningarna som rör barn i förskola, förskoleklass eller i skolbarnomsorg är fortsatt få. En ny företeelse som anmäls är diskriminering vid intagning till förskoleklass. Aktuella diskrimineringsgrunder är kön och funktionsnedsättning.

De situationer som anmäls rörande andra skolformer följer i stort samma mönster som grundskolan i övrigt.

## Avslutsgrunder för anmälningar

En beskrivning av de olika avslutsgrunderna finns i Bilaga 2  
Avslutsgrunder för anmälningar.

Tabell 17. Anmälningar fördelat på avslutsgrund

Avslutsgrund	2010	2009
Dom*	1	0
Förlikning**	3	5
Ej diskriminering	113	49
Ej lagskydd	29	1
Preskriberat	4	0
Återkallat	20	11
Annan orsak	27	16
<b>Totalt</b>	<b>197°</b>	<b>82</b>

\* Här ingår samtliga ärenden i vilka dom från Arbetsdomstolen meddelats samt domar från allmän domstol som vunnit laga kraft under 2010 oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

\*\* Här ingår samtliga ärenden i vilka förlikningsavtal slutits under 2010, oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

° Totalen överensstämmer inte med utgående balans eftersom ärenden som ännu inte avslutats i diariet ingår i siffran.

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

I en stor andel av de ärenden som har avslutas har DO bedömt att huvudmannen uppfyllt de krav på utredning och åtgärder som lagen ställer vid trakasserier mellan elever. Många ärenden har också avslutats efter att DO bedömt att det inte går att nå framgång i domstol, till exempel på grund av bevisvårigheter. Ofta står ord mot ord om vad som hänt och hur skolan har agerat. Det är också vanligt förekommande att skolans dokumentation över vidtagna åtgärder är bristfällig. Om inte heller anmälaren kan lämna tillräckligt specifika uppgifter om vad som hänt och när det har hänt bedömer DO ofta att det saknas förutsättningar för att driva ärendet i domstol med framgång. Skolinspektionen och DO har utvecklat en väl fungerande samverkan kring handläggning av anmälningar inom skollagsreglerad verksamhet. Myndigheterna har bland annat gemensamma rutiner för överföring av anmälningar till varandra och samråder regelbundet kring bedömningsfrågor.

Ett ärende som rönt stor uppmärksamhet är det så kallade niqabärendet. Anmälaren är en ung kvinna som av religiösa skäl bär niqab, ett plagg som döljer ansiktet förutom ögonen. I januari 2009 påbörjade hon en ettårig barnskötarutbildning på Västerorts vuxengymnasium i Stockholm. På skolan finns en ordningsregel som förbjuder eleverna att bära plagg som täcker ansiktet. När kvinnan började på skolan fick hon besked att hon inte

kunde gå utbildningen så länge hon bar niqab. Hon gjorde då en anmälan till DO.

DO bedömde att det strider mot diskrimineringslagen att, utan att ta hänsyn till de specifika förutsättningarna, utestänga en elev från undervisning bara för att hon bär niqab. Eftersom anmälaren ändå fått gå utbildningen ansåg DO att det inte var självklart att det kunde anses föreligga ett missgynnande i lagens mening. DO valde sammanfattningsvis att inte föra talan mot Stockholms stad med anledning av anmälan. Anmälan rönt stor uppmärksamhet i media och DO fick kritik av JO för långsam handläggning.

### **Redovisning av domar**

DO ./ Bromölla kommun.

Domen rör en pojke med Downs syndrom som nekades önskad förskoleplacering med hänvisning till sin funktionsnedsättning. Dåvarande Skolverket hade kritiserat kommunen och ansåg att den skulle ha behandlat pojken förskoleplacering utifrån närhetsprincipen och vårdnadshavarnas önskemål. Tingsrätten kom fram till att DO gjort antagligt att pojken hade blivit diskriminerad men att kommunen hade haft godtagbara skäl för sina överväganden inför beslutet om pojken förskoleplacering och att kommunen därför visat att någon diskriminering inte hade förekommit. DO överklagade tingsrättens dom men prövningstillstånd meddelades inte varför domen vann laga kraft (Kristianstads tingsrätt T2515–08).

### **Redovisning av förlikningar**

På utbildningsområdet har tre förlikningar träffats som alla handlat om trakasserier i olika former och skolans bristande åtgärder för att förhindra dessa. Ett ärende rörde sexuella trakasserier på ett universitet och repressalier. Förlikningsbeloppet blev 55 tkr vardera till två utsatta kvinnor. Det andra ärendet rörde en pojke som under lång tid utsattes för etniska trakasserier och dödshot av elever på en kommunal skola. Skolan kände till trakasserier, men lyckades inte åtgärda dem. Kommunen medgav brister. Förlikningsbeloppet blev 75 tkr. Det tredje ärendet gällde en bisexuell elev som anmält till DO att han utsattes för trakasserier på grund av sexuell läggning av andra elever under hela högstadieperioden. En förlikning träffades, som innebar att eleven fick 100 tkr och en ursäkt från kommunen.

Samtliga tre förlikningar avsåg händelser som inträffat före 2009.

### **Analys av individanmälningar inom utbildningssektorn**

Anmälningar på utbildningsområdet som rör etnisk tillhörighet gäller både trakasserier och diskriminering, medan anmälningar som rör funktionsnedsättning ofta aktualiserar frågor som stöd- och anpassningsåtgärder och tillgänglighet.

Bristande tillgänglighet i skolor kan ha en segregrande effekt och riskerar att utestänga elever. Elever med dolda funktionsnedsättningar kan behöva särskilt stöd i undervisningen och anpassad skolmiljö. Elever med till

exempel synnedsättning, hörselnedsättning eller rörelsehinder behöver tillgängliga lokaler och hjälpmedel. I skollagstiftningen ställs krav på att de lokaler som utbildningen bedrivs i ska vara ändamålsenliga. DO anser att lagstiftningen som reglerar tillgänglighet är otillräcklig på skolområdet, inte minst mot bakgrund av att diskrimineringslagen redan ställer krav på att högskolan i skälig omfattning ska göra lokaler tillgängliga och användbara för studenter med funktionsnedsättning.

Anmälningar om sexuella trakasserier handlar huvudsakligen om sexuella trakasserier mellan elever. Anmälningarna har gällt elever i alla åldrar, både barn och unga. Av anmälningarna framgår att både flickor och pojkar är utsatta, även om det oftast är pojkar som trakasserar. Inte sällan handlar det om allvarliga och långtgående sexuella handlingar som i flera fall har anmälts till socialtjänst och polis. Det förekommer också anmälningar från elever som har upplevt sig bli utsatta för sexuella trakasserier av lärare och annan skolpersonal. Dessa anmälningar avser oftast närgångenhet och verbala trakasserier.

DO kan dessvärre konstatera att ärendebalansen ökat inom utbildningssektorn under år 2010. Myndigheten kan också konstatera att dessa anmälningar inte sällan medför omfattande utredningsinsatser då det ofta rör sig om barn och unga som blivit utsatta för trakasserier och kränkande behandling under lång tid. DO har därför under året satsat på att kompetensutveckla berörd personal i att förhöra barn och att utreda ärenden som rör minderåriga. DO har också tagit fram en barnhandbok med praktiskt stöd för handläggarna i utredningar av enskilda ärenden som rör barn.

DO behöver fortsätta arbetet med att säkerställa en effektiv och likvärdig handläggning av dessa ärenden. Utifrån ett barnperspektiv är det viktigt att få ner handläggningstiderna av ärenden som rör barn. En angelägen uppgift inför kommande verksamhetsår är därför att ytterligare metodutveckla handläggningen av ärenden som rör barn. Detta utvecklingsarbete utgör en del av myndighetens generella utvecklingsarbete för att få ner handläggningstiderna och kvalitetssäkra handläggningen (se avsnittet Utvecklingsarbete, sidan 12).

### **Övriga samhällsområden**

Här behandlas anmälningar som rör övriga samhället. Dessa områden är bostad, försäkring och bank, hälso- och sjukvård, offentlig anställning, restaurang och butik, socialförsäkring m.m., socialtjänst, värnplikt samt övriga varor och tjänster.

## Balanser för anmälningar

Tabell 18. Balanser för anmälningar

	2010	2009
Ingående balans	809	0*
Inkomna	1 545	1 491
Avslutade	1 846	682
<b>Utgående balans</b>	<b>508</b>	<b>809</b>

\* I tabellen redovisas endast anmälningar inkomna till DO och inga anmälningar överförda från de tidigare ombudsmännen.

Antalet inkomna anmälningar har ökat med cirka 4 procent sedan 2009. Antal avslutade ärenden ökade kraftigt, vilket ledde till en minskning av ärendebalansen med 300 ärenden eller 37 procent.

## Könsfördelning för anmälningar

Tabell 19. Inkomna anmälningar fördelat på kön

	2010	2009
Kvinna	609	708
Man	857	684
Uppgift saknas	79	99
<b>Totalt</b>	<b>1 545</b>	<b>1 491</b>

Antalet anmälningar från män har ökat jämfört med föregående år och stod för 55 procent av alla anmälningar rörande övriga samhället under 2010.

## Fördelning av diskrimineringsgrunder för anmälningar

Tabell 20. Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på diskrimineringsgrunder

	2010	2009	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade
Etnisk tillhörighet	378	380	461	136
Funktionsnedsättning	775	698	978	307
Kön	157	168	173	69
Könsidentitet eller könsuttryck	8	6	7	2
Religion eller annan trosuppfattning	46	18	45	5
Sexuell läggning	31	26	26	13
Ålder	68	93	66	78
Ej angivet	174	149	173	93
<b>Totalt</b>	<b>1 637</b>	<b>1 538</b>	<b>1 929</b>	<b>703*</b>

\* Siffran redovisades inte i årsredovisningen 2009 utan arbetades fram i samband med årets redovisning.

En anmälan från en person kan innehålla flera diskrimineringsgrunder, till exempel kön och ålder. Därför anger siffrorna ovan inte det totala antalet ärenden utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

De vanligaste diskrimineringsgrunderna är etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning.

## Fördelning av samhällsområden för anmälningar

Tabell 21. Inkomna och avslutade anmälningar fördelat på diskrimineringsgrunder

	2010	2009	2010	2009
	Inkomna	Inkomna	Avslutade	Avslutade
Bostad	76	0*	98	0*
Försäkring och bank	39	0*	38	0*
Hälso- och sjukvård	169	179	281	19
Offentlig anställning	64	42	76	6
Restaurang och butik	130	0*	108	0*
Socialförsäkring m.m.	107	111	134	32
Socialtjänst	157	102	136	16
Värnplikt	0	1	0	0
Övriga varor och tjänster*	155	353*	188	69*
Ej lagskydd	648	703	787	540
<b>Totalt</b>	<b>1 545</b>	<b>1 491</b>	<b>1 846</b>	<b>682</b>

\* Bostad, försäkring och bank samt restaurang och butik redovisades i förra årets årsredovisning under Övriga varor och tjänster.

Liksom under 2009 görs flest anmälningar inom områdena hälso- och sjukvård, restaurang och butik, socialtjänst samt övriga varor och tjänster.

### Bostad

Anmälningar som rör bostad handlar framför allt om tillgången till bostad. De avser såväl hyresmarknaden som egnahemsmarknaden och bostadsrättsmarknaden och kopplas till hur uthyrningskriterier, förmedlingssystem och förfaringsätt tillämpas. Den upplevda diskrimineringen får ofta allvarliga konsekvenser eftersom bostad är ett så pass grundläggande behov men också för att anmälningarna visar på att barnfamiljer ibland drabbas. Även trakasserier och brister i boendestandarden i kombination med att vissa grupper är hänvisade till bristfälliga bostäder är situationer som återspeglas i anmälningarna. De vanligaste diskrimineringsgrunderna är etnisk tillhörighet, religion samt funktionsnedsättning.

### Försäkring och bank

Anmälningar inom bankområdet rör i huvudsak bemötandefrågor. I de flesta av de ärenden som avslutats har DO gjort bedömningen att det funnits bevissvårigheter.

Inom försäkringsområdet handlar det i huvudsak om begränsade möjligheter för personer med funktionsnedsättning att teckna försäkring.

Försäkringsbolagens policys gör att personer med olika typer av funktionsnedsättning ställs helt eller delvis utan det extra skydd som en privat sjukförsäkring ger.

### Hälso- och sjukvård

Generellt handlar anmälningarna om upplevt kränkande bemötande från vårdpersonal och vården som sådan. En betydande andel ärenden har gällt

tillgång till tolktjänst för döva och hörselskadade där DO har gjort bedömningen att det inte handlar om diskriminering i lagens mening. Kvinnor står för nästan dubbelt så många anmälningar som män. Detta hänger troligen samman med att kvinnor också utnyttjar vården mer än män. Den vanligaste diskrimineringsgrunden är etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, följt av kön och sexuell läggning.

#### Offentlig anställning

Ärendekategorin offentlig anställning omfattar situationer när en tjänsteman i stat, kommun eller landsting i sin anställning diskriminerar vid kontakt med allmänheten. En majoritet av anmälningarna rör polisen men även domstolsväsendet. Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet är vanligast, därefter kommer funktionsnedsättning och kön. Anmälningarna mot polisen behandlar i huvudsak situationer där en person anser sig ha fått ett sämre bemötande från polisen, vid exempelvis en id-kontroll eller ett omhändertagande, än vad en etniskt svensk person skulle ha fått.

#### Restaurang och butik

Ärendena berör olika situationer i eller strax utanför restauranger eller butiker. Bristande kundbemötande och service kan ta sig uttryck i eller uppfattas som diskriminering. Flera anmälare beskriver hur kränkningen förstärks om andra personer blivit vittnen till händelsen eller om särbehandlingen ägt rum inför andra gäster eller kunder.

Den vanligaste diskrimineringsgrunden är etnisk tillhörighet. Närmare 60 procent av de som anmäler är män. Oklara uppgifter om händelsen eller bevissvårigheter är huvudskälen till att restaurang- och butiksärenden avslutas.

#### Socialförsäkring

Anmälningar rörande socialförsäkring har gällt myndighetsbeslut, regelverk, handläggning och rutiner samt bemötande. Majoriteten av anmälningarna härrör från personer som har nekats sjukpenning eller sjukersättning. De vanligaste diskrimineringsgrunderna är kön, funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet. I anmälningarna som rör myndighetsbeslut har till exempel frågor om gravida kvinnor som nekats sjukpenning, gravida kvinnor som nekats havandeskapspenning och personer med symptomdiagnoser som nekats sjukförmåner varit aktuella. En annan orsak till anmälningar efter myndighetsbeslut har varit män som upplever sig könsdiskriminerade i fråga om förmåner med koppling till barn och familj.

#### Socialtjänst

Anmälningar mot socialtjänsten delas in i två grupper: socialtjänst angående familjelivet och övrig socialtjänst. Anmälningar angående familjelivet omfattar vårdnadstvister, omhändertagande av barn samt omhändertagna barn som inte får rätt till modersmål. De vanligaste diskrimineringsgrunderna är funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och kön.

Anmälningar rörande övrig socialtjänst omfattar anmälningar angående lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), hemtjänst, färdtjänst, ekonomiskt bistånd inklusive ekonomiskt bistånd till bostad, bostadsanpassning och elsanering samt vård helt eller delvis på minoritetsspråk. Diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning är vanligast förekommande.

#### Övriga varor och tjänster

Gruppen övriga varor och tjänster avser anmälningar angående vitt skilda situationer, mot en rad olika samhällsaktörer. Många anmälningar rör kollektivtrafiken och andra typer av resor samt även olika myndigheters ageranden. Huvudsakligen är det män som anmäler inom den här kategorin. Det är dock fler kvinnor än män som anmäler diskriminering som har samband med funktionsnedsättning och ålder.

#### Avslutsgrunder för anmälningar

En beskrivning av de olika avslutsgrunderna finns i Bilaga 2.

Tabell 22. Anmälningar fördelat på avslutsgrund

Avslutsgrund	2010	2009
Dom*	6	5
Förlikning**	13	11
Ej diskriminering	589	84
Ej lagskydd	1 029	536
Ej missgynnad	0	0
Facket företräder	0	1
Preskriberat	19	15
Återkallat	40	16
Annan orsak	166	29
<b>Totalt</b>	<b>1 862°</b>	<b>697</b>

\* Här ingår samtliga ärenden i vilka dom från Arbetsdomstolen meddelats samt domar från allmän domstol som vunnit laga kraft under 2010 oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

\*\* Här ingår samtliga ärenden i vilka förlikningsavtal slutits under 2010, oavsett om ärendet avslutats i diariet eller inte.

° Totalen överensstämmer inte med utgående balans eftersom ärenden som ännu inte avslutats i diariet ingår i siffran.

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

Tabellen visar att antalet avslutade individärenden inom övriga samhällslivet mer än fördubblats jämfört med 2009. I synnerhet avslutsgrunden Ej diskriminering har ökat vilket kan förklaras med att ett stort antal ärenden kunnat avslutas efter systematisk genomgång i tematiska ärendegrupper. Även diskrimineringsgrunden Ej lagskydd har ökat kraftigt

vilket kan förklaras av att det fortsatt komma in ett stort antal anmälningar om bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

### **Redovisning av domar**

Under 2010 har sex domar på det övriga samhällsområdet vunnit laga kraft.

#### **DO ./ Skaret Fastigheter AB**

En flyktingfamilj i Hällefors blev genom kommunen hänvisade en lägenhet hos en privat hyresvärd. Familjen fick betala 9 885 kronor i månaden för lägenheten, medan en annan familj, som bodde i en lika stor lägenhet hos samma värd betalade 6 tkr i månaden. Värden förklarade överhyran med att familjen var så stor och att det är dyrare att ha ”invandrare” som hyresgäster än ”svenskar”.

Tingsrätten friade hyresvärden eftersom domstolen inte ansåg att flyktingar och invandrare som grupp omfattas av lagens definition av ”etnisk tillhörighet”. DO överklagade domen till hovrätten som fann att hyresvärden gjort sig skyldig till etnisk diskriminering och skulle betala 30 tkr i skadestånd till flyktingfamiljen. Bolaget överklagade hovrättens dom till Högsta domstolen som inte meddelade prövningstillstånd och därmed står hovrättens dom fast (Göta hovrätts dom nr T 1666-09).

#### **DO ./ Uppsala kommun**

Ett par med somalisk bakgrund blev misstänkta för att ha låtit könsstympta sin äldsta dotter som då var tio år. Socialnämnden polisanmälde föräldrarna efter en anmälan från en distriktsköterska. Flickan blev hämtad av polis i skolan och utsattes för en gynekologisk tvångsundersökning. DO stämde kommunen för att ha låtit anmälarnas etniska tillhörighet styra hela utredningen av ärendet. Tingsrätten delade DO:s uppfattning och kommunen förpliktigades att betala 60 tkr i skadestånd till familjen för etnisk diskriminering, 30 tkr till flickan och 15 tkr var till föräldrarna. Kommunen överklagade domen men prövningstillstånd meddelades inte (Uppsala tingsrätts dom T 4350-07).

#### **DO ./ läkare (två mål)**

I två mål mot en läkare blev en kvinna med grekisk bakgrund och en man med turkisk bakgrund efter långvarig sjukskrivning remitterade av Försäkringskassan till läkaren som är specialist i psykiatri. Av formuleringar i läkarutlåtandena framgår det att läkarens bedömning till stor del endast grundar sig på kvinnans och mannens respektive bakgrund. Tingsrätten delade DO:s bedömning att patienterna utsatts för etnisk diskriminering och dömde läkaren att betala 60 tkr i skadestånd till var och en av dem. Domarna överklagades inte (Stockholms tingsrätts domar i mål nr T 16183-06 och T 25395-06).

#### **DO ./ Media Markt Göteborg-Högsbo TV-Hifi-Elektro AB**

Domen rör en student från Sri Lanka som under ett besök hos företaget anklagades för skadegörelse efter att ha öppnat förpackningen till en kamera som kostade 99 kronor. Tingsrätten kom fram till att företaget inte var ansvarigt för vaktbolagets agerande mot butikens kunder (DO hade inte

stämt vaktbolaget, eftersom detta likviderats). Domstolen tog även ställning till diskrimineringsfrågan och fann att gripandet av mannen i och för sig var felaktigt, men att DO inte hade lyckats göra diskriminering antagligt. DO överklagade domen men prövningstillstånd meddelades inte (Stockholms tingsrätt T 14513-08).

DO ./ Landstinget i Uppsala län

En lesbisk kvinna fick tre inseminationsbehandlingar utan att bli befruktad. När kvinnan fyllde 40 år passerade hon åldersgränsen för att få insemination och behandlingen avbröts. Hon och hennes partner begärde då att partnern som var yngre skulle få de tre återstående behandlingarna, vilket landstinget nekade dem med hänvisning till att samma regler tillämpas för lesbiska som för heterosexuella par.

HomO vann delvis målet i tingsrätten, men DO förlorade målet i hovrätten. Hovrätten fann att enligt gällande bestämmelser måste en adekvat jämförelse göras för att diskriminering ska kunna konstateras och hänvisade till de EU-direktiv som den svenska diskrimineringslagstiftningen bygger på. DO överklagade domen till Högsta domstolen som inte meddelade prövningstillstånd (Svea hovrätt T 9187-08).

### **Redovisning av förlikningar**

När det gäller förlikningarna i övriga samhällslivet kan särskilt noteras att tolv av tretton ärenden handlar om tillhandahållande av varor och tjänster. Förlikningarna avser olika verksamheter främst inom bostads-, transport- och restaurangbranschen. En förlikning handlar om diskriminering inom sjukvården.

Merparten av förlikningarna på detta område avser etnisk diskriminering. I drygt hälften av dessa ärenden har diskrimineringen samband med att anmälaren är rom. En förlikning har också träffats som gäller funktionsnedsättning och två som gäller sexuell läggning.

Förlikningsbeloppen är mellan 10 tkr och 55 tkr.

### **Analys av individanmälningar inom övriga samhällsområden**

Antalet anmälningar inom området har ökat något mellan 2009 och 2010. Av ökningen går dock inte att dra några slutsatser om hur omfattande diskrimineringen i samhället är eller om den har ökat. DO bedömer att ökningen sannolikt kan förklaras med att enskilda i större utsträckning har fått ökad kunskap om diskrimineringskyddet. Även den mediala uppmärksamhet som enskilda anmälningar får vid en domstolsprövning kan leda till en ökning av antalet anmälningar.

DO har även på samhällslivsområdet under året intensifierat arbetet med systematiska genomgångar av ärenden på ett antal sakområden. Detta har lett till en kraftig ökning av antalet avslutade ärenden.

Inom försäkringsområdet har DO valt att utreda och driva ett antal pilotfall i domstol. Inom hälso- och sjukvårdsområdet har DO beslutat att driva fyra ärenden. Ett av dessa har förlikts, i två har talan väckts och i det fjärde

förbereds en stämning. När det gäller socialförsäkringsområdet har DO stämt Försäkringskassan för könsdiskriminering av gravida kvinnor som nekats sjukpenning i 18 ärenden. Utav dessa har fyra fall prövats i tingsrätt och hovrätt (Stockholms tingsrätt T 15410-07, Svea hovrätt T 9430-09). Både tingsrätten och hovrätten slog fast att Försäkringskassan diskriminerat kvinnorna genom att neka dem sjukpenning med hänvisning till att graviditet inte är någon sjukdom. Försäkringskassan har överklagat hovrättens dom till Högsta domstolen.

De förlikningar som ingåtts på samhällslivsområdet under 2010 rör händelser som inträffade före 2009 och omfattas således av lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (DFL). Det förklarar bland annat de förhållandevis låga ersättningsbelopp som fastställts i dessa ärenden. Möjligheten är begränsad att driva så gamla ärenden i domstol med framgång, särskilt med beaktande av att bevisningen försämras ju längre tiden går.

Att DO vunnit fyra av sex mål i domstol under 2010 får anses vara ett bra resultat. Det faktum att domstolen inte alltid har delat DO:s bedömning om diskriminering har förekommit betyder inte att myndigheten har drivit ”fel” ärende. Det saknas rättspraxis på diskrimineringsområdet och det är därför viktigt att driva fall till domstol.

### **Diskrimineringsersättning**

DO berättade i årsredovisningen för 2009 att den nya sanktionsformen hade haft effekt i form av höjda yrkanden i myndighetens stämningsansökningar samt höjda ersättningar i förlikningar. Denna påverkan har bestått under 2010. Förlikningar på som högst 200 tkr har träffats under året vid diskriminering i arbetslivet, vilket kan jämföras med den tidigare högsta utdömda kränkingsersättningen på 100 tkr.

I slutet av året kom den första domen där diskrimineringsersättning dömts ut. Arbetsdomstolen (AD) fann i detta mål (AD 91/2010) att en kvinna diskriminerats på grund av ålder och kön i samband med att Arbetsförmedlingen rekryterade jobbcoacher. DO hade yrkat 300 tkr i diskrimineringsersättning, men AD fann att 75 tkr var skäligt och tillräckligt för att tillgodose den preventiva funktionen. AD säger sig i viss mån ha beaktat att det handlade om en tidsbegränsad anställning, vilket alltså innebär att en högre summa kan komma att dömas ut vid en förlorad tillsvidareanställning.

Enligt DO:s mening är det utdömda beloppet om 75 tkr för lågt för att kunna påverka större arbetsgivares handlingsmönster. Det är också tveksamt om en sanktion på denna nivå är förenlig med EU-domstolens praxis, där tre månadslöners skadestånd inte ansetts tillräckligt avskräckande när diskriminering medfört att någon gått miste om en anställning.

DO avvaktar dock ytterligare praxis från AD och Högsta domstolen innan det kan bli aktuellt att dra några säkra slutsatser om vilka effekter införandet av diskrimineringsersättningen har fått. I domen mot Arbetsförmedlingen

skulle det till exempel kunna vara så att AD tagit intryck av att det handlar om en offentlig arbetsgivare. Även om DO gjort gällande att detta ska ses som en försvårande omständighet vid bestämmande av ersättningen skulle man också kunna argumentera för att det inte i första hand är ersättningsbeloppens storlek som får en offentlig arbetsgivare att avhålla sig från diskriminering. Det är därför inte uteslutet att högre summor kan komma att utdömas mot en annan typ av arbetsgivare och vid mer uppenbart avsiktliga fall av diskriminering.

### **Åtgärder som faller under DO-lagen**

En fjärdedel av anmälningarna till DO avser situationer som inte omfattas av diskrimineringskyddet. Anmälningarna har då registrerats under rubriken "Ej lagskydd". Majoriteten av dessa anmälningar gäller brister i tillgänglighet. Med tillgänglighet menas att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i en verksamhet eller i ett sammanhang på samma villkor som andra. Tillgänglighet kan definieras som tillgång till den yttre miljön, tillgång till information och möjlighet till kommunikation.

Anmälningarna, som i flera fall är resultatet av kampanjen Marschen för tillgänglighet, kan vara ett sätt för de berörda personerna, som väl känner till att diskrimineringskyddet är begränsat, att uppmärksamma problematiken och att få till stånd ett utökat skydd mot diskriminering. Ofta kan en anmälare ligga bakom flera anmälningar.

Under 2010 har DO vidtagit åtgärder och riktat kritik mot kommuner med stöd av DO-lagen i fyra ärenden om bristande tillgänglighet vid vallokaler och röstningslokaler under valet till Europaparlamentet 2009. Åtgärderna syftade till att öka tillgängligheten i samband med kommunal- och riksdagsvalet hösten 2010 och därigenom bidra till att säkerställa lika rättigheter och möjligheter oavsett en persons funktionsnedsättning.

Därutöver ingår i denna kategori anmälningar som rör myndighetsbeslut samt anmälningar om åldersdiskriminering utanför arbetslivet och utbildning.

Även om DO inte kan agera i den anmälda situationen är anmälningarna en viktig kunskapskälla för DO:s generella arbete, till exempel när det gäller remissvar, samverkan med nyckelaktörer eller utbildningssituationer. En utmaning för DO är att utveckla samverkan mellan tillsyns- och främjandeverksamheten i detta avseende.

DO vill skapa möjlighet för att i större utsträckning kunna använda sig av DO-lagen som en del av DO:s uppdrag och ett verktyg utanför det lagfästa diskrimineringskyddet än vad som hittills varit möjligt. Under 2010 har en ytterst liten del av tillsynsverksamheten ägnats åt detta.

## **Aktiva åtgärder**

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om skyldigheten att arbeta förebyggande mot diskriminering. Arbetsgivare, förskolor, skolor och högskolor omfattas av skyldigheten att vidta aktiva åtgärder.

Förutom att utreda och föra talan i individärenden ingår det i DO:s tillsynsuppdrag att se till att kraven på aktiva åtgärder efterföljs. På grund av det stora antalet individärenden har inte granskning av aktiva åtgärder kunnat prioriteras under året. Under året har dock samtliga ärenden som övertogs från Jämställdhetsombudsmannen kunnat avslutas. Ett av dessa ärenden prövades av Nämnden mot diskriminering.

Endast en begränsad del av tillsynsverksamheten har handlat om aktiva åtgärder.

## **Arbetslivet**

Med aktiva åtgärder i arbetslivet avses granskning av arbetsgivares skyldighet att bedriva ett planmässigt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Under 2010 har DO avslutat de ärenden rörande aktiva åtgärder i arbetslivet som överfördes från de gamla ombudsmannamyndigheterna. DO har därutöver planerat att under 2011 inleda en granskning av landstingens planer för det förebyggande arbetet (se nedan under avsnittet om Fokusområdet rätten till sjukvård på lika villkor, sidan 66).

Granskning av arbetsgivarens aktiva åtgärder kan ske på DO:s eget initiativ men också efter anmälan från enskilda eller fackliga organisationer. Under 2010 har DO inte på eget initiativ inlett någon granskning av arbetsgivares aktiva åtgärder. Det har inkommit tretton ärenden angående arbetsgivares brister vad gäller kravet på aktiva åtgärder och tretton ärenden har avslutats. Ärenden har avslutats för att DO inte kunnat prioritera att inleda en granskning av arbetsgivarnas förebyggande arbete men också för att de brister som påtalats inte har samband med de diskrimineringsgrunder där det finns en skyldighet att vidta aktiva åtgärder. Endast i begränsad utsträckning har ärendena resulterat i att DO inlett en granskning av arbetsgivare. DO har också vid något tillfälle, istället för att själv inleda en granskning, initierat att parterna på arbetsplatsen inleder ett arbete kring aktiva åtgärder.

### **Ärende i Nämnden mot diskriminering**

Under året hölls förhandling i ett lönekartläggningsmål som Nämnden mot diskriminering sedan avgjorde.

### **DO . / . Holmen Paper AB**

JämO inledde granskningen av bolagets lönekartläggning år 2006 inom ramen för den så kallade miljongranskningen. Enligt JämO:s bedömning levde arbetsgivaren inte upp till lagens krav avseende lönekartläggningsbestämmelserna. JämO ansökte därför om att dåvarande Jämställdhetsnämnden (sedan 1 januari 2009 Nämnden mot diskriminering)

skulle utfärda ett vite gentemot bolaget för att få bolaget att leva upp till lagens krav.

Den första frågan som nämnden hade att ta ställning till rörde ”marknaden” som saklig förklaring till den lägre lön som många av kvinnorna hos bolaget hade, trots att de utförde likvärdiga arbeten som männen. Bolaget hänvisade till nationell lönestatistik för motsvarande lönerelationer i riket och angav att lönerelationerna hos bolaget därmed var sakligt motiverade. Nämnden konstaterade att bolaget tagit fram ett tillräckligt omfattande material och att bolagets analys var tillräcklig för att bedöma om lönesättningen hade samband med kön. Den andra frågan var om bolaget hade en skyldighet att analysera löneskillnader med hänsyn till kvinnor som hade högre krav i arbetet men lägre lön än sina manliga kollegor. Av lagtexten framgår att en sådan jämförelse ska göras avseende de arbeten som har lika höga krav i arbetet, det vill säga då arbetena är likvärdiga. Nämnden kom fram till att en sådan jämförelse och analys inte behöver göras. Även om det av förarbetena framgår att en sådan jämförelse ”bör” göras kan detta inte anses uttrycka en rättslig skyldighet för arbetsgivaren. Sammanfattningsvis avslog Nämnden mot diskriminering DO:s yrkanden i ett beslut den 6 maj 2010 (Ä 1-09).

### **Utbildning**

Utbildningsanordnare inom förskola, skola och högskola är enligt diskrimineringslagen skyldiga att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för elever och studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Under 2010 har DO tagit initiativ till en granskning av likabehandlingsplaner på yrkesutbildningar inom sjukvårdsområdet (se nedan under avsnittet Fokusområdet rätten till sjukvård på lika villkor, sidan 66). Utöver denna granskning har fyra granskningar av likabehandlingsplaner efter anmälningar bedrivits under året. I ett av dessa ärenden pågår granskningen fortfarande. De tre övriga har avslutats sedan DO bedömt att likabehandlingsplanerna efter kompletteringar levde upp till lagens krav.

### **Kostnader för aktiva åtgärder**

Kostnaden per avslutat ärende (efter anmälan) uppgår till cirka 29 tkr. Kostnad för egeninitierad granskning saknas då inget ärende är avslutat och kan beräknas. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

### **Analys av aktiva åtgärder**

Generellt sett är lönekartlägningsbestämmelserna effektiva i den meningen att en arbetsgivare som har kunskaper om lönesättning och kön och är öppen för att hitta osakliga löneskillnader ofta gör det och rättar till dessa. Det är en slutsats som drogs i JämO:s miljongranskning där nästan hälften av arbetsgivarna upptäckte och rättade till osakliga löneskillnader till ett sammanlagt belopp om 72 miljoner kronor. Skälet till att lönekartlägningsbestämmelserna är effektiva är att de på ett detaljerat sätt

föreskriver vad arbetsgivaren i samverkan med representanter för arbetstagarerna ska göra.

Utgången av ärendet i Nämnden mot diskriminering visar dock på behovet av en lagändring för att bestämmelserna ska bli än mer effektiva. Det bör av lagtexten framgå att en jämförelse och analys av löner med hänsyn till kvinnor som har högre krav i arbetet men lägre lön än sina manliga kollegor ska göras. Det är också angeläget att lagstiftaren definierar vad som avses med begreppet ”marknaden” som saklig förklaring till strukturella löneskillnader till kvinnors nackdel.

Övriga bestämmelser om aktiva åtgärder är inte lika detaljerade utan anger en ram för inom vilka områden arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren ska sätta upp mål och vidta konkreta åtgärder. Lagens utformning ger de lokala parterna eller utbildningsanordnaren ett stort utrymme att välja inriktning på arbetet. Detta påverkar DO:s möjligheter att bedriva en lika effektiv tillsyn av dessa bestämmelser som av lönekartläggningsbestämmelserna. Erfarenheterna från de tidigare ombudsmännen mot diskriminering visar också att granskning av aktiva åtgärder är en resurskrävande verksamhet. Granskningarna tar mycket arbetstid i anspråk eftersom planerna i de allra flesta fall behöver kompletteras flera gånger för att nå upp till lagens krav.

Mot bakgrund av detta och att handläggningen av enskilda ärenden prioriterats har DO inte initierat några granskningar av aktiva åtgärder inom arbetslivet under 2010. Inom utbildningsområdet har av samma skäl endast ett mindre antal granskningar initierats. Totalt sett har mycket lite resurser i form av arbetstid ägnats aktiva åtgärder. Andra insatser av främjande karaktär har gjorts för att stimulera arbetet med aktiva åtgärder.

I den nulägesanalys som genomförts inom ramen för Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter (sidan 67) har DO undersökt förutsättningarna för att parterna ska ta ett större ansvar i arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet. Detta är ett led i arbetet för att uppnå det strategiska målet att nyckelaktörer tar ansvar för att säkerställa principen om ickediskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter. Syftet var också att ta reda på om parterna skulle kunna avtala om aktiva åtgärder för att på så sätt få en mer effektiv tillsyn.

Nulägesanalysen visar dock att det finns flera hinder och att det saknas viktiga incitament för att parterna ska teckna lokala kollektivavtal om aktiva åtgärder. Det framkom också att DO:s granskningar behövs som en påtryckning i kombination med utbildning, rådgivning och metodstöd. För att öka parternas aktivitet när det gäller det förebyggande arbetet mot aktiva åtgärder krävs en förändrad lagstiftning med bättre sanktionsmöjligheter som ger förutsättningar för en mer effektiv och rättsäker tillsyn.

Den granskning inom utbildningsområdet som inleddes under senare delen av året täcker en betydande del av landets läkar- och sjuksköterskeutbildningar. Planerna har dock inkommit till myndigheten först efter årsskiftet och det är därför alltför tidigt att analysera resultatet av

granskningen. DO kan dock konstatera att myndigheten inte i önskvärd utsträckning granskat utbildningsanordnares likabehandlingsplaner under året.

Inom utbildningsområdet har DO lagt avsevärda resurser på att utveckla ett webbaserat verktyg för skolornas arbete för lika rättigheter och möjligheter, inklusive handledningsmaterial (läs mer om Webbverktyget [planforskolan.se](http://planforskolan.se) på sidan 71).

## **Främjande**

I DO-lagen (SFS 2008:568) framgår att DO ska verka för att diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

DO ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara på sina rättigheter.

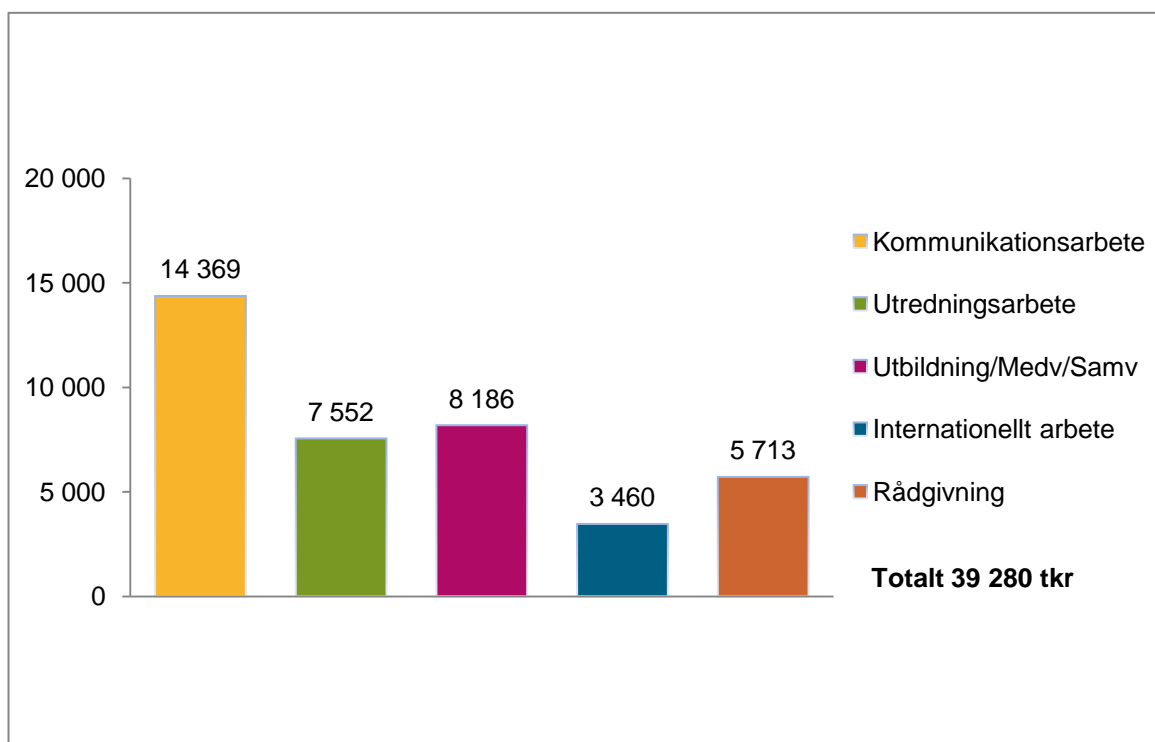
Ombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer. DO ska även följa forsknings- och utvecklingsarbete, föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering och ta initiativ till andra lämpliga åtgärder. Ombudsmannen ska också följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer.

Definitioner av dessa områden finns under respektive avsnitt.

## **Resursfördelning avseende främjande**

Utfallet för främjande uppgick under 2010 till 42 procent (39 281 tkr) av DO:s totala resurser. Av det svarar DO:s kommunikationsarbete för 37 procent och utbildning, medverkan, samverkan för 21 procent och utredningsarbete för 19 procent. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9). Det höga utfallet för kommunikationsarbete kan förklaras av att det förutom personalkostnader, ingår bland annat kostnader för trycksaker, lagerhållning och webb. Inför att egeninitierade granskningar kan påbörjas i större utsträckning är det nödvändigt att genomföra olika främjande- och kommunikationsinsatser, till exempel utbildning, rådgivning och utveckling av metodstöd. Detta förklarar varför utfallet för främjande uppgick till 42 procent av DO:s totala resurser, vilket stämmer överens med den inriktning myndigheten har haft.

Figur 5. Resursfördelning avseende främjande verksamheten



Figuren visar kostnader fördelade efter tidredovisning oktober till december 2010.

DO ser kommunikationsarbetet som en integrerad del av verksamheten. Det innebär att alla medarbetare arbetar med kommunikation på olika sätt, därav det höga utfallet på kommunikationsarbete.

### Muntlig och skriftlig rådgivning

DO:s rådgivning är ett viktigt verktyg för DO:s externa kommunikation och ingår som en del i myndighetens serviceskyldighet enligt förvaltningslagen. DO ger råd till allmänheten via telefon, e-post och webbplats.

Som ett stöd i arbetet med att besvara frågor från enskilda har DO arbetat fram ett antal vanliga frågor med svar som rör DO allmänt och arbetslivet särskilt. Myndigheten har också utarbetat standardsvar som hänvisar till korrekt myndighet eller annan instans när det gäller frågor som ligger utanför DO:s område.

DO:s rådgivning svarar för cirka 15 procent inom DO:s främjande verksamhet till en kostnad av 5 713 tkr. Utfallet är något mindre än planerat. Det beror på att öppettiderna för DO:s telefonrådgivning begränsades under hösten, eftersom mer tid behövdes läggas på handläggning av individanmälningar.

Tabell 23. Besvarade samtal och brev

2010	2009	2010	2009
Samtal	Samtal	Brev	Brev
5 321	4 442	2 430	2 250

## Telefonsamtal

Under 2010 har 5 321 samtal inkommit till telefonrådgivningen. Det är en ökning med 20 procent jämfört med 2009. I genomsnitt varar ett rådgivningssamtal i åtta minuter. DO har under året infört en telefonlogg i DO:s diariesystem W3D3 för att få en bättre uppföljning om vad dessa samtal handlar om. Syftet med den är att få en bild av vad samtalen handlar om.

Av de 4 526 samtal som har loggats (dokumenterats) har 84 procent handlat om juridisk rådgivning om skyddet mot diskriminering och 16 procent av samtalen beskrivits som allmän information. Allmän information kan vara frågor kring DO, DO:s uppdrag, webbplats, utbildningar, material och liknande. På grund av nya rutiner i telefonloggen överensstämmer inte antalet loggade samtal med antalet besvarade samtal i rådgivningen.

Nästan hälften av de inkomna samtalen under 2010 rörde arbetslivet.

Tabell 24. Inkomna samtal fördelat på kön

	2010	Procent
Kvinna	2 191	48%
Man	1 634	36%
Uppgift saknas	701	15%
<b>Totalt</b>	<b>4 526</b>	<b>100%</b>

Kvinnor kontakter DO i högre utsträckning än män för rådgivning.

Tabell 25. Inkomna samtal av juridisk karaktär fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande

	2010	Procent
Etnisk tillhörighet	881	26%
Funktionsnedsättning	791	23%
Kön	527	15%
Könsidentitet eller könsuttryck	18	1%
Missgynnande i samband med föräldraledighet	307	9%
Religion eller annan trosuppfattning	84	2%
Sexuell läggning	39	1%
Ålder	241	7%
Diskrimineringsgrund saknas	562	16%
<b>Totalt</b>	<b>3 450</b>	<b>100%</b>

Nästan hälften av samtalen rörde etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. En fjärdedel av samtalen rörde diskrimineringsgrunden kön och missgynnande i samband med föräldraledighet. Drygt 16 procent av samtalen omfattades inte av diskrimineringsgrunderna.

En klar majoritet av samtalen (86 procent) kom från människor som upplever att de blivit diskriminerade eller missgynnade av olika händelser och i olika situationer. En liten andel kom från arbetsgivare och andra som riskerar att diskriminera och vill veta hur diskriminering kan förebyggas. Nästan 10 procent av samtalen kom från till exempel fackligt förtroendevalda och handläggare på antidiskrimineringsbyråer som kommer i kontakt med människor som upplever sig diskriminerade.

#### Kostnader för muntlig rådgivning

Kostnaden för den muntliga rådgivningen (per besvarat telefonsamtal) är 633 kronor. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### Mejl och brev

Under 2010 besvarades 2 430 skriftliga rådgivningsärenden. Det är en ökning med 8 procent i jämförelse med förra året.

En klassificering av den skriftliga rådgivningen har skett för april och oktober månad. Det går inte att göra en korrekt jämförelse med 2009 eftersom klassificering inte skedde då. Samtliga tabeller redovisas på uppgifter under månaderna april och oktober.

Klassificeringen visar att cirka hälften av frågorna kan beskrivas som juridisk rådgivning och hälften är allmän information.

Tabell 26. Inkomna brev och mejl fördelat på kön

	2010	Procent
Kvinna	197	49%
Man	176	44%
Uppgift saknas	27	7%
<b>Totalt</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>

Uppgifterna baseras på april och oktober 2010.

Det är något fler kvinnor än män som skriver mejl och brev till myndigheten.

Tabell 27. Inkomna brev och mejl av juridisk karaktär fördelat på diskrimineringsgrund och missgynnande

	2010	Procent
Etnisk tillhörighet	27	15%
Funktionsnedsättning	38	22%
Kön	34	19%
Könsidentitet eller könsuttryck	0	0%
Missgynnande i samband med föräldradighet	15	9%
Religion eller annan trosuppfattning	3	2%
Sexuell läggning	4	2%
Ålder	16	9%
Diskrimineringsgrund saknas	39	22%
<b>Totalt</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Uppgifterna baseras på april och oktober 2010.

En klar majoritet av inkomna mejl och brev kom från människor som upplever sig bli diskriminerade eller missgynnade (94 procent). En liten andel kom från dem som riskerar att diskriminera, som till exempel arbetsgivare och utbildningsanordnare, samt från fackliga förtroendevalda och andra som kommer i kontakt med människor som upplever sig bli diskriminerade.

Drygt en tredjedel av inkomna mejl och brev under april och oktober månad rörde arbetslivet. 15 procent av de skriftliga rådgivningsärendena handlade om utbildning och lika många gällde varor och tjänster. Drygt 10 procent rörde ej lagskyddade områden.

Frågor kring diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och kön är vanligast.

#### Kostnader för skriftlig rådgivning

Kostnaden per besvarat skriftligt rådgivningsärende är 965 kronor. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### Analys av muntlig och skriftlig rådgivning

Det kommer in fler samtal av juridisk karaktär än vad det kommer in mejl och brev som rör juridisk rådgivning. Detta kan bero på att människor tycker att det är lättare att ha en personlig kontakt vid den typen av frågor än att skriva ner dem i ett brev.

DO har inte gjort någon analys av om samtal till rådgivningen sedan leder till anmälningar eller inte. Någon utvärdering av rådgivningen har ännu inte gjorts. DO har idag svårt att avsätta den tid som behövs för rådgivning eftersom andra delar inom DO:s verksamhet kräver stora arbetsinsatser. Handläggningstiderna i den skriftliga rådgivningen har vid något tillfälle varit för lång, vilket JO har kritiserat DO för.

I DO:s kontakter med facket och arbetsgivarna har det framkommit att det finns behov av mer målgruppsanpassad information än vad man får i rådgivningen. Frågan är om den kompetensutveckling på området som nu planeras är tillräcklig eller om det vissa tider bör finnas en rådgivning, som särskilt vänder sig till fack och arbetsgivare. I arbetet med att utveckla och effektivisera rådgivningen kommer DO att se över hur rådgivningen kan målgruppsanpassas ytterligare. Det arbetet bör ske i dialog med dem som DO särskilt vänder sig till. DO behöver fortsätta att både effektivisera rådgivningen och utveckla formerna för denna för att bättre kunna svara mot de behov som finns.

Den interna kommunikationen om ställningstaganden, rättsutredningar, främjandeaktiviteter och aktiva åtgärder har en avgörande betydelse för kvaliteten i rådgivningen. Arbetet med att utveckla rutiner för detta måste fortsätta. I det kommer det nya intranätet att ha en central roll. DO måste fortsätta att skapa samsyn i olika frågor inom myndigheten. Samstämmighet internt leder till tydlighet externt och en högre kvalitet på rådgivningen.

### **DO:s utbildningar, medverkan och samverkan**

I DO:s uppdrag ingår att utbilda nyckelaktörer och andra målgrupper för att säkerställa principen om icke-diskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter. DO arrangerar utbildningar i egen regi och i samverkan med andra. Myndigheten medverkar även i andra organisationers arrangemang.

DO har under året arbetat med att utveckla en hållbar utbildningsstrategi som kommer att ligga till grund för utbildningsverksamheten 2011 och framåt. Utbildningsverksamheten avser dels utbildningar i egen regi och dels utbildningar i samverkan med andra.

Tabell 28. Utbildning medverkan och samverkan

	2010	2010	2009	2009
	Antal	Deltagare	Antal	Deltagare
Utbildningar arrangerade av DO	3	130	9	310
Andra utbildningsinsatser	39	5 140	10	1163
Övrig medverkan	169	4 744	163	**
<b>Totalt*</b>	<b>211</b>	<b>10 014</b>	<b>182</b>	<b>1473</b>

\* varav 63 rör internationella medverkanstillfällen 2010 och 62 tillfällen 2009. Läs mer i avsnittet Internationella frågor på sidan 64.

\*\* uppgift saknas.

Utbildning, medverkan och samverkan utgjorde tillsammans 21 procent av främjandeverksamheten under 2010.

### **DO:s egna utbildningar**

Två av årets egna utbildningar syftade till att utbilda handledare i växthusmetoden. Den första handledarkursen vände sig främst till konsulter inom organisations- och utbildningsområdet, för att de i sin tur skulle kunna erbjuda arbetsgivare stöd i att genomföra metoden. Den andra kursen vände

sig till mångfalds- och jämställdhetshandläggare. DO har även genomfört en utbildning i lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner, (se även under Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter, sidan 67).

På DO:s utbildningar har största andelen av deltagarna varit kvinnor. På handledarutbildningarna i växthusmetoden var endast en femtedel av deltagarna män. På utbildningen i lönekartläggning var två tredjedelar av deltagarna kvinnor.

Kostnad per utbildning arrangerad av DO

Den genomsnittliga kostnaden per genomförd utbildning är 117 tkr. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

### **Andra utbildningsinsatser**

I samverkan med Sensus genomförde DO en grundutbildning i diskrimineringslagen. DO höll i samverkan med Barn- och elevombudet, Skolinspektionen och Arbetsmiljöverket sju regionala konferenser och även ett seminarium på Skolforum om barn- och elevskyddsfrågor i diskrimineringslagen.

DO har också genomfört utbildningsinsatser vid kurser och konferenser som arrangerats av andra organisationer. Totalt har DO medverkat vid 39 utbildningstillfällen med sammanlagt 5 140 deltagare. Det har bland annat rört kurser inom ramen för Domstolsverkets åklagarutbildningar, utbildning av chefer och jämställdhets – och mångfaldshandläggare hos olika arbetsgivare samt utbildning av länsstyrelsernas personalchefer. Dessutom har DO hållit i utbildningstillfällen vid fackliga konferenser och på MR-utbildningarna på Teologiska Högskolan i Bromma.

Ett antal utbildningsinsatser har riktat sig till kulturlivet, som Svensk Scenkonst, Backa Teater och Stadsteatern i Göteborg. Andra insatser har rört en utbildning för Finansdepartementet om könsdiskriminering och en utbildning om diskriminering i krogbranschen riktad till krögare, vakter, poliser och representanter för länsstyrelsens tillståndsenhet i Malmö. DO har vidare genomfört en rättighetsbaserad utbildning riktad till romska kvinnor i arrangemang av Romadelegationen.

DO har under 2010 även genomfört en större mängd utbildningsinsatser riktade till skollära och andra aktörer inom utbildningsområdet. Bland insatserna kan nämnas seminarier riktade mot de lärosäten som bedriver lärarutbildning och har ett nationellt regeringsuppdrag att medverka i Regionala utvecklingscentra vid högskola och universitet, RUC. DO har vidare medverkat vid tre nationella konferenser, "Rektor och lagen", om skolledarskap, juridik och myndighetsutövning. De arrangerades i samverkan mellan Jönköpings kommun, Umeå universitet och Karlstads universitet. DO medverkade även vid Sveriges högskolors juristkonferens om tillämpningen av diskrimineringslagen i skolan och vid Lärardagarna i Örebro.

## **Övrig medverkan**

DO har vidare medverkat vid 169 olika tillfällen, till exempel på konferenser, seminarier och vid studiebesök. Vid dessa sammankomster har sammanlagt närmare 5000 personer deltagit.

### **Pride**

DO satsade särskilt på Stockholm Pride 2010. Broschyren ”Höra hemma – om transpersoner” togs fram i samverkan med RFSL och lanserades under Pride. Temat för den gemensamma Pridesatsningen var ”Du ska tro att du är något – ta ingen skit!” Bakgrunden för satsningen var det låga antalet hbt-relaterade anmälningar till DO och byråerna. Sex fallbeskrivningar av hbt-personer som vänt sig till DO eller till någon antidiskrimineringsbyrå och fått upprättelse togs fram som uppmuntrande och lärande exempel. DO:s och byråernas Pridetält var välbesökt och resulterade i att många personer fick ökade kunskaper om sina rättigheter.

DO arrangerade två välbesökta seminarier i Pride House med rubrikerna ”Vård på lika villkor? Om heteronormer och diskriminering i hälso- och sjukvården” och ”Könsidentitet och könsuttryck – vad hände sen?”.

### **MR-dagarna i Örebro**

Under MR-dagarna i Örebro anordnade DO ett seminarium som handlade om hur rättighetsbaserade arbetsätt är en bidragande orsak till att romer och transpersoner i ökad utsträckning vänder sig till myndigheten för att hävda sina rättigheter. DO medverkade också i tre seminarier som knöt an till DO:s verksamhet.

### **Internationella kvinnodagen**

Den Internationella Kvinnodagen 8 mars 2010 firades på DO genom en paneldebatt om kvinnors villkor och möjlighet till agerande. I panelen deltog Lena Ag, generalsekreterare för Kvinna till Kvinna. Där deltog också Sara Larsson, dåvarande ordförande för Sametinget, och Kicki Nordström, ansvarig för jämställdhetsarbetet inom Synskadades Riksförbund, SRF.

## **Samverkan**

För att stimulera myndigheter, kommuner, arbetsmarknadens parter, företrädare för näringslivet och branschorganisationer till att ta ett ökat ansvar för arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter har DO under året samverkat med ett flertal nyckelaktörer. Nyckelaktörerna behöver se sin roll i antidiskrimineringsarbetet och utforma egna aktiviteter för att förekomsten av diskriminering i samhället ska minska.

### **Myndighetssamverkan**

För att samordna och effektivisera arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inom utbildningsområdet har DO haft ett nära samarbete med såväl Skolverket som Skolinspektionen och dess Barn- och elevombud. DO har exempelvis medverkat i Skolverkets referensgrupp för att ta fram en ny webbportal för värdegrundsarbetet. Det var ett regeringsuppdrag till Skolverket som även innehöll ett deluppdrag att ta

fram ett stöd- och metodmaterial om diskriminering och kränkande behandling (se avsnittet om Webbverktyget planforskolan.se på sidan 71).

DO har också deltagit i ett nätverk för myndighetssamverkan som syftar till att identifiera problem och utmaningar med fokus på barnets rättigheter. Målsättningen är att genom samverkan uppmärksamma och gemensamt lösa praktiska problem som rör barn och unga.

Länsstyrelserna har tagit fram en gemensam handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter. DO har bidragit med råd och stöd i det arbetet. Därefter har DO medverkat vid implementeringen av planen genom att utbilda länsstyrelsernas personalchefer i icke-diskriminering i samband med rekrytering. DO har också utbildat de MR-handledare som ska utbilda hela länsstyrelsernas personal om diskrimineringsfrågor och lagstiftning.

DO har fortsatt samarbetet med Folkhälsoinstitutet för att utveckla frågor om diskriminering i folkhälsoenkäten. Planen är att utöka arbetet till fler områden. DO ingår också i det så kallade bemötandenätverket som är ett samarbete med Kompetensrådet för utveckling i staten. I samband med att DO anslöt sig till nätverket avslutades den dialog som DO fört med Försäkringskassan om att erbjuda stöd i diskrimineringsfrågor till relevanta delar av verksamheten. DO har i den förda dialogen också fått ta del av praktiska erfarenheter från Försäkringskassan som kommer att komma DO:s verksamhet tillgodo i andra sammanhang.

DO har under året deltagit på möten och konferenser som på olika sätt rört likabehandlingsarbetet på landets högskolor. Det har varit viktigt för att följa och bevaka frågorna men också för att kunna knyta kontakter med centrala aktörer i högskole- och studentsammanhang. Återkommande kontakter med både Sveriges Förenade Studentkårer och Högskoleverket är nödvändiga för att upprätthålla kunskap och utbyta erfarenheter. DO har därför tillsammans med Högskoleverket arrangerat ett högskolenätverk med syfte att skapa och upprätthålla nära kontakt med likabehandlings- och jämställdhetshandläggare.

#### Övrig samverkan

Fackförbunden är en viktig målgrupp, se avsnittet Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter, sidan 67.

Ett samarbete mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Nationella nätverket för mångfald och mänskliga rättigheter i Sverige och DO har resulterat i en rapport om indikatorer för kommuners MR-arbete.

DO har under 2010 fortsatt sitt engagemang i Tema Likabehandling som leds av Arbetsmiljöforum och finansieras av Europeiska socialfonden (ESF). Temagruppen samlar in, analyserar, systematiserar och sprider kunskap från såväl svenska som europeiska projekt, primärt sådana som är finansierade av ESF. Tanken är att på så vis bidra till mer långsiktiga och varaktiga förändringar än vad de enskilda projekten kan åstadkomma.

DO har under 2010 fortsatt den rättighetsbaserade dialogen med representanter för Sveriges största transpolitiska civila samhällsaktörer. Detta har dels skett i form av enskilda möten och kontakter och dels via ett större samråd där DO sammanfattade genomförda insatser som rört könsidentitet och könsuttryck. Transorganisationerna bereddes också möjlighet att berätta om konkreta satsningar och prioriterade frågor.

#### Samverkan kring diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

En nära dialog med enskilda organisationer och företrädare för det civila samhället utgör en hörnsten för det förhållningssätt som DO utvecklar för att fullgöra sitt uppdrag.

Som en del i myndighetens arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett en persons funktionsnedsättning har myndigheten fört en dialog med Marschen för tillgänglighet. Det är en organisation som verkar för att otillgänglighet ska klassas som diskriminering av personer med funktionsnedsättning i Sverige. Syftet med dialogen har varit att öka myndighetens kunskap om de effekter otillgänglighet får för personer med funktionsnedsättning och hur otillgänglighet sätter upp hinder för tillgången till lika rättigheter och möjligheter.

DO har även haft en dialog med handikapprörelsen om promemorian (Ds 2010:20) kring bristande tillgänglighet som en form av diskriminering, om övervakningsuppdraget kring FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt om formerna för framtida samarbete och dialog.

#### Vägar till rättigheter

DO beviljades EU-medel för projektet Vägar till rättigheter. Syftet med arbetet är att stärka det civila samhällets beredskap och kraft samt att öka DO:s kunskap genom samverkan och diskussioner med målgrupperna. Projektet påbörjades i december 2010 och pågår i ett år.

#### Kostnad per övrig utbildning, medverkan och samverkan

Den genomsnittliga kostnaden per genomförd utbildning, medverkan och samverkan är 38 tkr. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### **Analys av utbildning, medverkan och samverkan**

Utbildning, medverkan och samverkan är verktyg för att öka personers kunskap om skyddet mot diskriminering. Genom utbildningsinsatser kan DO synliggöra sambandet mellan individanmälningar till DO och förekomsten av diskriminerande strukturer.

Under 2010 har DO prioriterat att utveckla ärendehandläggningen vilket har lett till att få basutbildningar har kunnat genomföras. Året har istället använts till att utveckla en hållbar utbildningsstrategi som kommer att ligga till grund för utbildningsverksamheten 2011. DO har också genomfört ett större antal utbildningsinsatser i samverkan med andra organisationer, till exempel Skolinspektionen och Skolverket. Samverkan är oftast ett effektivt

sätt att nå gemensamma målgrupper vid ett och samma tillfälle – något som även målgrupperna efterfrågar.

Sammanlagt har DO nått över 10 000 personer genom utbildningsinsatser i egen regi, samverkan med andra eller vid medverkan på arrangemang som anordnats av andra aktörer. Trots att DO inte arrangerat fler egna utbildningar under året har ett stort antal individer fått ta del av DO:s insatser.

Utbildningar som arrangerats av DO har utvärderats i anslutning till utbildningstillfället. Utvärderingarna visar att målgrupperna har uppskattat utbildningarna och fått ökad kunskap om diskrimineringslagen. För att se om utbildningarna kommer att ge mer långsiktiga effekter på attityder och beteenden behövs ytterligare uppföljningar och utvärderingar. Det är ett arbete som DO tänker fortsätta att utveckla.

Valet av samverkanspartners har hittills i stort styrts av de tidigare ombudsmännens påbörjade kontakter. Störst spridningseffekt bedömer DO att samverkan med Länsstyrelserna och skolmyndigheterna har haft.

Samverkan kring metodstödet Plan för skolan och Indikatorer för kommuners MR-arbete har resulterat i ett konkret stöd för olika nyckelaktörer i deras arbete mot diskriminering.

DO har under året prioriterat att stödja en rad större myndigheter, som till exempel Försäkringskassan, Skattemyndigheten och Arbetsförmedlingen. Denna prioritering gjordes dels utifrån resultat i rapporten om upplevd diskriminering och dels utifrån tidigare kontakter och erfarenheter. DO hade planerat att samverka med dessa myndigheter för att ta fram ett informationsmaterial om diskriminering riktat till myndigheter i allmänhet. Då det visade sig att de aktuella myndigheterna och även andra under perioden inriktat sig på att utveckla bemötandefrågor valde DO istället att tillsammans med myndigheterna ifråga ingå i ett bemötandenätverk för ömsesidig kunskapsutveckling. Under året har nätverket samverkat med Kompetensrådet för utveckling i staten i produktionen av en webbutbildning om bemötande.

År 2010 har DO fortsatt att utveckla sitt främjandeuppdrag. Det handlar dels om samverkan med det civila samhället, dels om utbildning och samarbete med nyckelaktörer. Arbetet har inte kunna ske i den omfattning DO hade önskat, vilket beror på andra prioriteringar i verksamheten, se avsnittet om Tillsyn på sidan 12. Det fortsatta arbetet handlar om att se hur DO kan stödja andra aktörer som arbetar mot diskriminering. Det handlar vidare om hur DO kan fånga upp det civila samhällets syn på diskriminering och hitta kopplingen till de aktörer som riskerar att diskriminera. Uppdraget handlar också om att identifiera och påverka aktörer som utöver DO kan bidra till en utveckling mot ett samhälle fritt från diskriminering.

### **Utredningsarbete**

DO:s utredningsarbete är ett sätt för att bidra till att kunskapen om sambandet mellan individuella kränkningar och diskriminerande strukturer

ska vara vägledande för beslutsfattare. Utredningsarbetet är också ett sätt för DO att till regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering.

### **Remisser**

DO har under år 2010 besvarat 48 remisser. Den övervägande delen av remisserna kom från Regeringskansliet. Remissarbetet är en viktig del i DO:s arbete för att främja jämställdhet, mångfald och likabehandling liksom för att motverka diskriminering. Bland de viktigaste remisserna som besvarats kan nämnas;

- Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering (Ds 2010:20), se nedan
- Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering (SOU 2010:60)
- Vissa samepolitiska frågor (Ds 2009:40) och Fusion av samebyar (Ds 2009:65)
- Sverige för nyanlända – Värden, välfärdsstat, vardagsliv (SOU 2010:16)
- Transsexuella och övriga personer med könsidentitetsstörningar – Rättsliga villkor för fastställelse av könstillhörighet samt vård och stöd (Socialstyrelsens diarienummer 5.4-/27847/2010)
- Gränslandet mellan sjukdom och arbete (SOU 2009:89)
- EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare (SOU 2010:63)

Arbetet med remisser utgör en möjlighet för DO att visa på behov av lagändringar. Följande två remissvar är exempel på detta:

#### **Remiss Bortom fagert tal**

DO har yttrat sig över departementspromemorian Bortom fagert tal - om bristande tillgänglighet som diskriminering (Ds 2010:20) och tillstyrkte utredarens förslag i dess helhet. DO underströk att det är angeläget att det införs en ny bestämmelse i diskrimineringslagen (2008:567) om förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

I remissvaret betonades vikten av att utredningens förslag tar sin utgångspunkt i Sveriges internationella åtaganden. DO menar att diskrimineringsförbudet ska omfatta underlåtenhet att vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att personer med funktionsnedsättning inte ska missgynnas i förhållande till personer utan funktionsnedsättning. DO anser att diskrimineringskyddet ska omfatta alla de samhällsområden som idag gäller för andra grunder.

Under hösten 2010 hade DO kontakt med Statskontoret med anledning av deras uppdrag att genomföra en kostnads- och konsekvensanalys av förslagen i departementspromemorian Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering (Ds 2010:20).

#### **Remiss Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering**

DO har yttrat sig över den statliga utredningen ”Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering” (SOU 2010:60). DO var positiv till förslaget om ett

utvidgat skydd mot åldersdiskriminering kombinerat med ett generellt utformat undantag. DO tillstyrkte att det införs ett förbud mot åldersdiskriminering i diskrimineringslagen (2008:567) på de samhällsområden som utredningen föreslår.

DO ansåg att frågan om vilka befintliga åldersgränser som skulle kunna omfattas av det generella undantaget skulle hänskjutas till domstol. Domstolen får då avgöra från fall till fall vad som är ett berättigat syfte och lämpliga och nödvändiga åtgärder för att uppnå syftet.

En utgångspunkt för utredningen var att det inte ligger inom uppdraget att föreslå förändringar i författningar som innehåller åldersgränser. DO ville dock särskilt lyfta fram några åldersgränser som framkommit i kartläggningen av befintliga åldersgränser och som också kommenterats av utredningen. Inom socialförsäkringsområdet gäller det till exempel åldersgränsen på 65 år för rätt till rehabiliteringsersättning som inte harmonierar med rätten enligt anställningsskyddslagen att kvarstå i anställning till 67 år.

#### Kostnad per remiss

Den genomsnittliga kostnaden per besvarad remiss (48 st) är 53 tkr.

2009 besvarades 80 remisser till en genomsnittlig kostnad på 13 tkr per remiss, exklusive overheadkostnad. Overhead beräknades inte 2009.

DO har besvarat färre remisser under 2010 än 2009 därför att färre remisser inkommit till myndigheten. De som besvarats under 2010 har i högre utsträckning rört DO:s ansvarsområde jämfört med 2009 och mer arbetstid har därför fått läggas på DO:s remissyttranden.

#### **Regeringsuppdrag**

DO har under året redovisat två regeringsuppdrag. Det ena uppdraget presenterar en undersökning om upplevelser av diskriminering. Det andra omfattar en så kallad praktikprovning av bostadsdiskriminering.

#### Upplevelser av diskriminering

DO fick år 2009 i uppdrag av regeringen att genomföra en undersökning om upplevelser av diskriminering. Undersökningen, som baseras på nästan hundra djupintervjuer och åtta fokusgrupper bestående av personer som själva upplevt sig diskriminerade, genomfördes under år 2009 av TNS SIFO. Samtliga diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen samt personer som missgynnats på grund av föräldraledighet ingick i studien. I maj 2010 rapporterades resultatet (DO:s rapport Upplevelser av diskriminering) som visar på erfarenheter av diskriminering inom de flesta samhällsområden inklusive områden och situationer som idag inte omfattas av lagstiftningen. Effekterna av diskrimineringen i exempelvis arbetslivet leder inte bara till ineffektivitet när människor hindras att prestera efter bästa förmåga. Diskrimineringen riskerar även att bidra till olika former av psykisk ohälsa och utanförskap. Studien visar också att även diskriminering i kontakt med offentlig sektor

ger upphov till dessa negativa effekter, Den leder även till minskat förtroendet för samhällets institutioner. Personer som upplevt sig diskriminerade lär sig olika strategier för att undvika diskriminering vilket leder till att människor begränsar sig själva och därmed förstärker sitt utanförskap.

#### Diskriminering på bostadsmarknaden

I augusti 2010 redovisade DO ett regeringsuppdrag (DO:s studie Diskriminering på bostadsmarknaden) om att kartlägga förekomst och omfattning av diskriminering inom bostadsmarknaden. Institutet för bostads- och urbanforskning (IBF) på Uppsala universitet fick i uppdrag att genomföra studien genom så kallad praktikprövning. Undersökningen har utförts utifrån diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Den delades in i en uthyrningsstudie och en mäklarstudie.

Hyresmarknaden undersöktes genom närmare 400 telefonsamtal till 150 hyresvärdar på 90 olika orter. Bostadsrättsmarknaden undersöktes genom sammanlagt 44 besök på lägenhetsvisningar i Stockholm, Helsingborg och Lund.

Resultaten i uthyrningsstudien visar att diskriminering var mest påtaglig gentemot personer med utländsk bakgrund. I mäklarstudien framkom att finska romer och muslimer var mest utsatta för diskriminering. Brist på tillgänglighet vid visningssituationerna var så uppenbar att studien inte kunde genomföras till fullo.

Vidare visade undersökningen att diskriminering förekom i både stora städer, mellanstora städer och mindre orter. Instruktioner att diskriminera förekom i ett fall, från ägare gentemot mäklare.

Sammantaget kan DO konstatera att bostadsdiskriminering är ett strukturellt fenomen som direkt begränsar människors liv och att det är något som framförallt drabbar personer med annan etnisk tillhörighet än svensk. Detta är synnerligen allvarligt med tanke på vilken betydelse rätten och möjligheten till en god bostad har för den enskilda individen.

#### **Nationella minoriteter**

DO:s verksamhet rörande nationella minoriteters rättigheter utgår från ett perspektiv grundat i internationella konventioner. Arbetet med att förebygga och motverka diskriminering av nationella minoriteter tar också sin utgångspunkt i diskrimineringslagstiftningen.

Den nationella minoritetlagen innehåller allmängiltiga krav på alla myndigheter. För DO:s del ställs det ytterligare krav, till exempel har enskilda rätt att använda finska och samiska vid skriftliga kontakter med DO.

DO har därför arbetat med att utveckla sin webbplats (till exempel med översättning till nationella minoritetsspråk). DO har också inventerat språkkunskaper hos medarbetare och försöker vid rekrytering särskilt söka

efter personer med sådana språkkunskaper. Om kompetens saknas anlitar DO vid behov tolk eller översättare. DO arbetar för att var och en som vänder sig till myndigheten ska ha möjlighet att kommunicera på finska, meänkieli eller samiska.

Det exakta antalet anmälningar som rör diskriminering av personer som tillhör nationella minoriteter är svårt att fastställa. Sedan myndighetens tillkomst i januari 2009 utreder eller har DO utrett ett åttiotal anmälningar som bedöms ha anknytning till någon nationell minoritet. I två anmälningssärenden har DO tagit ställning och stämt motparten. Båda anmälningarna riktar sig mot kommuner. Den ena rör tillgång till utbildning på lika villkor och rätt till modersmålsundervisning. Den andra rör rätt till delaktighet i ett bygglovsärende.

Anmälningarna speglar en för de nationella minoriteterna gemensam verklighet inom utbildningsväsendet, i kontakter med myndigheter och på arbetsmarknaden när det gäller rätten att använda det egna språket.

### Samer

Samers livsvillkor påverkas fortfarande av diskriminering och den svenska statens politik. Anmälningar från samer rör ofta diskriminering i situationer där samers rättigheter som urfolk inte respekteras.

Förskolan ska bidra till att barn som tillhör de nationella minoriteterna och barn med utländsk bakgrund får stöd i att utveckla en flerkulturell tillhörighet. Sverige har även folkrättsliga åtaganden när det gäller de nationella minoriteterna. Reglerna kring modersmålsundervisning är utformade som en skyldighet att anordna utbildning men möjligheterna att utkräva sina rättigheter när utbildningsanordnarna brister är begränsade.

DO utreder för närvarande anmälningar som inkommit rörande modersmålsstöd. En av dem handlar om en kommun som erbjudit två samiska barn plats på en annan förskola än den vårdnadshavarna hade sökt till.

Frågor om rätten till utbildning, rätten till sitt eget språk, och rätten till inflytande är återkommande teman i DO:s dialog med de nationella minoriteterna.

### Romer

Situationen när det gäller diskriminering av romer är komplex men diskriminering inom bostadsområdet, rättsväsendet, socialtjänsten och utbildningssektorn bidrar till att vidmakthålla marginaliseringen av romer som grupp. DO:s kartläggning av förekomst och omfattning av diskriminering på bostadsmarknaden har synliggjort romers utsatthet i fråga om rätten till bostad.

DO har därför under året analyserat arbetet med att främja romers rättigheter. Analysen har tagit sin utgångspunkt i det arbetsätt som utvecklades av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och grundar sig på de cirka 230 anmälningar som inkommit till DO mellan 2004 och 2010.

Av dessa anmälningar har ca 25 avgjorts i domstol eller resulterat i förlikningar, nästan alla framgångsrika. I detta arbete har DO samverkat med en romsk referensgrupp. DO har tillsammans med referensgruppen försökt identifiera hur diskrimineringen kommer till uttryck samt olika aktörers ansvar för att motverka kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Syftet med arbetet är att ta fram en rapport om romers situation.

### **DO i rollen som sakkunnig och expert**

I Utredningen om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter (IJ 2008:05) har DO deltagit med två experter och en sekreterare. DO överlämnade ett särskilt yttrande till utredningen.

DO har även haft en expert i Utredningen om åldersdiskriminering (SOU 2010:60), vilken haft till uppgift att föreslå hur ett skydd mot diskriminering på grund av ålder ska införas på de samhällsområden – utom värnplikt och civilplikt – som i dag saknar ett sådant skydd i diskrimineringslagen.

DO har också haft en expert i Utredningen om genomförande av EG-direktiv om sanktioner mot arbetsgivare (SOU 2010:63). Utredaren ska föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv om sanktioner mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i EU ska genomföras i svensk rätt. Utredaren ska också överväga dels om det ska införas en utvidgad underrättelseskyldighet för arbetsgivare att informera Migrationsverket när en utlännings anställning upphör, dels om det ska införas en skyldighet för Migrationsverket att underrätta arbetsgivare i vissa fall.

I Delegationen för mänskliga rättigheter, även kallad MR-delegationen, har DO under perioden haft två experter. I samband med utvärderingen av 2006-2009 års handlingsplan för mänskliga rättigheter har DO besvarat frågor om metod, process, utformning, innehåll, genomförande och resultat samt gett synpunkter på regeringens fortsatta arbete.

DO har haft två experter i Delegationen för romska frågor, vars uppdrag var att vara nationellt pådrivande i arbetet med att förbättra romers situation i Sverige. Syftet var att främja romers rättigheter och bidra till att bryta den politiska och sociala marginaliseringen. Ytterligare en medarbetare på DO har deltagit i delegationens arbete.

### **Omvärldsbevakning och övriga forskarkontakter**

DO ser att det finns behov av en strukturerad omvärldsbevakning och analys. Den ska ligga till grund för DO:s kvalitetssäkring och inriktning av verksamheten. Förutom DO:s egna kunskaper, som bland annat bygger på anmälningar, granskningar av aktiva åtgärder, medverkansinsatser, utbildningar och medieanalys, ska kunskapsutvecklingen i form av nationell och internationell forskning och rapporter systematiseras och göras tillgänglig.

Arbetet inleddes under hösten 2010 och kommer att fortsätta under 2011. Initialt är tanken att denna kunskapsbank ska användas för intern

kunskapsutveckling. På sikt ska kunskapen också vara tillgänglig för allmänheten på DO:s webbplats.

En central del av omvärldsbevakningen är den nyhetsbevakning som sker kontinuerligt med hjälp av ett webbaserat verktyg som myndigheten abonnerar på. Bevakningen bygger på ett antal sökprofiler som fångar in nyhetsrapporteringen om DO, de olika grunderna och ett antal andra relevanta begrepp.

Inom ramen för Fokusområdet rätten till sjukvård på lika villkor (se sidan 66) sker ett enhetsövergripande metodutvecklingsarbete som går ut på att strukturera omvärldsbevakning kring ett tematiskt område. Det inkluderar forskning, branschinformation, partsinformation, myndighetsarbete, media och politisk bevakning. DO har även anordnat en forskarhearing där fyra forskare delade med sig av sina kunskaper om diskriminering och diskriminerande strukturer inom sjukvården

Även inom ramen för Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter har omvärldsbevakning genomförts i samband med nulägesanalysen och kartläggningen (läs mer på sidan 67).

Genom en mer strukturerad och systematiserad omvärldsbevakning och en tydligare ansvarsfördelning kan effektivitetsvinster sannolikt uppnås. Bland annat kan arbetsgrupperna med fokus på en eller flera diskrimineringsgrunder bidra till detta.

### **Analys**

Kunskapen om sambandet mellan individuella kränkningar och diskriminerande strukturer är viktigt för beslutsfattare. De utredningar (regeringsuppdrag) som DO gjort ger en indikation på diskrimineringen som sker i samhället. På grund av resursskäl har myndigheten dock varit tvungen att avgränsa uppdragens omfattning.

De två utredningar som DO gjort under året begränsades till att inte omfatta diskrimineringsgrunderna ålder, könsidentitet och könsuttryck. Utredningen om diskriminering på bostadsmarknaden reducerades också till att inte belysa intersektionaliteten mellan diskrimineringsgrunderna och att inte göra fler delstudier inom ramen för uppdraget.

Trots begränsningarna är DO ändå nöjd med utredningsresultaten även om de också visar att det behövs mer forskning för att få en mer heltäckande bild av den diskriminering som sker i samhället.

DO ser stora värden i att metoden med praktikprovning fortsätter att utvecklas. Metoden har visat sig fullt användbar i tillämpade undersökningar av den typ som IBF använt sig av. Det underlag som denna genererat har skapat en god grund för DO:s fortsatta arbete mot bostadsdiskriminering.

De krav som ställs på vissa myndigheter, till exempel DO, rörande nationella minoriteters möjlighet till kommunikation på sina modersmål har

under 2010 inte kunnat uppfyllas till fullo. DO arbetar med att utveckla detta, till exempel avseende rådgivningen.

DO:s omvärldsbevakning har framför allt bestått i mediebevakning, samt den omvärldsanalys som skett inom fokusområdena för sjukvården och mobilisering av arbetsmarknadens parter.

En grund för omvärldsbevakning är lagd, bland annat genom myndighetens arbete med forskarkontakter. DO behöver fortsätta att utveckla en mer systematisk omvärldsbevakning och omvärldsanalys. Ett steg är att i ökad utsträckning ta omvärlden som utgångspunkt för att sätta mål och välja strategier. DO avser att skapa utrymme för detta under kommande verksamhetsår. Risken är annars att DO missar omvärldskunskap som behövs i verksamheten.

### **Internationella frågor**

Enligt DO-lagen ska DO följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer.

DO har under 2010 fortsatt vara en aktiv medlem i de europeiska likabehandlingsmyndigheternas samarbetsorganisation Equinet där dåvarande diskrimineringsombudsmannen Katri Linna ingick i styrelsen. DO har under året deltagit i flera av organisationens arbetsgrupper och haft en aktiv roll i det arbete som har bedrivits som rör transpersoners rättigheter. DO har bland annat medverkat vid ett rundabordssamtal om detta i Europaparlamentet.

DO har också under året medverkat på EuroPride i Warszawa och 3rd European Transgender Council i Malmö. DO har vidare deltagit i arbetet inom Europeiska kommissionens rådgivande kommitté för jämställdhet (Advisory Committee of the European Commission on Equal Opportunities for Women and Men) liksom dess nätverk för nationella jämställdhetsinstitutioner (National Gender Equality Bodies Network). DO har även deltagit i FRA:s (the Fundamental Rights Agency) nätverk med likarättighetsmyndigheter respektive nationella MR-myndigheter.

DO deltog under året bland annat vid ett högnivåmöte inom ramen för den så kallade Arab-European Dialogue on Human Rights för nationella MR-institutioner. DO medverkade även vid en konferens om transpersoners rättigheter anordnad av ILGA-Europe, den Europeiska avdelningen av the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.

DO deltog under hösten också vid tre större konferenser som anordnades i Bryssel med anledning av det belgiska ordförandeskapet i Europeiska unionen; om barnrätt, implementeringen av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt "Equality Summit". Därutöver medverkade DO i årskonferensen för UNESCO:s Europeiska koalition av städer mot diskriminering och rasism samt deltog i koalitionens svenska nätverk.

DO har vidare utbildat jurister och likabehandlingshandläggare i andra länder i svensk diskrimineringslagstiftning, främjandeåtgärder, lönekartläggning och aktiva åtgärder.

DO har också tagit emot såväl regeringsföreträdare och parlamentariker som representanter för myndigheter och enskilda organisationer från olika länder. Besökarna har huvudsakligen intresserat sig för jämställdhetsfrågor samt DO:s mandat och relation till regeringen.

#### Kostnader för internationellt arbete

De engagemang där DO har medverkat och deltagit internationellt har i genomsnitt kostat myndigheten 55 tkr per tillfälle. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### Analys av internationellt arbete

DO deltar, som framgår ovan, aktivt i flera internationella nätverk och samrådsorgan och medverkar i olika internationella sammanhang. Syftet är att de internationella kontakterna ska bidra till att utveckla DO:s arbete nationellt men även att påverka den internationella utvecklingen.

Vid 63 tillfällen under året har DO medverkat i internationella sammanhang. Det har oftast skett i form av deltagande i internationella möten eller konferenser eller när internationella aktörer gjort studiebesök hos DO. Inför de olika medverkanstillfällena görs en avvägning mellan värdet och vikten av att medverka och de resurser som krävs för detta.

Sammantaget anser DO att myndighetens kontakter med internationella organisationer är värdefulla för uppdraget. Det gäller särskilt arbetet inom Equinet vars medlemmar är likabehandlingsmyndigheter i Europa. Förutom de möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna som ges har DO också verkat för att organisationen ska bli en central aktör i likabehandlingsfrågor gentemot Europeiska kommissionen. DO har genom sin medverkan i olika arbetsgrupper bidragit till att utveckla kunskap för att stärka nationella likabehandlingsmyndigheters arbete.

#### **Fokusområden och inriktning i verksamhetsplan 2010 och 2011**

Inför arbetet med verksamhetsplaneringen för 2010 och 2011 gjordes analyser av hur verksamhetsplan (VP) 2009 uppfyllts. DO gjorde även preliminära analyser av kunskapen om diskriminering utifrån respektive enhets ansvarsområden. Fokus i dessa analyser var att identifiera allvarliga kränkningar och diskriminerande strukturer i syfte att säkerställa att myndigheten arbetar i riktning mot DO:s vision. Dessa analyser utgjorde tillsammans med den strategiska planen grunden för att fastställa kommande inriktning och prioriteringar.

Efter denna inledande fas i VP-arbetet fastställdes följande utgångspunkter för en långsiktig verksamhetsinriktning:

- Samhället som utövare av makt över individer.
- Arbetsmarknadens parter ansvar att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

- Intolerans i samhället.

Därefter identifierades och konkretiserades mer specifika områden och vilka insatser som behövs för att gå vidare mot de långsiktiga verksamhetsmålen. Utgångspunkten var myndighetens samlade kunskap om anmälningar, rättsfall, forskning, information från nätverk och referensgrupper, uppgifter i media och internationella rön samt de tidigare ombudsmannamyndigheternas erfarenheter.

Inför myndighetens verksamhetsplanering 2010 och 2011 fastställdes följande fokusområden:

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

DO har, jämte fokusområdena, i VP 2010 och 2011 som fastställdes i juni 2010, även identifierat mål och aktiviteter för arbetet med att ta fram en rättslig strategi och arbetet med individanmälningar samt strategier för utbildning av nyckelaktörer och samverkan med civila samhällets organisationer. Den VP som tagits fram för verksamhetsår 2009 gällde fram till dess att en ny VP fastställdes.

#### **Kostnader för fokusområden för 2010-2011**

Utfall och prestationer redovisas under varje del inom DO:s verksamhet (tillsyn och främjande). Under 2010 har kostnader för fokusområden huvudsakligen redovisats under främjande verksamhet då det främst är kartläggning och nulägesanalys som genomförts.

Egna granskningar initierades i först i slutet av 2010 och har inte genererat någon prestation ännu, men den arbetstid som lagts ner på planering av granskningar redovisas under tillsyn, aktiva åtgärder.

#### **Fokusområdet rätten till sjukvård på lika villkor**

De preliminära analyserna av 2009 års anmälningssärenden indikerade att individer och grupper inte har tillgång till vård på lika villkor inom sjukvårdsområdet. Analyserna uppmärksammade även att det finns problem med bemötande som är så allvarliga att de kan påverka individers vilja att söka vård. Problemen kring en ojämlig vård har också påtalats av Socialstyrelsen.

Följande övergripande mål finns för fokusområdet:

- Tillgång till vård på lika villkor för alla.
- Öka DO:s kunskap om förekomst, frekvens och form av diskriminering inom sjukvården.
- Höja och fördjupa diskriminerade gruppers kunskap om skydd mot diskriminering i syfte att stärka dessa gruppers möjligheter att hävda sina rättigheter inom sjukvårdsområdet.

Arbetet inleddes med en kartläggning av sakområdet. Dialog har förts med företrädare för civila samhället i syfte att ta del av deras erfarenheter och

synpunkter kring de uttryck som diskrimineringen kan ta sig inom sjukvården (se även under avsnittet 54 Samverkan, sidan 54).

DO har även anordnat en första forskarhearing och ett arbete har påbörjats med att ta fram en översikt av forskningsrapporter och utredningar med koppling till sjukvårdsområdet.

Två stora nyckelaktörer inom området är Sveriges kommuner och landsting och Socialstyrelsen. Initiala kontakter har därför tagits för att se om DO och dessa aktörer kan samverka för att förebygga diskriminering inom sjukvårdsområdet.

DO har vidare påbörjat en granskning av alla de högskolor som anordnar läkarutbildningar samt av drygt hälften av de högskolor som anordnar utbildningar av sjuksköterskor. Granskningen omfattar 14 likabehandlingsplaner och berör studenterna på 7 läkarutbildningar och 14 sjuksköterskeutbildningar.

Under 2010 har DO också planerat för en granskning av landstingen under 2011. Den granskningen rör tio landstings arbete med aktiva åtgärder i arbetslivet gällande kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Urvalet av landsting kommer att utgå från storlek (men inte bara de största) och regional variation (se även under avsnittet Aktiva åtgärder, sidan 44).

### **Fokusområdet mobilisering av arbetsmarknadens parter**

Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att motverka diskriminering och missgynnande. Arbetsgivare får inte diskriminera och är skyldiga att i samverkan med representanter för arbetstagarna – vilket ofta är facket – bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. DO:s satsning på fokusområdet är en viktig del i myndighetens främjande arbete med aktiva åtgärder (se även under avsnittet Aktiva åtgärder, sidan 44).

De övergripande målen med fokusområdet är

- Att på olika sätt mobilisera arbetsmarknadens parter att förebygga och motverka diskriminering.
- Att initiera lokalt partsarbete som leder till avtal om aktiva åtgärder.

DO har under hösten 2010 genomfört en kartläggning och analys för att stämna av nuläget hos arbetsmarknadens parter och planera aktiviteter som ska genomföras under 2011. De frågor som diskuterats är vilket arbete som parterna redan bedriver för att förebygga och motverka diskriminering, vilka förutsättningar (intresse, möjligheter och hinder) som finns för att parterna ska ta ett större ansvar i detta arbete samt vilket intresse av samarbete och behov av stöd de har.

Nulägesanalysen och kartläggningen har gjorts med hjälp av nätverksträffar och enkäter med olika fackförbund, referensgruppsmöten med representanter från arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer, representanter från facken på lokal, regional och central nivå, samt möten

med experter på området om förutsättningar för parterna att avtala om aktiva åtgärder.

Resultaten av nulägesanalysen ligger till grund för en arbets- och kommunikationsplan som utarbetats inför DO:s kommande insatser.

Det kan sammanfattningsvis konstateras att bilden av hur väl parterna uppfyller sitt ansvar är varierad.

På flera arbetsplatser saknas ett målinriktat aktivt arbete bland annat på grund av bristande kunskap och intresse från arbetsgivaren. Många fackliga förtroendevalda saknar också kunskap om vilket ansvar de har när en medlem anser sig utsatt för diskriminering och när det gäller att samverka med arbetsgivaren om det förebyggande arbetet.

Analysen visar att det finns ett stort behov av metodstöd, utbildning, målgruppsanpassad rådgivning och goda exempel på förebyggande arbete. Flera hinder finns och viktiga incitament saknas för att parterna ska teckna lokala kollektivavtal om aktiva åtgärder.

Analysen visar också att DO behöver utöka sin tillsyn genom granskningar (se även under avsnittet Aktiva åtgärder, sidan 44).

Fackförbunden har dessutom varit en viktig målgrupp för DO:s medverkan på externt anordnade utbildningar, konferenser och seminarier samt vid deras studiebesök hos myndigheten. Totalt har cirka 450 personer (fackliga förtroendevalda, ombudsmän och jurister) deltagit vid dessa tillfällen. DO har även bjudits in att delta på möten med de partsgemensamma arbetsgrupperna som finns dels inom den statliga sektorn och dels inom bank och finansbranschen i syfte att ta fram stöd för de lokala parternas arbete med lönekartläggning och analys.

DO har också genomfört en utbildning i lönekartläggning för fackligt förtroendevalda, ombudsmän och arbetsgivarrepresentanter. På utbildningen deltog närmare 70 deltagare.

### **Fokusområdet muslimers tillgång till rättigheter**

Forskning visar att diskrimineringen av muslimer och personer med arabisk klingande namn är omfattande. Detta stöds också av anmälningar till DO och erfarenheterna från den tidigare Ombudsmannen mot etnisk diskrimineringens mångåriga arbete mot diskriminering av muslimer och personer som uppfattas som muslimer. Diskrimineringen av muslimska kvinnor och män bidrar till en ojämlig ställning och marginalisering som innebär att individers liv och rörelsefrihet begränsas på till exempel arbets- och bostadsmarknad, men även i vardagliga situationer exempelvis i samband med sportaktiviteter eller bankärenden.

Samhället har ett ansvar för att motverka islamofobi och diskriminering av muslimer. Samtidigt kan DO konstatera att negativa föreställningar och förhållningssätt till islam och muslimer är utbredda. DO har därför valt att prioritera arbetet med att motverka diskriminering av muslimer och personer som uppfattas som muslimer.

Det övergripande målet för fokusområdet är att främja lika rättigheter och möjligheter för muslimer i Sverige och att motverka allvarliga kränkningar och diskriminerande strukturer som hindrar de berörda personernas tillgång till mänskliga rättigheter och bidrar till en ojämlik ställning inom olika samhällsområden.

Under senare delen av året har därför ett arbete påbörjats för att kartlägga situationen utifrån en analys av anmälningar och rådgivningsfrågor till DO samt utifrån forskning och erfarenheter från företrädare för det civila samhället med koppling till de berörda grupperna.

### **Kommunikation**

Kommunikationen har strategisk betydelse för hur DO når sina mål. God kommunikation är viktigt för att skapa samstämmighet och tydlighet både internt och externt. DO arbetar integrerat med kommunikation. Det innebär att de kommunikativa aspekterna som exempelvis målgruppsanalys finns med när arbetet inleds och är med i hela processen.

Kommunikation och information förmedlas på olika sätt till exempel genom massmediekontakter, webbplatsen, tryckt material, intranät och möten.

### **DO i media**

DO:s synlighet i medierna ökade kraftigt från 2009 till 2010. Antal artiklar som nämner diskrimineringsombudsmannen ökade med nästan 60 procent till drygt 7 000 träffar för en given sökning i ett digitalt mediearkiv.

Ökningen 2010 var störst i tryckta medier, 88 procent, medan artiklarna på webben ökade med 43 procent. Tryckta artiklar har fler möjliga läsare än de artiklar som publiceras i tidningarnas webbupplagor. Merparten av publiceringarna om DO skedde på nätet även under 2010.

Rapporteringen om DO och DO:s verksamhet domineras av artiklar om individärenden.

Under året har presstjänsten tagit emot drygt 1 200 samtal från journalister. I särklass flest frågor rör könsdiskriminering eller diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. Den tredje största grunden är religion, vilket till stor del förklaras av intresset omkring det så kallade niqabärendet.

Ytterligare cirka 450 frågor från journalister har kommit in till presstjänstens egen mejladress.

Presstjänsten har producerat och publicerat 66 pressmeddelanden (mot 72 under 2009) och skrivit 56 Aktuellt på DO till webben (50 under 2009).

DO har publicerat 16 debattartiklar och genmälen i dags- och fackpress. Artiklarna rör bland annat: det förebyggande arbete mot diskriminering i arbetsliv och skola, samers rätt till delaktighet, hbt-personers rätt till sjukvård på lika villkor och diskriminering av gravida i arbetslivet.

De domar som blivit mest omskrivna under 2010:

- Stockholms tingsrätt dömer Arbetsförmedlingen att betala 60 tkr i skadestånd för en man som stängts av från sin aktivitetsersättning för att han inte skakat hand med en kvinnlig chef.
- Svea hovrätt slår fast att Försäkringskassan diskriminerat fyra kvinnor som nekades sjukpenning med hänvisning till att de var gravida.

Slutet av 2010 präglades av en kritisk rapportering om DO och DO:s arbetsmiljö.

#### Kostnad för mediearbete

Den sammanlagda kostnaden för DO:s mediearbete under 2010 uppgår till 5 017 tkr. Under året publicerades sammanlagt 7 814 artiklar, medieinslag och bloggar om myndigheten. Det ger en genomsnittlig kostnad per publicerat medieinslag på 642 kronor. Jämförelsetal för 2009 saknas (se Resultatredovisningens principer och metoder, sidan 9).

#### DO:s webbplats

Under 2010 har arbetet med att utveckla DO:s webbplats fortsatt. Utvecklingsarbetet har fokuserat mycket på att underlätta för besökaren att hitta det den söker, samt fokuserat på översättning av webbplatsens grundinnehåll för att det ska vara tillgängligt för alla besökare på lika villkor.

Förutom utvecklingsarbetet handlar en stor del av arbetet om att hålla webbplatsen uppdaterad med nyheter från DO, pressmeddelanden, publikationer, remissvar, stämningsansökningar samt förlikningar och domstolsärenden. Under 2010 publicerade DO cirka 550 webbsidor. Motsvarande siffra för 2009 var cirka 750 webbsidor.

Tabell 29. Antal besök och sidträffar på DO:s webbplats

	2010	2009
Besök	1 231 276	1 022 630
Sidträffar	4 350 812	2 301 133

Under 2010 har DO:s webbplats haft runt 1,2 miljoner besök och cirka 4,4 miljoner sidträffar (det vill säga det antal sidor som visats för besökarna under året). Antalet sidträffar har därmed nästan fördubblats sedan 2009.

#### Tillgänglighet på webben

DO arbetar med att översätta grundtexter till ett flertal olika språk, så att fler besökare ska få tillgång till information om sina rättigheter på sitt modersmål. Arbetet påbörjades under 2010 och kommer att avslutas under 2011. Områden som har översatts är: "Diskriminerad?" "Riskerar du att diskriminera?" och "Om DO". Översättning ska ske på de nationella minoritetsspråken samt 15 andra språk.

Under 2010 lades följande översättningar ut: lulesamiska, sydsamiska, nordsamiska, finska, franska, bosniska, kroatiska, serbiska och albanska.

DO arbetar även med att få webben lättläst och har därför översatt motsvarande delar av grundtexterna på webbplatsen till en de av mest lättlästa formerna. Denna variant av lättläst är nästan som ett eget språk.

#### Avveckling av de tidigare ombudsmännens webbplatser

Under 2010 avvecklades de tidigare ombudsmännens webbplatser och istället omdirigeras besökarna till DO:s nya webbplats. Avvecklingen sattes igång då den nya myndighetens webbplats var mer omfattande och välfungerande.

#### Webbverktyget planforskolan.se

De allra flesta skolor och förskolor har en likabehandlingsplan, men i nio fall av tio lever planen inte upp till lagens krav. En av de vanligaste bristerna är att planen saknar åtgärder med koppling till diskrimineringsgrunderna. Förskolor och skolor har efterfrågat tydligare och bättre metodstöd i arbetet med likabehandlingsplaner.

DO började därför under 2009 att utveckla ett webbverktyg: ”Plan mot diskriminering och kränkande behandling i förskolan och skolan”, även kallad planforskolan.se. Arbetet avslutades under hösten 2010 och en lansering av webbverktyget genomfördes. Den första delen som riktade sig mot skolor lanserades i november och delen som riktar sig till förskolor i december.

Målgrupp för verktyget är skolledare, huvudmän och personal som är involverade i likabehandlingsarbetet. Verktyget är gratis att använda och har tagits fram av DO i samarbete med Barn- och elevombudet (BEO) vid Skolinspektionen och Skolverket.

Verktyget planforskolan.se består av två delar: en för skolan och en för förskolan. Verktyget guidar användarna genom de delar som en plan måste innehålla för att leva upp till lagens krav. Verktyget för även samman likabehandlingsplanen med planen mot kränkande behandling så att skolorna och förskolorna bara behöver göra en plan istället för två. Det effektiviserar deras arbete och många skolor har hört av sig med positiv respons på det nya verktyget.

DO:s målsättning var att efter ett år ha 1 000 användare av verktyget. Redan efter två månader fanns det 850 användare.

#### **Publikationer**

I DO:s uppdrag ingår att sprida kunskap och information om skyddet mot diskriminering, både till dem som riskerar att diskriminera och till dem som riskerar att diskrimineras. DO:s publikationer består av: basbroschyrer, handledningar, metodstöd samt rapporter.

De tre publikationer som beställs mest är:

1. Respekt (72 662 ex)
2. Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan (5 680 ex)
3. Förebygga diskriminering och kränkande behandling i förskolan (4 817 ex)

Under 2010 gjorde DO en stor satsning och skickade ut 1 500 klasspaket med 30 ex av Respekt till skolor runt om i Sverige. Respekt är en serietidning om kränkningar och diskriminering och riktar sig till elever i årskurs 6–9 och som nytrycktes under 2009. De näst mest beställda materialen är handledningar som riktar sig till skolan: Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan respektive förskolan.

De tre mest nedladdade materialen från webben är:

1. Sammanställningen: Lagen om DO, diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen (4 188)
2. Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan (3 413)
3. Aktiva åtgärder i arbetslivet (3 334)

Under slutet av 2010 togs en handledning till metoden Husmodellen fram som riktar sig till förskolor och skolor. Till handledningen finns även modeller av en förskola och skola. Husmodellen är en enkel granskningsmetod som kan bidra till att upptäcka risker för diskriminering och trakasserier.

Tre rapporter/studier har publicerats av DO under året. De är Upplevelser av diskriminering (se sidan 59) och Diskriminering på bostadsmarknaden (se sidan 60). Tillsammans med Sveriges kommuner och landsting har DO tagit fram rapporten Indikatorer för mänskliga rättigheter (läs mer under avsnittet Övrig samverkan, sidan 55).

### **Klarspråk**

Språket i offentlig verksamhet ska vara vårdat, enkelt och begripligt. Det står i språklagen. Alla medborgare ska kunna kommunicera med DO och förstå vår kommunikation. Ytterst handlar det om möjligheten att ta tillvara sina rättigheter i vårt demokratiska samhälle.

Under året har DO arbetat med att se över behovet av standardbrev för handläggningen av individärenden. Myndigheten har utformat ett antal olika standardbrev som handläggarna nu använder. DO har också reviderat och språkligt bearbetat de tre olika anmälningsblanketter som finns för att anmäla diskriminering. Revideringen gjordes dels efter de erfarenheter myndigheten gjort och dels efter synpunkter som samlats in. Därefter har klarspråksarbetet framför allt gällt myndighetens beslut. En vägledning i hur man skriver beslut har tagits fram till Arbetslivsenheten. DO har också språkligt bearbetat bestämmelser i lagar för att de ska bli mer begripliga för mottagaren när de finns med i olika beslut.

## **Analys**

DO:s externa kommunikationen har präglats av individanmälningar och DO:s ställningstaganden. På både webbplats och i mediearbetet är det information och debatt om enskilda ärenden som dominerat.

Medias intresse för att bevaka enskilda ärenden är stort. DO ser positivt på detta eftersom många får information om vad skyddet mot diskriminering innebär via media. Under året har det så kallade niqabärendet (sidan 33) samt den så kallade avstängningsdomen (sidan 28) fått stor uppmärksamhet och väckt stor debatt i media vilket också avspeglat sig i DO:s rådgivning.

I slutet av året fick DO kritik för dålig arbetsmiljö och långsam ärendehantering, vilket gavs stort utrymme i riksmidia. Efter den massmediala uppmärksamheten kring DO:s interna problem har allmänhetens förtroende för DO sannolikt sjunkit. Att återupprätta förtroendet handlar om att åtgärda problemen och att fortsätta kommunicera om DO:s kärnverksamhet samt att i samverkan med andra aktörer verka mot diskriminering och delta i samhällsdebatten.

Det är glädjande att DO:s webbplats är välbesökt och att antalet besökare ökat under 2010. Ökningen kan bero på att DO har blivit mer känd men kan också bero på den växande massmediala uppmärksamheten.

De handledningar för utbildningsområdet och den handledning som myndigheten tagit fram om aktiva åtgärder har efterfrågats och tryckts om vid flera tillfällen under året. Det är viktigt att marknadsföra dessa handledningar och annat metodstöd till målgrupperna, särskilt eftersom dessa inte uppmärksammas i media i samma utsträckning som de enskilda fallen DO driver.

Webbverktyget Plan för skolan som DO tagit fram under året i samarbete med de andra skolmyndigheterna har efter lanseringen under senhösten snabbt fått över 1000 användare på skolor runt om i landet. Det står klart att målgrupperna uppskattar att de olika tillsynsmyndigheterna samarbetar och samordnar sin information. DO anser också att samverkan är nödvändigt för att bättre kunna motverka diskriminering. Resurserna kan då användas mer effektivt.

## **Myndighetens interna utveckling**

DO:s målsättning är att vara en attraktiv, miljömedveten, effektiv och säker arbetsplats och arbetsgivare. Under 2010 har därför DO fortsatt det arbete som inleddes under 2009 med att skapa förutsättningar för en god personalpolitisk grund, se även avsnittet nedan.

Internkommunikationen har en stor betydelse i det arbetet. Medarbetare, chefer och ledning ska samtliga vara medvetna om att var och en har ett kommunikationsansvar och vad det innebär. Kommunikativa aspekter vägs också in i planerings- och beslutsprocessen.

Myndigheten har fortsatt att arbeta med att utveckla och förbättra sin styrning och uppföljning. Införande av resultatkontrakt har påbörjats genom resultatdialoger på enhetsnivå. Tidredovisning har också genomförts. Utvecklingsarbetet kommer att fortsätta under kommande verksamhetsår.

### **Organisationsutveckling**

Vid bildandet av myndigheten bestämdes att organisationen skulle utvärderas efter cirka ett år. Utvärderingen, som gjordes i början av 2010, pekade bland annat på behovet av att skapa tydlighet i roller och ansvar, att öka samsynen om DO:s uppdrag bland medarbetarna och att kvalitetssäkra berednings- och beslutsfattandet inom DO. Dessutom framgick av utvärderingen en önskan om ökad delaktighet från medarbetarnas sida. Det konstaterades att den rådande organisationsstrukturen inte var optimal för att tillgodose dessa. Organisationen justerades därför, från och med den 1 september, se Bilaga 3.

DO har under 2010 fortsatt att utveckla sin styrmodell. Det innebär bland annat att enheterna har fått ett tydligare uppdrag att arbeta tillsammans mot gemensamma mål. I styrmodellen ingår en verksamhetsplan som tar sin utgångspunkt i DO:s strategier (se avsnittet DO:s strategier på sidan 8).

DO har under året även på andra sätt arbetat med att utveckla verksamhetsstyrning och uppföljning. Några exempel är utvecklingen av den interna uppföljningen via ärende- och dokumenthanteringssystemet W3D3, införandet av verksamhetscontrolling (det vill säga funktioner som ägnar sig åt systematiska uppföljningar och analyser av verksamheten som helhet samt ger ledningsstöd) och tidredovisning. Det har också tagits fram en struktur för månatlig ärenderapportering. Handläggningen av individanmälningar håller också på att utvecklas (se vidare i avsnittet Utvecklingsarbete på sidan 12).

Utöver organisationsjusteringen och vidareutvecklingen av styrmodellen ledde genomlysningen till att DO beslutade att bedriva ett samlat utvecklingsarbete. Tanken med detta arbete har varit att bredda och öppna upp beredningen av utvecklings- och organisationsfrågor i myndigheten. En utvecklingsgrupp tillsattes bestående av chefer, skyddsombud och fackliga representanter. Till gruppen knöts också en extern konsult.

Som ett ytterligare led i utvecklingsarbetet har seminarier initierats där personalen fått diskutera olika principiellt viktiga frågor med koppling till DO:s verksamhetsområde. Syftet med seminarierna var att öka både samsynen kring DO:s uppdrag och förståelsen för myndighetens strategiska inriktning. Ett arbete med att ta fram processbeskrivningar har påbörjats. De ska bidra till att tydliggöra roller och ansvar inom organisationen och att kvalitetssäkra beredningar av olika frågor. En tydlighet i roller och ansvar kan i sin tur förväntas ha en positiv effekt på den psykosociala arbetsmiljön.

## Internkommunikation

God internkommunikation är en förutsättning för att skapa samstämmighet och tydlighet externt. Det är också viktigt för att skapa en god arbetsmiljö och utveckla verksamheten. Under året har DO påbörjat arbetet med att utveckla ett nytt intranät och arbetat löpande med det befintliga. Vidare har myndigheten fortsatt arbetet med att utveckla de interna mötesformerna. Kommunikationsenheten har bland annat besökt olika enheter för att fånga upp vad medarbetarna upplever som angeläget för att internkommunikationen ska förbättras. Vikten av diskussion om principiellt viktiga frågor har betonats och de seminarier med inslag av dialog (på personaldagar och så kallade DO-dialoger) har uppskattats. En lathund för effektiva möten har också tagits fram.

## DO:s medarbetare

Tabell 30. Antal anställda

	2010	2010	2009	2009
	Antal anställda per den 31 december	Medelantal anställda under året	Antal anställda per den 31 december	Medelantal anställda under året
Kvinnor	62		68	
Män	26		28	
<b>Totalt</b>	<b>88</b>	<b>93</b>	<b>96</b>	<b>89</b>

Tjänstlediga ingår inte i statistiken ovan.

Medelantalet anställda under 2010 var drygt 93 personer, vilket är fler än under 2009 då medelantalet var 89 anställda. Andelen kvinnor är drygt 70 procent. Vid årsskiftet fanns vakanser där ersättare ännu inte rekryterats och ett par tjänster som ännu inte tillsatts.

I samband med organisationsjusteringen uppstod arbetsbrist och en uppsägning skedde.

DO har tagit emot 15 praktikanter inom den arbetsmarknadspolitiska satsningen ”Lyftet”.

Kärnkompetensen utgörs av utredare med akademisk examen, främst jurister och samhällsvetare. Därutöver finns informatörer, pressfunktioner samt administrativ personal.

Personalomsättningen för myndigheten är 9,15 procent, vilket är lägre än 2009 (17 procent). För kvinnor är personalomsättningen 9,8 procent och för män 7,55 procent.

DO har, när vakanser uppstått, inte haft några svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens. Till utredartjänster är det inte ovanligt med över trehundra ansökningar.

## Kompetensutveckling

I DO:s verksamhetsplan slås fast att ”Kompetensutvecklingen ska vara verksamhetsstyrd och tillgodose myndighetens framtida nytta och behov.”

För DO är det viktigt att upprätthålla en fortsatt hög kompetens i det utvidgade uppdrag som DO har fått och för att nå myndighetens mål på både kort och lång sikt. Under 2010 har dock kompetensutvecklingen fått stå tillbaka något för att ge utrymme till att korta de långa handläggningstiderna för individanmälningar.

Anmälningssärenden som rör barn är ofta svårutredda. För att öka myndighetens kompetens på området genomfördes en utbildning i förhörsteknik och barnrätt. Utbildningen påbörjades under hösten 2009 (läs mer under avsnittet Utbildningssektorn, sidan 30).

Cirka en tredjedel av inkomna anmälningssärenden rör arbetslivet. Därför har DO satsat på kompetensutveckling i arbetsrätt. Under hösten påbörjades en utbildningsserie i arbetsrätt som avslutas under 2011. DO har vidare haft en endagsutbildning i offentlighet och sekretess för alla medarbetare.

Därutöver har enskilda medarbetare gått kurser i till exempel processrätt och internkommunikation.Handledning för all personal som deltar i telefonrådgivningen (svåra samtal) har erbjudits och genomförts.

Medarbetare deltar också i olika arrangemang, till exempel MR-dagarna i Örebro, i kompetensutvecklande syfte (se sidan 54).

Ett tiotal medarbetare har bidragit i DO:s internationella verksamhet, vilket samtidigt varit kompetensutvecklande för dem.

Utöver extern och intern kompetensutveckling i form av utbildningar söker DO ett interaktivt arbetssätt som innebär att medarbetarna lär av varandra vid utförandet av ordinarie arbete. Ett exempel är de ärendegrupper som finns på tillsynsenheterna. Under året har processförare i ökad utsträckning knutits till dessa grupper. Detta medför en ömsesidig kompetensutveckling för processförare och utredare. Processförarna får kunskap i de sakfrågor, till exempel sjukvård och socialtjänst, som är temat för de olika ärendegrupperna. Utredarna får kunskap i ärendehandläggning, bevisvärdering och utredningsmetodik ur ett processbarhetsperspektiv.

DO har regelbundet, var fjortonde dag, informationsmöten med all personal. Aktuella projekt, domar och förlikningar presenteras och principiellt viktiga frågor, bland annat förändringar i organisationen, tas då upp.

En del av DO:s kompetensutveckling sker på personaldagar. Vid tre tillfällen har all personal samlats under en minst en halvdag för att diskutera olika ämnen och för att få en gemensam syn på olika frågor som myndigheten arbetar med. Ett seminarium hölls om det civila samhället och ett annat om ärendekriterier. Externa föreläsare har bjudits in, till exempel Axel Targama och Felix König som båda ingår i DO:s råd. I samband med samtliga utbildningar, såväl externa som interna, sker alltid en utvärdering. Den syftar till att säkra kompetensen och höja kvaliteten i vårt arbete frågor uppskattas och är en grundläggande förutsättning för medarbetarnas engagemang och utveckling i arbetet.

Samtliga chefer har erbjudits chefcoaching och har utbildats i arbetsmiljö och lönesättande samtal. Därutöver har ett seminarium om jämställdhetsintegrering hållits. DO håller även på att ta fram ett chefsutvecklingsprogram.

Ledningsgruppen har fortsatt arbetet med att förtydliga roller och att utveckla ett mer strategiskt förhållningssätt. Ledningsgruppen har under året utökats med fler deltagare och därigenom har könsfördelningen i gruppen blivit något jämnare.

Under året har fem rekryteringar genomförts (fyra kvinnor och en man). Varje rekrytering ställer stora krav på kompetensöverföring. För DO är det är viktigt att nya medarbetare får en god introduktion. Det är en förutsättning för att kunna göra ett bra arbete och att trivas. Introduktionen sker bland annat genom fadderskap och en introduktionsutbildning. Den har genomförts vid ett tillfälle under året.

Samverkan och erfarenhetsutbyte över enhetsgränserna och inom hela myndigheten, så kallade tvärprocesser, bidrar både till att utnyttja medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt och att utveckla deras kompetens. DO försöker därför uppmuntra detta och planerar därför delar av verksamheten utifrån ett sådant arbetssätt.

DO deltar även i Nätverket mot korruption, mutor och jäv som bildades 2007 och har cirka 100 medlemmar. Vid 2010 års möte var temat transparens och whistleblowing. Föreläsare var företrädare från Riksenheten mot korruption och Institutet mot mutor.

### **Arbetsmiljö och hälsa**

Att skapa en god arbetsmiljö är viktigt för DO. Därför är arbetet för ett gott arbetsklimat kontinuerligt.

DO försöker att arbeta proaktivt genom friskvårdsbidrag, friskvårdstimme, och stödsamtal för att undvika sjukskrivningar. Besök av ergonom för genomgång av arbetsplatsen sker regelbundet och vid behov. I några fall har behov av sjukgymnast uppmärksamats varmed ett sådant besök ordinerats. Samtliga medarbetare erbjuds två stödsamtal samt årlig vaccination mot influensa hos företagshälsovården. Därutöver erbjuds samtliga medarbetare också, mot viss avgift, massage på arbetsplatsen.

I augusti genomfördes en medarbetarenkät med stöd av företagshälsovården. Resultatet av undersökningen visade på både styrkor och utvecklingsområden. DO:s medarbetare trivs med sina arbetsuppgifter och tycker att de är stimulerande och omväxlande. Stämningen på arbetsplatsen upplevs oftast vara god. Samarbetet dels medarbetare sinsemellan och dels mellan medarbetare och närmaste chef upplevs god medan behov av förbättringar, till exempel när det gäller arbetsbelastning och feedback, identifierades. Några av DO:s medarbetare svarade i enkäten att de upplevt att de varit utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier med anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna. Detta ser DO allvarligt på och har bland annat förbättrat informationen om DO:s plan för lika rättigheter och möjligheter.

Efter en genomgång med ledningsgruppen, skyddskommittén och samtliga enheter håller en åtgärdsplan på att utarbetas. Delaktighet och förankring är viktigt för det fortsatta utvecklingsarbetet. Under slutet av 2010 blev DO och DO:s arbetsmiljö uppmärksammat i media.

DO har en mycket god fysisk arbetsmiljö och har följt upp den ytterligare. Vissa mindre ändringar har genomförts. Inventering av utrustning och arbetsredskap har skett för individuell anpassning. Det gäller till exempel kontorsstolar, belysning, tangentbord och musalternativ. Åtgärder mot önskat buller har också vidtagits. Försöket med arbete i landskap har avslutats och alla har idag egna rum.

DO:s personalansvarsnämnd har inte sammanträtt under året.

### Sjukfrånvaro

Nedan följer redovisning av sjukfrånvaron under 2010. Den visar en liten ökning av sjukfrånvaron under 2010 (5,5 procent) jämfört med 2009 (5,2 procent).

Tabell 31. Sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder

	2010	2009
<b>Totalt</b>	<b>5,5</b>	<b>5,2</b>
<b>varav andel långtidssjuka &gt;60 dagar</b>	<b>51,0</b>	<b>55,8</b>
Kvinnor	6,1	5,2
Män	4,2	5,1
Anställda 29 år eller yngre		
Anställda 30-49 år	4,8	6,3
Anställda 50 år eller äldre	8,0	4,9

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

Ökningen av sjukfrånvaron beror på en ökning av korttidsfrånvaron. DO har ännu inte analyserat vad ökningen kan bero på, men den kan bero på Smittskyddsinstitutets och Socialstyrelsens råd att stanna hemma från arbetet för att undvika smittspridning i samband med svininfluensan. Den längre sjukfrånvaron, längre än 60 dagar, har dessbättre sjunkit något. Det visar att DO:s tidiga rehabiliteringsåtgärder i samband med sjukskrivning ger resultat. Rehabiliteringsåtgärder pågår för berörda medarbetare och sker i samråd med företagshälsovården och Försäkringskassan.

### Miljöledningsarbete

Under 2010 har DO fortsatt bedriva ett målmedvetet miljöarbete, se särskild redovisning om DO:s miljöledningsarbete.

## **JO-/JK-anmälningar**

Under 2010 har DO anmälts till Justitieombudsmannen (JO) vid tolv tillfällen. I två av dessa ärenden har JO riktat kritik mot DO för långsam handläggning och passivitet.

Under 2009 anmälades DO till JO vid sju tillfällen. Under 2010 fattade JO beslut i fyra av dessa ärenden. I två av dessa ärenden kritiserades DO för att myndigheten inte uppfyllt serviceskyldigheten samt för långsam handläggning.

Under 2009 anmälades DO till Justitiekanslern (JK) vid två tillfällen. Beslut fattades av JK under 2010. I det ena ärendet framförde JK synpunkter på för långsam handläggning.

Anmälningarna har handlat om långa handläggningstider, svårigheter att komma i kontakt med DO:s medarbetare, bemötande och för lång tid vid utlämnande av allmän handling.

DO har under året arbetat med att utveckla ett mer systematiskt arbetssätt för att korta handläggningstiderna (se avsnittet Utvecklingsarbete på sidan 12).

## **Jämställdhetsintegrering**

För att förverkliga delar av regeringens jämställdhetspolitik ska alla statliga myndigheter arbeta med jämställdhetsintegrering som metod. Den syftar till att successivt prägla myndighetens arbete med ett genomgående jämställdhetsperspektiv.

Under 2009 påbörjades DO:s arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten och en arbetsgrupp tillsattes. Under 2010 hölls ett seminarium om jämställdhetsintegrering för ledningsgruppen och arbetsgruppen. Föredragshållare var Marie Trollvik vid Sveriges Kommuner och Landsting. DO har därutöver också deltagit på utbildningstillfällen och nätverksträffar arrangerade av JÄMI – Program för jämställdhetsintegrering i staten.

DO har valt att koncentrera sig på att integrera rekryteringsprocessen. Skälet till detta var att det bedömdes finnas risk för en något högre personalomsättning i och med sammanslagningen. Det var därför viktigt att få till stånd en integrering av rekryteringsprocessen från första början; kvantitativt jämställda rekryteringsgrupper genom hela processen är ett exempel. Vidare har myndighetens ärendehanteringssystem utarbetats så att könsuppdelad statistik kan tas fram och analyseras. DO har till exempel kunnat konstatera att andelen kvinnor som vänder sig till myndigheten för rådgivning är fler än män, medan det är fler män än kvinnor som anmäler.

Även egna utbildningar följs upp och utvärderas avseende deltagares kön. Redan när målgrupper bedöms uppmärksammas detta.

I ett längre perspektiv avser DO att bredda integreringsperspektivet till fler diskrimineringsgrunder än kön. Därför håller en strategi på att tas fram för hur arbetet ska gå till.

## Analys

DO har under delar av året haft en i stort sett fulltalig bemanning, cirka 93 medarbetare. Dessvärre medförde organisationsjusteringen att arbetsbrist uppstod och en medarbetare fick sägas upp.

Vid utgången av 2010 fanns några vakanser där rekrytering ännu inte avslutats. Personalomsättningen visar, trots vakanserna, en minskning mellan 2009 och 2010. DO har inte haft några problem med att rekrytera kompetenta medarbetare utan får många kvalificerade sökande till utlysta tjänster.

Den medarbetarenkät som genomfördes 2010 visar att medarbetarna trivs med sina arbetsuppgifter. Den visar dock också på flera utvecklingsområden. Några medarbetare har upplevt trakasserier. Arbetsbelastningen är hög. DO ser allvarligt på detta. Förutom redan vidtagna åtgärder finns planer på ytterligare.

Arbetsbelastningen har medfört att DO:s arbete med jämställdhetsintegrering i vissa delar inte skett i den omfattning som var tänkt. Planer för ett fortsatt arbete finns och på sikt avser DO att bredda integreringsperspektivet till fler grunder än kön. Den höga arbetsbelastningen har även medfört att DO haft svårt att upprätthålla enskildas rätt att använda finska och samiska vid skriftliga kontakter med DO.

DO har under året arbetat mycket med att förbättra internkommunikationen, bland annat genom att kontinuerligt ha personalmöten men också genom effektivisera samtliga möten. Intranätet är en viktig informationskanal och ett nytt intranät skulle ha varit utvecklat under 2010. Det arbetet har inte skett i den takt som var planerad.

En framgångsrik kompetensförsörjning är en förutsättning för att DO ska klara sitt uppdrag och nå verksamhetsmålen. Arbetet med en långsiktig kompetensförsörjningsplan har påbörjats men ännu inte avslutats. En långsiktig planering ser DO som nödvändig för att kunna möta kommande behov och för att behålla den spetskompetens som finns på myndigheten. Behov av kompetensutveckling i bland annat handläggning och föredragning har uppmärksamrats men har på grund av hög arbetsbelastning inte genomförts.

En genomgång i vad som ingår i varje DO-medarbetares ansvar utifrån förvaltningsrätten bör också ske men har på grund av tidsbrist inte kunnat genomföras under 2010. JO:s och JK:s kritik under 2010 handlar, förutom lång handläggningstid, om bristerna i DO:s serviceskyldighet. DO ser mycket allvarligt på kritiken och arbetar med att rätta till de brister som finns (se avsnittet Utvecklingsarbete på sidan 12).

Den totala sjukfrånvaron har ökat något, trots att DO försöker arbeta proaktivt och förebyggande. Någon fördjupad analys om varför den har ökat har inte skett, men rådet att stanna hemma i samband med svininfluensan tros ha bidragit till ökningen. DO ser positivt på att den längre

sjukfrånvaron, andelen sjukfrånvaro i minst 60 dagar, har sjunkit. Detta kan bero på att DO nu i större utsträckning försöker påbörja en rehabilitering tidigare under sjukskrivningen.

## Finansiell redovisning

### Sammanställning över väsentliga uppgifter

Tabell 32. Sammanställning av väsentliga uppgifter

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

\* Jämförelsetalet 2009 är rättat enligt anslagsredovisningen.

\*\* Fr.o.m. år 2009 avräknas anslag kostnadsmässigt och därför blir årets kapitalförändring +/- 0.

## Resultaträkning

Tabell 33. Resultaträkning

(tkr)	Not	2010	2009
<b>Verksamhetens intäkter</b>			
Intäkter av anslag	1	92 453	93 631
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	2 574	3 445
Intäkter av bidrag		38	3 223
Finansiella intäkter	3	24	393
<b>Summa</b>		<b>95 089</b>	<b>100 692</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>			
Kostnader för personal	4	-61 524	-60 162
Kostnader för lokaler		-12 590	-11 841
Övriga driftkostnader		-19 152	-26 243
Finansiella kostnader	5	-129	-31
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 694	-2 415
<b>Summa</b>		<b>-95 089</b>	<b>-100 692</b>
<b>Verksamhetsutfall</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Årets kapitalförändring</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

## Balansräkning

Tabell 34. Balansräkning

(tkr)	Not	2010-12-31	2009-12-31
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter för utveckling	6	1 154	1 274
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	7	935	1 247
<b>Summa</b>		<b>2 089</b>	<b>2 521</b>
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	8	541	409
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	9	1 953	3 295
<b>Summa</b>		<b>2 494</b>	<b>3 704</b>
<b>Fordringar</b>			
Kundfordringar		70	0
Fordringar hos andra myndigheter	10	1 627	2 692
<b>Summa</b>		<b>1 696</b>	<b>2 692</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>			
Förutbetalda kostnader	11	3 482	3 913
Upplupna bidragsintäkter		0	1 032
Övriga upplupna intäkter	12	657	828
<b>Summa</b>		<b>4 139</b>	<b>5 772</b>
<b>Avräkning med statsverket</b>			
Avräkning med statsverket	13	798	4 096
<b>Summa</b>		<b>798</b>	<b>4 096</b>
<b>Kassa och bank</b>			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		6 581	6 334
Kassa och bank		0	1
<b>Summa</b>		<b>6 581</b>	<b>6 335</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>17 799</b>	<b>25 121</b>
<b>KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>Skulder m.m.</b>			
Lån i Riksgäldskontoret	14	4 572	5 550
Skulder till andra myndigheter		1 674	1 880
Leverantörsskulder		3 627	11 963
Övriga skulder		978	1 013
<b>Summa</b>		<b>10 851</b>	<b>20 406</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>			
Upplupna kostnader	15	5 566	4 531
Oförbrukade bidrag	16	1 382	184
<b>Summa</b>		<b>6 948</b>	<b>4 715</b>
<b>SUMMA KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>17 799</b>	<b>25 121</b>

## Anslagsredovisning

Tabell 35. Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Not	Ing. över- förings- belopp	Årets till- delning enl. regl. brev	Omdispo- nerade anslags- belopp	Totalt		Utgående över- förings- belopp
					disponi- belt belopp	Utgifter	
Uo 13 2:1 Ramanslag ap.1 Diskrimineringsom- budsmannen	<b>17</b>	-282	92 480	-500	91 698	-89 995	1 703
Uo 13 2:2 Ramanslag Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m.							
ap. 4 Informations- och utbildningsinsatser om diskrimineringslagen	<b>18</b>	1 309			1 309	-1 309	0
ap. 6 Kartläggning av diskriminering på bostadsmarknaden	<b>19</b>	1 100			1 100	-1 100	0
Uo 13 10:5 (2008) Ramanslag Ombudsmannen mot etnisk diskriminering ap.3 del till Diskrimineringsombuds- mannen	<b>20</b>	1 160			1 160	-1 160	0
Uo 13 10:6 (2008) Ramanslag Jämställdhetsombuds- mannen ap.4 del till Diskrimineringsombuds- mannen	<b>21</b>	-1 394			-1 394	1 394	0
Uo 13 10:7 (2008) Ramanslag Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning ap.3 del till Diskrimineringsombuds- mannen	<b>22</b>	68			68	-68	0
Uo 13 10:8 (2008) Ramanslag Handikappombuds- mannen ap.3 del till Diskrimineringsombuds- mannen	<b>23</b>	610			610	-610	0
<b>Summa</b>		<b>2 571</b>	<b>92 480</b>	<b>-500</b>	<b>94 551</b>	<b>-92 848</b>	<b>1 703</b>

## **Tilläggsupplysningar**

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

## **Redovisningsprinciper**

Tillämpade redovisningsprinciper

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

Efter brytdagen har fakturor överstigande 10 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Kostnadsräkning

Semesterdagar som intjänats före år 2009 avräknas från och med år 2009 anslaget först vid uttaget enligt undantagsbestämmelsen. Utgående balans år 2009, 2 896 tkr, har år 2010 minskat med 395 tkr.

## **Upplysningar för jämförelseändamål**

Vid minskningen av semesterdagar som intjänats före år 2009 gjordes 2009 en bokföring som en kostnad i resultaträkningen. Vid en jämförelse mellan 2010 och 2009 borde 1 162 tkr tas bort från 2009 års kostnader för personal respektive intäkter av anslag.

2009 avräknades EU-bidrag under posten intäkter av bidrag. Under hösten 2010 har DO beviljats medel för ett nytt EU-projekt, men någon avräkning av dessa medel har inte gjorts under 2010.

Under 2010 inkluderas den beräknade retroaktiva lönen för oktober till och med december i kostnader för personal samt upplupna kostnader med 477 tkr.

Diskrimineringsombudsmannen inrättades den 1 januari 2009. Posten övriga driftkostnader innehåller därför poster av engångskaraktär under etableringsskedet, bl.a. korttidsinventarier och konsulttjänster.

Vid 2009 års bokslut inträffade vissa tekniska problem med överföringen av betalningsfiler. Detta ledde bl.a. till skulder som skulle ha reglerats före 31 december, däribland att hyran för kvartal 1 2010 låg kvar under posten leverantörsskulder vid bokslutstillfället. Även stora betalningar för konsulttjänster ingick i balansposten.

## **Värderingsprinciper**

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 10 tkr och en beräknad ekonomisk livslängd

som uppgår till lägst tre år. Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod. Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången tas i bruk.

#### Tillämpade avskrivningstider

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

Avsteg från ovanstående avskrivningstider sker för de inventarier som övertogs i samband med upprättandet av myndigheten.

Avskrivningsperioderna är förkortade då inventarierna bedöms ha kortare ekonomisk livslängd.

#### Tillämpade förkortade avskrivningstider

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

#### Omsättningstillgångar

Fordringar har tagits upp till det belopp som de efter individuell prövning beräknas bli betalda. Övriga omsättningstillgångar har tagits upp till anskaffningsvärdet enligt lägsta värdets princip.

#### Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

#### Ersättningar och andra förmåner

Tabell 36. Ledande befattningshavare/styrelseuppdrag

	Lön (tkr)
Ombudsman Katri Linna	1 085
Styrelseledamot Equinet	
Bilförmån	

#### Anställdas sjukfrånvaro

Uppgifter om Sjukfrånvaro, se sidan 78.

## Noter

(tkr)

### Resultaträkning

	2010	2009
<b>Not 1 Intäkter av anslag</b>		
Intäkter av anslag	92 453	93 631
<b>Summa</b>	<b>92 453</b>	<b>93 631</b>
<p>Summa "Intäkter av anslag" (92 453 tkr) skiljer sig från summa "Utgifter" (92 848 tkr) på samtliga anslag. Skillnaden (395 tkr) beror på minskning av semesterlöneskuld som intjänats före år 2009 (-395 tkr). Denna post har belastat anslagen men inte bokförts som kostnad i resultaträkningen.</p>		
<b>Not 2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar</b>		
Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	587	13
Rättegångsersättning m.m.	1 352	3 330
Intäkter av uppdragsverksamhet Icke statliga medel, 15a §	451	0
kapitalförsörjningsförordningen	0	2
Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	184	100
<b>Summa</b>	<b>2 574</b>	<b>3 445</b>
<b>Not 3 Finansiella intäkter</b>		
Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	20	52
Övriga finansiella intäkter	4	341
<b>Summa</b>	<b>24</b>	<b>393</b>
<b>Not 4 Kostnader för personal</b>		
Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	40 015	38 573
Övriga kostnader för personal	21 509	21 589
<b>Summa</b>	<b>61 524</b>	<b>60 162</b>
<b>Not 5 Finansiella kostnader</b>		
Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	1	0
Ränta på lån i Riksgäldskontoret	29	21
Övriga finansiella kostnader	99	10
<b>Summa</b>	<b>129</b>	<b>31</b>

Övriga finansiella kostnader består till största delen av realiserade valutakursförluster.

## Balansräkning

	2010-12-31	2009-12-31
<b>Not 6 Balanserade utgifter för utveckling</b>		
Ingående anskaffningsvärde	1 510	0
Årets anskaffningar	227	1 510
<b>Summa anskaffningsvärde</b>	<b>1 737</b>	<b>1 510</b>
Ingående ackumulerade avskrivningar	-236	0
Årets avskrivningar	-347	-236
<b>Summa ackumulerade avskrivningar</b>	<b>-583</b>	<b>-236</b>
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>1 154</b>	<b>1 274</b>
<b>Not 7 Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar</b>		
Ingående anskaffningsvärde	2 302	744
Årets anskaffningar	0	1 558
<b>Summa anskaffningsvärde</b>	<b>2 302</b>	<b>2 302</b>
Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 055	-601
Årets avskrivningar	-312	-454
<b>Summa ackumulerade avskrivningar</b>	<b>-1 367</b>	<b>-1 055</b>
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>935</b>	<b>1 247</b>
<b>Not 8 Förbättringsutgifter på annans fastighet</b>		
Ingående anskaffningsvärde	444	0
Årets anskaffningar	196	444
<b>Summa anskaffningsvärde</b>	<b>640</b>	<b>444</b>
Ingående ackumulerade avskrivningar	-35	0
Årets avskrivningar	-64	-35
<b>Summa ackumulerade avskrivningar</b>	<b>-99</b>	<b>-35</b>
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>541</b>	<b>409</b>
<b>Not 9 Maskiner, inventarier, installationer m.m.</b>		
Ingående anskaffningsvärde	10 489	7 081
Årets anskaffningar	334	3 408
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-66	0
<b>Summa anskaffningsvärde</b>	<b>10 757</b>	<b>10 489</b>
Ingående ackumulerade avskrivningar	-7 194	-5 504
Årets avskrivningar	-1 634	-1 689
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	24	0
<b>Summa ackumulerade avskrivningar</b>	<b>-8 804</b>	<b>-7 194</b>
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>1 953</b>	<b>3 295</b>
<b>Not 10 Fordringar hos andra myndigheter</b>		
Fordran ingående mervärdesskatt	1 624	2 692
Kundfordringar hos andra myndigheter	3	0
<b>Summa</b>	<b>1 627</b>	<b>2 692</b>

	2010-12-31	2009-12-31
<b>Not 11 Förutbetalda kostnader</b>		
Förutbetalda hyreskostnader	2 976	3 033
Övriga förutbetalda kostnader	506	880
<b>Summa</b>	<b>3 482</b>	<b>3 913</b>
<b>Not 12 Övriga upplupna intäkter</b>		
Rekvision av rättegångskostnader	589	828
Övrigt	68	0
<b>Summa</b>	<b>657</b>	<b>828</b>
	<b>2010-12-31</b>	<b>2009-12-31</b>
<b>Not 13 Avräkning med statsverket</b>		
<b>Anslag i icke räntebärande flöde</b>		
Ingående balans	1 362	0
Redovisat mot anslag	2 409	3 691
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-3 771	-2 329
<b>Fordringar/Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde</b>	<b>0</b>	<b>1 362</b>
<b>Anslag i räntebärande flöde</b>		
Ingående balans	-162	-444
Redovisat mot anslag	90 439	90 088
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-91 980	-89 806
<b>Skulder avseende anslag i räntebärande flöde</b>	<b>-1 703</b>	<b>-162</b>
<b>Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag</b>		
Ingående balans	2 896	2 896
Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-395	0
<b>Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag</b>	<b>2 501</b>	<b>2 896</b>
<b>Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto i Riksbanken</b>		
Ingående balans	0	0
Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-3 771	0
Betalningar hänförliga till anslag och inkomstitlar	3 771	0
<b>Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto i Riksbanken</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Summa Avräkning med statsverket</b>	<b>798</b>	<b>4 096</b>

2010-12-31

2009-12-31

**Not 14 Lån i Riksgäldskontoret**

Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.

Ingående balans	5 549	1 690
Under året nyupptagna lån	758	6 275
Årets amorteringar	-1 735	-2 415
<b>Utgående balans</b>	<b>4 572</b>	<b>5 550</b>

Beviljad låneram enligt regleringsbrev	10 000	15 000
--	--------	--------

**Not 15 Upplupna kostnader**

Upplupna semesterlöner och löner inklusive

sociala avgifter	4 792	4 136
Övriga upplupna kostnader	774	395
<b>Summa</b>	<b>5 566</b>	<b>4 531</b>

**Not 16 Oförbrukade bidrag**

Bidrag som erhållits från icke-statliga organisationer eller privatpersoner

	1 382	184
<b>Summa</b>	<b>1 382</b>	<b>184</b>

**Anslagsredovisning****Not 17 Uo 13 2:1 ap. 1****Diskrimineringsombudsmannen**

Enligt regleringsbrevet disponerar Diskrimineringsombudsmannen en anslagskredit på 2 774 tkr.

Anslaget är räntebärande.

**Not 18 Uo 13 2:2 ap. 4****Informations- och utbildningsinsatser om diskrimineringslagen**

Diskrimineringsombudsmannen får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående år enligt årets regleringsbrev.

Anslaget är icke räntebärande.

**Not 19 Uo13 2:2 ap. 6****Kartläggning av diskriminering på bostadsmarknaden**

Myndigheten får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående år enligt årets regleringsbrev.

Anslaget är icke räntebärande.

- Not 20 Uo 13 10:5 ap. 3 (2008)**  
**Ombudsmannen mot etnisk diskriminering - del till Diskrimineringsombudsmannen**
- Myndigheten får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående år enligt årets regleringsbrev. Anslagssparandet ska användas för att täcka underskottet på äldre anslaget 10:6 Jämställdhetsombudsmannen (ap. 4). Anslagssparandet som inte används för att täcka underskottet på äldre anslaget 10:6 får användas för Diskrimineringsombudsmannens förvaltningskostnader.
- Anslaget är räntebärande.
- Not 21 Uo 13 10:6 ap. 4 (2008)**  
**Jämställdhetsombudsmannen - del till Diskrimineringsombudsmannen**
- Enligt regleringsbrevet ska underskottet på anslagsposten täckas av överskotten på äldre anslagen 10:5 Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (ap. 3), 10:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (ap.3) och 10:8 Handikappombudsmannen (ap. 3).
- Anslaget är räntebärande.
- Not 22 Uo 13 10:7 ap. 3 (2008)**  
**Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning - del till Diskrimineringsombudsmannen**
- Myndigheten får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående år enligt årets regleringsbrev. Anslagssparandet ska användas för att täcka underskottet på äldre anslaget 10:6 Jämställdhetsombudsmannen (ap. 4). Anslagssparandet som inte används för att täcka underskottet på äldre anslaget 10:6 får användas för Diskrimineringsombudsmannens förvaltningskostnader.
- Anslaget är räntebärande.
- Not 23 Uo 13 10:8 ap. 3 (2008)**  
**Handikappombudsmannen - del till Diskrimineringsombudsmannen**
- Myndigheten får disponera hela det ingående överföringsbeloppet från föregående år enligt årets regleringsbrev. Anslagssparandet ska användas för att täcka underskottet på äldre anslaget 10:6 Jämställdhetsombudsmannen (ap. 4). Anslagssparandet som inte används för att täcka underskottet på äldre anslaget 10:6 får användas för Diskrimineringsombudsmannens förvaltningskostnader.
- Anslaget är räntebärande.

## **Beslut om årsredovisning för 2010**

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

Stockholm 2011-02-22

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Håkan Sandesjö', with a long, sweeping flourish extending to the right.

Håkan Sandesjö

T.f. diskrimineringsombudsman

## **Bilaga 1**

### **DO:s råd**

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

Rådet består av t.f. ombudsman Håkan Sandesjö, som är ordförande, och (för närvarande) nio ledamöter som är utsedda av ombudsmannen.

#### **Ledamöter i DO:s råd**

##### **Axel Targama**

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

##### **Carin Götblad**

Länspolismästare för polismyndigheten i Stockholms län och för polismyndigheten i Gotlands län.

##### **Diana Nyman**

Sakkunnig i romska frågor

##### **Felix König**

Förbundsordförande RFSL Ungdom

##### **Hans Filipsson**

Språkrör för organisationen Marschen för tillgänglighet.

##### **Henry Ascher**

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

##### **Lena Svenaeus**

Arbetsrättsjurist

##### **Mohammad Fazlhashemi**

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

##### **Torun Lindholm**

Docent, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.

## **Bilaga 2**

### **Avslutsgrunder för anmälningar**

#### **Beskrivning av avslutsgrunder för anmälningar**

DO utreder för närvarande huruvida avslutsgrunderna ger en rättvisande bild av orsakerna till att ärenden avslutas. Det innebär att avslutsgrunderna kan komma att förändras under 2011 för att bättre svara mot verksamhetens behov av uppföljning.

Nedan följer en beskrivning av hur avslutsgrunderna använts under 2010.

#### **Dom**

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

#### **Förlikning**

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

#### **Ej diskriminering**

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

#### **Ej lagskydd**

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

#### **Ej missgynnad**

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

#### **Facket företräder**

Avslutsgrunden används då facket företräder sin medlem i ett arbetslivsärende som anmälts till DO.

#### **Preskriberat**

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

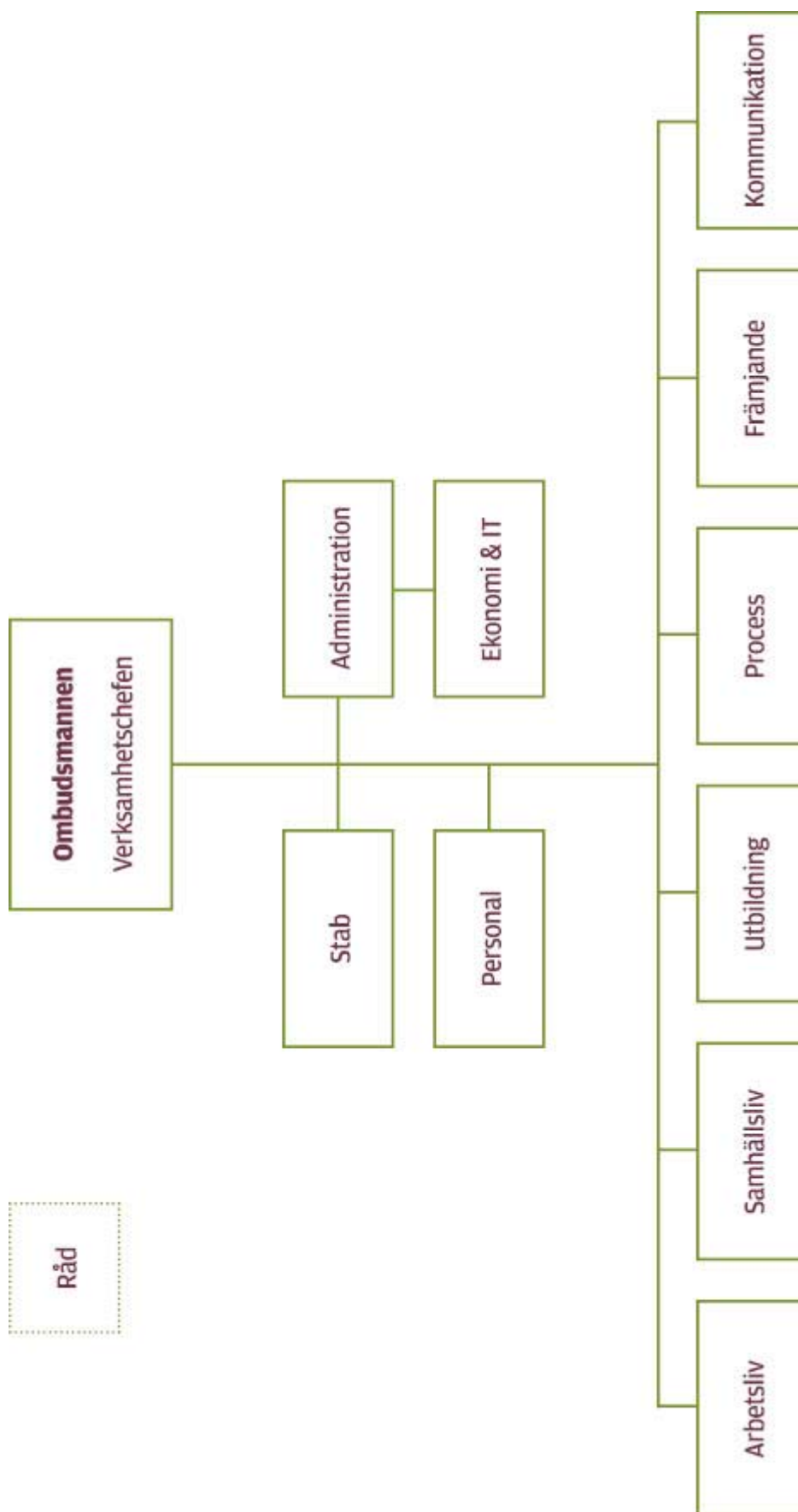
#### Återkallat

Avslutsgrunden används då anmälaren återkallar sin anmälan hos DO.

#### Annan orsak

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

### Bilaga 3 Organisationsskiss



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

DO  
[www.do.se](http://www.do.se)  
Box 3686  
103 59 Stockholm  
Besök Torsgatan 11  
Tel vxl 08-120 20 700  
Texttel 08-120 20 820