



Aktiva åtgärder mot diskriminering

– effekter och kostnader





Regeringen
Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Uppdrag att undersöka effekterna om bestämmelser om aktiva åtgärder

Regeringen gav den 7 oktober 2010 Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567). I uppdraget ingår bl.a. att bedöma och undersöka om bestämmelserna har påverkat arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete för lika rättigheter och möjligheter. I undersökningen ingår även att bedöma vilka kostnader som arbetet med aktiva åtgärder har medfört för arbetsgivare och utbildningsanordnare.

Statskontoret överlämnar härmed rapporten *Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader* (2011:4).

Generaldirektör Yvonne Gustafsson har beslutat i detta ärende. Utredningschef Mikael Halápi, och utredare Johan Sørensson, föredragande, var närvarande vid den slutliga handläggningen.

Yvonne Gustafsson

Johan Sørensson

Innehåll

	Sammanfattning	7
1	Statskontorets uppdrag och bakgrund	9
1.1	Bakgrund	9
1.2	Aktiva åtgärder	10
1.3	Uppdraget till Statskontoret	11
1.4	Genomförande av Statskontorets uppdrag	11
2	Statskontorets iakttagelser och bedömningar	13
2.1	Intresset för att besvara frågor om aktiva åtgärder är litet	13
2.2	Åtgärder mot diskriminering vidtas, men anses ha litet samband med författningskraven	14
2.2.1	Aktiva åtgärder på arbetslivsområdet	14
2.2.2	Aktiva åtgärder på utbildningsområdet	16
2.3	Aktiva åtgärder anses inte påverka förutsättningarna för lika rättigheter och möjligheter	17
2.3.1	De aktiva åtgärdernas påverkan på arbetslivsområdet	17
2.3.2	De aktiva åtgärdernas påverkan på utbildningsområdet	18
2.4	Jämställdhetsarbete sker i högre utsträckning än arbete mot annan diskriminering	18
2.4.1	Arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna på arbetslivsområdet	18
2.4.2	Arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna på utbildningsområdet	19
2.5	Kostnaderna för arbetet mot diskriminering	19
2.5.1	Kostnaderna för aktiva åtgärder på arbetslivsområdet	19
2.5.2	Kostnaderna för aktiva åtgärder på utbildningsområdet	20
3	Tillsyn på diskrimineringsområdet	21
3.1	Inledning	21
3.2	Förutsättningar för Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift	21
3.3	Förutsättningar för Arbetsmiljöverkets tillsyn	23
3.4	Diskrimineringsombudsmannens tillsynsarbete	25
3.5	Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete med anknytning till diskrimineringsområdet	27
3.6	Tillsynsobjektens uppfattning	29
3.7	Analys och slutsatser	29
	Bilagor	
1	Uppdraget	33
2	Mapsecs rapport	37

Sammanfattning

På uppdrag av regeringen har Statskontoret undersökt effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagstiftningen (2008:567) och i motsvarande bestämmelser enligt de numera upphävda lagarna om mot diskriminering. Med aktiva åtgärder avses åtgärder som vidtas för att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter.

Statskontoret har låtit genomföra en enkätundersökning till arbetsgivare och utbildningsanordnare för att undersöka effekterna av bestämmelserna. Enkätundersökningen som refereras ovan omfattar 220 arbetsgivare och 17 utbildningsanordnare. Svarsandelen i undersökningen är låg, 33 procent för arbetsgivare och 59 procent för utbildningsanordnare, vilket gör att undersökningens resultat måste tolkas försiktigt. Bortfallsanalysen indikerar att effekterna är överskattade. Trots en mycket låg svarsfrekvens bedömer Statskontoret att ytterligare undersökningar inom området inte i någon väsentlig utsträckning skulle påverka den bild eller leda till några andra slutsatser än de som här redovisas.

Av de som har svarat är det många arbetsgivare och utbildningsanordnare som arbetar aktivt mot diskriminering. Få kopplar dock samman detta arbete med diskrimineringslagens krav på att vidta aktiva åtgärder mot diskriminering. I synnerhet arbetsgivare anser att arbetet i första hand sker som följd av omvärldens förväntningar på att företag och organisationer tar ett sådant ansvar. Dessutom finns liknande krav i annan lagstiftning. Bland utbildningsanordnare är det fler som anser att diskrimineringslagen har påverkat arbetet mot diskriminering.

Mer än hälften av arbetsgivarna anser inte heller att de aktiva åtgärderna har någon betydelse för lika rättigheter och möjligheter. Utbildningsanordnarna anser att de aktiva åtgärderna har en något större betydelse.

När det gäller skillnader mellan olika diskrimineringsgrunder har arbetet kommit längst inom jämställdhetsområdet. Det gäller både arbetsgivare och utbildningsanordnare. Flest arbetar med aktiva åtgärder för att minska diskriminering som beror på kön. Inom utbildningsområdet arbetar man också aktivt med åtgärder inom diskrimineringsgrunden funktionshinder/funktionsnedsättning. Diskrimineringsgrunderna etnicitet, religion och trosuppfattning samt sexuell läggning får mindre uppmärksamhet bland både arbetsgivare och utbildningsanordnare. Anledningarna till att arbetet med jämställdhet har kommit längst är först och främst att detta arbete har bedrivits under längre tid och att det finns ett större tryck från de fackliga organisationerna i denna fråga.

Kostnaderna för arbetet med de aktiva åtgärderna uppskattas av arbetsgivarna till ca 800 kronor per år och anställd. För de aktiva åtgärder som enbart ska vidtas inom utbildningsområdet uppskattar utbildningsanordnarna att kostnaden uppgår till 50 kronor per år och student. Uppskattningarna varierar stort och är förenade med stor osäkerhet.

I uppdraget har även ingått att analysera och bedöma hur Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift förhåller sig till Arbetsmiljöverkets arbete med liknande frågor.

Statskontoret konstaterar att diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen i många avseenden har ett nära samband, även om lagarna har tillkommit i olika syften. Diskrimineringslagen ska försäkra samtliga medborgare de grundläggande fri- och rättigheterna, medan arbetsmiljölagstiftningen är en del av arbetslivspolitik. Arbetsmiljölagen innebär ett bredare ansvar för arbetsgivare och utbildningsanordnare än diskrimineringslagen. För arbetsgivare och utbildningsanordnare innebär diskrimineringslagen dock vissa kompletterande och preciserade krav som är konkret knutna till de uppräknade diskrimineringsgrunderna.

En jämförelse mellan Diskrimineringsombudsmannens och Arbetsmiljöverkets tillsyn försvåras av att ombudsmannen inte har genomfört någon tillsyn sedan myndigheten bildades den 1 januari 2009. Diskrimineringsombudsmannen planerar dock under år 2011 att genomföra 14 tillsyner hos utbildningsanordnare, högskolor med läkar- och sjuksköterskeutbildningar. Inom arbetslivsområdet ska dessutom tillsyn ske hos hälften av landstingen.

Diskrimineringsombudsmannen har att bevaka både utbildningsområdet och arbetslivet. Området är så stort att ombudsmannen realistiskt sett inte kommer att kunna greppa över hela på ett effektivt sätt. Ombudsmannen är därmed beroende av att samverka med andra aktörer. I dag finns det ett samarbete och en tydlig gränsdragning mellan Diskrimineringsombudsmannens och Skolinspektionens verksamheter. De fackliga organisationerna kan spela en aktiv och avgörande roll i den del som avser arbetslivet, vilket Diskrimineringsombudsmannen har uppmärksammat och nu arbetar aktivt för att åstadkomma.

Diskrimineringsombudsmannen anger även att man söker ett samarbete med Arbetsmiljöverket. Statskontoret bedömer dock att det är tveksamt att det finns förutsättningar för att praktiskt arbeta tillsammans i tillsynsverksamheten. Statskontoret anser dock att det är möjligt för Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket att samarbeta på andra sätt, t.ex. genom utbildning.

1 Statskontorets uppdrag och bakgrund

Statskontoret har på uppdrag av regeringen undersökt effekterna på arbetslivsområdet och utbildningsområdet av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567) och i motsvarande bestämmelser enligt de numera upphävda lagarna mot diskriminering. I undersökningen har ingått både att undersöka tillämpningen och effekten av de aktiva åtgärderna samt kostnaderna som de aktiva åtgärderna har medfört.

Statskontoret har därutöver haft i uppdrag att analysera Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift i förhållande till Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete med liknande frågor.

I det följande redogörs i kapitel 1 först översiktligt för uppdraget och dess genomförande. I kapitel 2 redovisas Statskontorets sammanfattande iakttagelser och bedömningar avseende effekterna av de aktiva åtgärderna. Avslutningsvis analyseras tillsynsuppgiften i kapitel 3.

1.1 Bakgrund

I diskrimineringslagen finns bestämmelser om förebyggande aktiva åtgärder. De aktiva åtgärderna innebär skyldigheter på dels arbetslivsområdet för diskrimineringsgrunderna kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, dels utbildningsområdet för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009.

Bestämmelserna om aktiva åtgärder har i princip överförts till diskrimineringslagen från de numera upphävda lagarna på diskrimineringsområdet: jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Några förändringar har dock skett i fråga om upprättande av handlingsplaner för jämställda löner, jämställdhetsplaner och lönekartläggningar.

Regeringen uttalade i propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95) att frågan om aktiva åtgärder bör utredas ytterligare.

Så har också skett av en särskild utredare, som i februari 2010 redovisade betänkandet Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden (SOU 2010:7). I betänkandet redovisades en studie om hur olika aktörer arbetat med bestämmelserna om aktiva åtgärder. Utredaren konstaterade att studien inte

gav underlag för några säkra slutsatser om aktörernas arbete med aktiva åtgärder har haft någon effekt för att främja lika rättigheter och möjligheter. I några av de särskilda yttrandena i betänkandet framfördes också synpunkter kring att studien inte kunde ligga till grund för bedömning av reglernas effekt. Regeringen har därför bedömt att frågan behöver utredas på nytt.

1.2 Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder kan allmänt beskrivas som åtgärder som vidtas för att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter. Aktiva åtgärder är avsedda att verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering. Bestämmelserna om aktiva åtgärder är i första hand inte avsedda att tillämpas i enskilda fall. De är i stället framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur.

De aktiva åtgärderna i 3 kap. diskrimineringslagen är av olika slag och olika ingripande. På arbetslivsområdet ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om de aktiva åtgärderna för diskrimineringsgrunderna kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Samverkan i lönefrågor har en särställning i förhållande till samverkan kring andra områden som omfattas av aktiva åtgärder. Därutöver ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete och vidta sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas. Däri ingår att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier som har samband med de uppräknade diskrimineringsgrunderna, samt verka för att alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska vidare, både genom kompetensutveckling och rekrytering, sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män i viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare.

Arbetsgivaren är skyldig att vart tredje år kartlägga, åtgärda och förhindra osakliga löner mellan män och kvinnor genom en lönekartläggning. Dessutom ska en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan upprättas vart tredje år.

På utbildningsområdet är en utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skyldig att bedriva målinriktat arbete för att främja lika rättigheter eller möjligheter för de som deltar i eller söker till verksamheten. Arbetet ska avse diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Utbildningsanordnaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Årligen ska utbildningsanordnaren upprätta en likabehandlingsplan med en

översikt över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och hur trakasserier ska förebyggas och förhindras.

Underlåtenhet att vidta aktiva åtgärder kan inte ådra en arbetsgivare eller en utbildningsanordnare skadeståndsskyldighet gentemot en enskild arbetstagarare. Däremot kan en arbetstagarare åläggas att vid vite vidta aktiva åtgärder. Motsvarande skyldighet finns inte på utbildningsområdet.

1.3 Uppdraget till Statskontoret

Regeringen har beslutat att Statskontoret ska undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder.

I uppdraget ingår att undersöka och, så långt det är möjligt, bedöma om bestämmelserna, var för sig eller sammantaget, har påverkat arbetsgivares och utbildningssamordnares arbete för lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering. Undersökningen ska också belysa vilken betydelse arbetet har haft för lika rättigheter och möjligheter. Statskontoret ska undersöka om det finns skillnader mellan olika diskrimineringsgrunder om hur arbetsgivare och utbildningsanordnare har tillämpat bestämmelserna om aktiva åtgärder. Statskontoret ska i sådana fall redovisa orsakerna till skillnaderna. I undersökningen ingår även att bedöma vilka kostnader som arbetet med de aktiva åtgärderna har medfört för arbetsgivare och utbildningsanordnare. Undersökningen ska baseras på ett urval av arbetsgivare och utbildningsanordnare som har varit föremål för tillsyn av ombudsmännen mot diskriminering och därigenom fått vägledning av myndigheterna om bestämmelserna om aktiva åtgärder.

Statskontoret ska därutöver analysera och bedöma hur Diskrimineringsombudsmannens tillsyn förhåller sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete med liknande frågor.

Statskontoret ska senast den 15 mars 2011 redovisa uppdraget till Regeringskansliet i en skriftlig rapport.

Statskontorets uppdrag återfinns i *bilaga 1*.

1.4 Genomförande av Statskontorets uppdrag

Statskontoret har, efter samråd med dåvarande Integrations- och jämställdhetsdepartementet, upphandlat en konsult för att genomföra en analys av effekterna och kostnaderna som följer av tillämpningen av bestämmelserna om aktiva åtgärder. En utgångspunkt för upphandlingen har varit att konsultens rapport ska uppfylla de krav som ställs i regeringens uppdrag till Statskontoret. Konsultuppdraget har utförts av Mapsec KB. Mapsec KB svarar

självtändigt för de iakttagelser och slutsatser som redovisas i konsultrapporten (*bilaga 2*).

Inom ramen för frågan om tillsyn har Statskontoret bl.a. genomfört intervjuer med företrädare för Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket. De intervjuade har getts möjlighet att sakgranska innehållet i kapitel 3.

Rapporten har utarbetats av utredaren Johan Sørensson tillika projektledare för uppdraget.

2 Statskontorets iakttagelser och bedömningar

2.1 Intresset för att besvara frågor om aktiva åtgärder är litet

Statskontoret har haft i uppdrag att bland arbetsgivare och utbildningsanordnare som har varit föremål för tillsyn undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567) och i motsvarande bestämmelser enligt de numera upphävda lagarna mot diskriminering.

I februari 2010 redovisade en särskild utredare betänkandet Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden (SOU 2010:7). Inom ramen för utredningen genomfördes en studie om hur olika aktörer har arbetat med de bestämmelser om aktiva åtgärder som gällde innan diskrimineringslagen trädde i kraft. Studien genomfördes som intervjuer med ett urval som omfattade 28 arbetsgivare och utbildningsanordnare. Utredningen konstaterade att studien inte gav underlag för några säkra slutsatser om aktörernas arbete med aktiva åtgärder hade haft någon effekt för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det framfördes också synpunkter genom de särskilda yttrandena i betänkandet om att studien inte kunde ligga till grund för bedömning av reglernas effekt.

I regeringens beslut att ge Statskontoret i uppdrag att undersöka bestämmelserna om aktiva åtgärder konstateras att frågan om aktiva åtgärder behöver utredas på nytt.

Inriktningen på Statskontorets uppdrag har varit att den nya undersökningen ska omfatta ett betydligt större urval än den som har genomförts av den ovan nämnda särskilda utredaren. Studien har därför genomförts som en postal enkätundersökning. Enkäten har ställts till 220 arbetsgivare och 17 utbildningsanordnare, dvs. nästan tio gånger fler än vad den tidigare undersökningen omfattade. Trots två skriftliga påminnelser och påstötningar på telefon till ett stort antal av organisationerna har endast 33 procent av arbetsgivarna och 59 procent av utbildningsanordnarna besvarat enkäten. Enkätsvaren omfattar således 79 arbetsgivare och 10 utbildningsanordnare. Svarsfrekvensen avviker markant jämfört med enkätundersökningar som Statskontoret har låtit genomföra inom andra områden.

Med utgångspunkt i den låga svarsandelen bland arbetsgivare har Statskontoret låtit göra en bortfallsanalys. Även i denna telefonundersökning, som omfattade endast en av enkätens frågor, var det svårt att få svar kring tillämpningen av de aktiva åtgärderna. Bortfallsanalysen indikerar att de arbetsgivare som har besvarat enkäten i högre grad har arbetat med de

aktiva åtgärderna än de arbetsgivare som inte har svarat på enkäten. Om så är fallet tyder det på att intresset för de aktiva åtgärderna och de positiva effekter som dessa kan leda till totalt sett är lågt. Mot den bakgrunden är det sannolikt att de resultat som redovisas avseende arbetslivsområdet är något överskattade. Bortfallsanalysen ger dock inte ett uttömmande besked om detta. Det bör också poängteras att de som har deltagit i undersökningen redan har varit föremål för tillsyn på detta område. Det är inte osannolikt att intresset och kunskapen om dessa frågor är lägre hos andra arbetsgivare och utbildningsanordnare, som ännu inte har omfattats av tillsyn.

Statskontoret ska enligt uppdraget basera undersökningen på arbetsgivare och utbildningsanordnare som har varit föremål för tillsyn av Diskrimineringsombudsmännen eller någon av de tidigare ombudsmännen på diskrimineringsområdet. Eftersom det inte har skett tillsyn av utbildningsanordnare i någon stor utsträckning har urvalsramen inte omfattat fler än 17 utbildningsanordnare (totalundersökning). Svaren avseende utbildningsområdet bör tolkas mot denna bakgrund.

2.2 Åtgärder mot diskriminering vidtas, men anses ha litet samband med författningskraven

Statskontoret ska undersöka, och så långt det är möjligt, bedöma om bestämmelserna, var för sig eller sammantaget, har påverkat arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete för lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering.

2.2.1 Aktiva åtgärder på arbetslivsområdet

Många gör insatser mot diskriminering

Bland de arbetsgivare som har besvarat Mapsecs enkät har de flesta aktivt arbetat mot diskriminering.

I enkätundersökningen har för varje bestämmelse om aktiva åtgärder angetts olika relevanta insatser, som antingen uttryckligen enligt lagen ska göras eller som kan vara lämpliga för att möta lagens allmänna formuleringar. Sammanlagt har 25 insatser räknats upp. Arbetsgivarna har fått ange vilka av dessa insatser som man har genomfört.

En stor andel av arbetsgivarna har bl.a. utarbetat policyer och genomfört utbildningar. Samtliga arbetsgivare har t.ex. en policy mot trakasserier. En stor majoritet (69 procent) har genomfört utbildningar i jämställdhet. Ungefär lika många (72 procent) har utbildat chefer, rekryteringsansvariga och fackliga företrädare i hur man rekryter utan att diskriminera.

Arbetsgivarna har också vidtagit vissa åtgärder för att arbetstagarna ska kunna förena arbete och föräldraskap. Det vanligaste är att arbetsgivarna har utarbetat policyer (90 procent). Lika många informerar aktivt kring arbete och förvärvsarbete.

Arbetsgivarna har i något mindre utsträckning gjort mer konkreta insatser. Exempelvis uppger endast 35 procent av arbetsgivarna att de har underlättat för småbarnsföräldrar genom att minska övertidsarbete. Trettio procent av arbetsgivarna erbjuder möjlighet till delat chefskap. Inte heller har arbetsgivarna i särskilt stor utsträckning kartlagt personalens syn på personers lika värde genom enkätundersökningar (43 procent).

Generellt har arbetsgivarna dock vidtagit insatser mot diskriminering i relativt hög utsträckning. I synnerhet har de gjort insatser som syftar till att motverka diskriminering p.g.a. kön. Arbetsgivarna har i mindre utsträckning vidtagit åtgärder som är inriktade på diskriminering p.g.a. etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning.

Bestämmelserna anses ha liten påverkan på insatserna

En stor majoritet av arbetsgivarna anser att det inte i första hand är diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder som är den drivande faktorn för dem att göra insatser mot diskriminering. Sett över alla paragraferna i 3 kap. diskrimineringslagen anser 62 procent av respondenterna att de åtgärder som har vidtagits i liten utsträckning, i mycket liten utsträckning eller inte alls har föranletts av lagens krav.

Störst påverkan för att påverka arbetsgivare att göra insatser mot diskriminering har bestämmelserna om lönekartläggning i 3 kap. 10 § diskrimineringslagen. Femtiofem procent av respondenterna anger att lagens krav i mycket stor utsträckning eller stor utsträckning har föranlett insatserna. Även bestämmelserna om handlingsplan för jämställda löner i 11 § och jämställdhetsplan i 13 § anses i mycket stor utsträckning eller stor utsträckning ha föranletts av kraven i diskrimineringslagen (47 procent).

Bestämmelserna om rekrytering av det underrepresenterade könet i 9 §, anpassning av arbetsförhållanden för att lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning i 4 §, samt skyldigheten att verka för att alla personer ska ges möjlighet att söka lediga anställningar i 7 § anses ha minst betydelse. Ungefär tre fjärdedelar av respondenterna anser att de insatser som har vidtagits inte har något samband med lagens krav.

Vad kan föranleda att man gör insatser?

Enkätsvaren överensstämmer i hög grad med de slutsatser som drogs i den tidigare nämnda studien i betänkandet Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre sam-

hällsområden (SOU 2010:7). Många organisationer ser det som viktigt att framstå som moderna och progressiva arbetsgivare. I vissa fall är det nödvändigt att aktivt arbeta mot diskriminering för att locka till sig och behålla den arbetskraft som krävs. Ett normsystem har vuxit fram som innebär att arbetstagare har förväntningar om hur en arbetsplats ska fungera och arbetsgivare jämför sig också sinsemellan. God personalpolitik förväntas inkludera exempelvis personalenkäter och arbetsgivaren ska ha policyer kring olika former av diskriminering och trakasserier. Därutöver finns det annan lagstiftning, i första hand arbetsmiljölagen (1977:1160), som ställer liknande krav som diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis kan de insatser mot diskriminering som arbetsgivarna gör bero på både ett egenintresse och på lagstiftningen. Det är svårt att mer precist härleda orsakssambanden. Statskontoret utesluter inte att diskrimineringslagen – direkt eller indirekt – bidrar till insatserna, även om enkätsvaren tyder på att lagen har en relativt liten betydelse för arbetsgivarna.

Skillnader mellan olika arbetsgivare

Skillnaderna mellan offentliga och privata arbetsgivare är små. Båda kategorierna har gjort samma insatser i ungefär lika hög grad. Det förefaller dock som att de privata arbetsgivarna i större utsträckning har köpt in utrustning som passar både män och kvinnor, men det kan ha andra orsaker exempelvis andra typer av arbetsuppgifter.

Offentliga arbetsgivare förefaller i högre grad än privata satsa på bredare utbildningar och seminarier om diskriminering. De privata arbetsgivarna har satt större fokus på aktiva insatser för att motverka diskriminering vid rekrytering.

I enkäten har det också undersökts om det finns signifikanta skillnader mellan arbetsplatser med relativt jämn könsfördelning och arbetsplatser med en mer sned fördelning. Sned könsfördelning har i studien definierats som att andelen kvinnor är mindre än 40 procent eller större än 60 procent. Så verkar inte vara fallet. Arbetsgivare med jämn könsfördelning verkar dock i något större utsträckning ha granskat kravprofiler ur ett diskrimineringsperspektiv och tagit fram mallar för hur meriter ska värderas. Arbetsgivare med en större snedfördelning mellan könen har i större utsträckning anordnat utbildningar och seminarier för att diskutera fördomar och negativa attityder.

2.2.2 Aktiva åtgärder på utbildningsområdet

Utbildningsinstitutionerna har fått möjlighet att svara på de aktuella frågorna både i sin funktion som arbetsgivare och som utbildningsanordnare i diskrimineringslagens mening. Avseende åtgärder i arbetsgivarrollen uppvisar utbildningsinstitutionerna samma mönster som andra arbetsgivare.

När det gäller det som är specifikt för utbildningsanordnarrollen, dvs. sådana åtgärder som berör barn, elever, eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, anger så gott som samtliga institutioner att de har vidtagit alla de åtgärder som diskrimineringslagen explicit kräver. Utbildningsanordnarna har också vidtagit flera andra åtgärder för att leva upp till diskrimineringslagens mer allmänna krav på aktiva åtgärder. Policyer och planer har tagits fram och följts upp. Lärare och studenter har utbildats och information om diskrimineringsfrågor har spridits på olika sätt.

Två tredjedelar av utbildningsanordnarna anser att de insatser som riktas mot diskriminering av barn, elever och studenter har föranletts av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder i mycket stor utsträckning eller stor utsträckning. Det innebär att det nästan är dubbelt så stor andel utbildningsanordnare som det är arbetsgivare som anser att lagen leder till aktiva åtgärder.

2.3 Aktiva åtgärder anses inte påverka förutsättningarna för lika rättigheter och möjligheter

Statskontorets undersökning ska belysa vilken betydelse arbetet mot diskriminering har haft för lika rättigheter och möjligheter.

2.3.1 De aktiva åtgärdernas påverkan på arbetslivsområdet

I Mapsecs enkät har arbetsgivarna ombetts att redovisa sin upplevelse av hur insatserna mot diskriminering har påverkat förutsättningarna för lika rättigheter och möjligheter. Enkätsvaren ger således enbart en indikation av den subjektiva uppfattningen av effekterna, och inte en bild av de faktiska effekterna.

Av de arbetsgivare som har besvarat enkäten anger 58 procent att de vidtagna åtgärderna har haft inget, mycket litet eller litet genomslag på diskrimineringen.

Mest verkningsfullt mot diskriminering anses lönekartläggning enligt 3 kap. 10 § diskrimineringslagen och handlingsplaner för jämställda löner enligt 11 § vara. Ungefär hälften av respondenterna anser att dessa åtgärder har genomslag på diskrimineringen i mycket stor utsträckning eller stor utsträckning.

Två tredjedelar av arbetsgivarna anser att anpassning av arbetsförhållanden för att lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning enligt 4 § och utbildning om jämställdhet enligt 8 § har minst påverkan på diskrimineringen.

Det poängteras av flera arbetsgivare i kommentarer till enkätundersökningen att de upplever att det inte förekommer någon diskriminering hos dem. De anser därför att de aktiva åtgärderna inte kan påverka förutsättningarna för lika rättigheter och möjligheter.

Statskontoret konstaterar att trots att arbetsgivarna gör insatser mot diskriminering i enlighet med bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen saknas det hos de allra flesta av dem tilltro till att insatserna har någon betydelse för de mål som lagen syftar till.

2.3.2 De aktiva åtgärdernas påverkan på utbildningsområdet

Liksom andra arbetsgivare anser de utbildningsinstitutioner som har besvarat enkäten att de flesta aktiva åtgärderna på arbetslivsområdet har liten betydelse för diskrimineringen.

När det gäller de åtgärder som berör barn, elever och studenter förefaller utbildningsinstitutionerna ha något större tilltro till genomslaget mot diskriminering. Hälften av utbildningsanordnarna anser att dessa specifika åtgärder i diskrimineringslagen, dvs. att det ska finnas ett målinriktat arbete enligt 3 kap. 14 §, det ska vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 15 § och det ska upprättas en likabehandlingsplan enligt 16 §, har genomslag i mycket stor utsträckning eller stor utsträckning.

2.4 Jämställdhetsarbete sker i högre utsträckning än arbete mot annan diskriminering

Statskontoret ska enligt uppdraget undersöka om det finns skillnader mellan olika diskrimineringsgrunder om hur arbetsgivare och utbildningsanordnare har tillämpat bestämmelserna om aktiva åtgärder. Statskontoret ska i sådana fall redovisa orsakerna till skillnaderna.

2.4.1 Arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna på arbetslivsområdet

I avsnitt 2.2.1 har Statskontoret beskrivit att det finns skillnader i vilken utsträckning olika insatser mot diskriminering vidtas. Av denna redovisning kan man utläsa att arbetsgivarna är särskilt aktiva när det gäller insatser som syftar till att motverka diskriminering p.g.a. kön och åtgärder för att göra det enklare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Arbetsgivarna har i jämförelsevis mindre utsträckning vidtagit åtgärder som är inriktade mot diskriminering p.g.a. etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning. Ett exempel på detta är att 85 procent av arbetsgivarna har infört flexibel eller individuell arbetstid i syfte att göra det lättare att förena arbete och föräldraskap. Endast

49 procent av arbetsgivarna erbjuder flexibel eller individuell arbetstid av hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

Det finns flera anledningar till att jämställdhetsfrågan är den diskrimineringsgrund som arbetsgivarna har prioriterat. Frågorna har varit i fokus under längre tid. Det finns dessutom ett större tryck på arbetsgivarna från de fackliga organisationerna i denna fråga. En annan förklaring kan vara att vissa arbetsgivare upplever det som svårare och mer känsligt att arbeta med frågor om etnicitet, religion och trosuppfattning samt sexuell läggning än med jämställdhetsfrågor. Det finns också uppföljningsproblem kring resultatet av insatser mot dessa andra diskrimineringsgrunder, eftersom de anställda inte ”kategoriseras”, registreras eller följs upp avseende dessa grunder.

2.4.2 Arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna på utbildningsområdet

Utbildningsinstitutionerna arbetar, liksom vad som gäller på arbetslivsområdet, mest med jämställdhetsfrågor. Inom utbildningsområdet finns det dock uppräknat krav på aktiva åtgärder även avseende diskrimineringsgrunden funktionshinder/funktionsnedsättning. När det gäller åtgärder som riktas mot denna diskrimineringsgrund är utbildningsanordnarna lika aktiva som avseende kön. Diskrimineringsgrunderna etnicitet, religion och trosuppfattning samt sexuell läggning får däremot mindre uppmärksamhet.

2.5 Kostnaderna för arbetet mot diskriminering

I undersökningen ingår också även att bedöma vilka kostnader som arbetet med de aktiva åtgärderna har medfört för arbetsgivare och utbildningsanordnare.

2.5.1 Kostnaderna för aktiva åtgärder på arbetslivsområdet

Arbetsgivarna i undersökningen har haft svårt att ange hur mycket de aktiva åtgärderna kostar. Kostnadsredovisningen är förenad med stor osäkerhet. Vissa kostnader för aktiviteter, t.ex. medarbetarenkäter, har fler syften än enbart sådant som är relaterat till arbete mot diskriminering. Den ekonomiska redovisningen av aktiviteterna är dessutom sällan avpassad för att besvara frågor på ett för detta ändamål önskvärt sätt.

Arbetsgivarna uppskattar kostnaden för de aktiva åtgärderna till ca 800 kronor per år och anställd. Den största utgiftsposten är för jämställdhetsutbildning enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen, vilket beräknas kosta ca 170 kronor per år och anställd. Nästan lika mycket kostar arbetet för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 6 §, samverkan mellan arbetsgivare och

fack enligt 1 § och arbetet för att arbetstagarna ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap enligt 5 §.

Kostnaderna för insatser enligt övriga krav i 3 kap. diskrimineringslagen uppskattas kosta ca 130 kronor per år och anställd.

Kostnaderna för olika insatser kan ställas emot varandra och i relation till hur effektiva arbetsgivarna anser att insatserna är. Mest ”kostnadseffektivt” framstår det då att upprätta handlingsplaner för jämställda löner. Mer än hälften (59 procent) av arbetsgivarna anser att denna åtgärd i mycket stor utsträckning eller i stor utsträckning har resulterat i minskad diskriminering. Samtidigt uppskattas den årliga kostnaden för handlingsplanen till ca 7 kronor per anställd.

Däremot anser endast 44 procent av arbetsgivarna att utbildning och kompetensutveckling har bidragit till minskad diskriminering i mycket stor utsträckning eller i stor utsträckning. Den årliga kostnaden beräknas, som ovan nämnts, till ca 170 kronor per år och anställd. Insatser för att förena förvärvsarbete och föräldraskap, samverkan mellan arbetsgivare och fack, åtgärder för att motverka trakasserier och åtgärder för att främja jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av yrken anses inte heller ha så stora positiva effekter, trots att kostnaderna för insatserna är relativt höga.

2.5.2 Kostnaderna för aktiva åtgärder på utbildningsområdet

I Mapsecs undersökning har utbildningsanordnarna fått svara på hur stora kostnaderna för arbetet mot diskriminering har varit per anställd. Kostnadsredovisningen är även här förenad med stor osäkerhet, eftersom det är fråga om uppskattade kostnader och en mycket liten grupp. I undersökningen har det visat sig att skillnaderna mellan olika utbildningsanordnare är stor.

Utbildningsanordnarna uppskattar att det kostar i genomsnitt 27 kronor per år och student att leva upp till lagens krav på ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter enligt 3 kap. 14 §. Det är i första hand fråga om att upprätta relevanta planer och uppföljningar. Att förebygga och förhindra trakasserier enligt 15 § uppskattas kosta i genomsnitt 13 kronor per år och student. Att upprätta och följa upp likabehandlingsplanerna enligt 16 § kostar 9 kronor per år och student.

3 Tillsyn på diskrimineringsområdet

3.1 Inledning

Statskontoret ska enligt uppdraget analysera och bedöma hur Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift förhåller sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete med liknande frågor. I detta kapitel redovisas en analys och bedömning av denna fråga.

Statskontoret använder begreppet tillsyn enligt den vedertagna definitionen, för att beskriva sådan granskningsverksamhet som avser att kontrollera om tillsynsobjekt uppfyller de krav som följer av lagar och andra bindande föreskrifter och vid behov kan leda till beslut om åtgärder som syftar till att åstadkomma rättelse (jfr Regeringens skrivelse, En tydlig, rättssäker och effektiv tillsyn, Skr. 2009/10:79).

3.2 Förutsättningar för Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift

Målet för regeringens politik på området är att samhället ska bli fritt från diskriminering (prop. 2008/09:1, uo 13, s. 30).

Regeringens politik mot diskriminering är inriktad på att (prop. 2010/11:1, uo 13, s. 36):

- minska diskrimineringen och främja lika rättigheter i samhället oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder,
- det ska finnas god kunskap om förekomst och omfattning av diskriminering i samhället och att det ska finnas kunskaper om mekanismer bakom diskriminering,
- arbetsgivare ska ha kunskap om diskrimineringslagstiftningen och ska arbeta för att förebygga diskriminering, och
- skapa förutsättningar för arbetet mot rasism och liknande former av intolerans.

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skiljer på olika slag av diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskri-

minering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Förbud mot att diskriminera gäller bl.a. inom arbetslivet, i utbildning, inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, samt vid beslut avseende start eller bedrivande av näringsverksamhet samt i fråga om exempelvis medlemskap i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisationer. I diskrimineringslagen föreskrivs därutöver samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, målinriktat arbete från arbetsgivarens sida och aktiva åtgärder beträffande bl.a. arbetsförhållanden och lönefrågor.

Diskrimineringsombudsmannen bildades den 1 januari 2009 genom att de fyra dåvarande ombudsmännen mot diskriminering slogs ihop. Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Ombudsmannen ska i första hand förmå den som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Sedan november 2009 finns det riktlinjer för tillsynen.

Diskrimineringsombudsmannen saknar föreskriftsrätt inom sitt verksamhetsområde.

Den som ska följa lagen är skyldig att på begäran bistå Diskrimineringsombudsmannen med bl.a. information och tillträde till arbetsplatser. Den som inte rättar sig efter Diskrimineringsombudsmannens begäran får föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Detsamma gäller den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder i 3 kap. diskrimineringslagen. Ett vitesföreläggande beslutas av Nämnden mot diskriminering.

Enligt 1 § förordningen (2008:1401) om instruktion för Diskrimineringsombudsmannen har ombudsmannen de uppgifter som följer av diskrimineringslagen, lagen (2008:658) om diskrimineringsombudsmannen och föräldraledighetslagen (1995:584).

Diskrimineringsombudsmannen ska följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

I Diskrimineringsombudsmannens regleringsbrev ges de finansiella förutsättningarna men regleringsbreven har under åren 2009–2010 inte innehållit några särskilda anvisningar om inriktningen av tillsynsverksamheten. Den 17 februari 2011 beslutade regeringen om att ändra regleringsbrevet för år 2011. Diskrimineringsombudsmannen ska nu redovisa hur myndigheten arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

3.3 Förutsättningar för Arbetsmiljöverkets tillsyn

Arbetsmiljölagens (1977:1160) ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Enligt lagen ska arbetstagare och arbetsgivare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa.

Lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Med arbetstagare likställs i de flesta fall den som genomgår utbildning, den som under vård i anstalt utför anvisat arbete och den som tjänstgör inom totalförsvaret.

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att arbetsmiljölagen och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen följs.

Arbetsmiljöverket har med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) föreskriftsrätt inom flera områden som omfattas av lagen.

Arbetsmiljöverket har rätt att på begäran få de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsyn enligt lagen. Myndigheten har möjlighet att begära handräckning av en polismyndighet för att kunna utöva tillsynen. Ett beslut om föreläggande eller förbud kan förenas med vite. Arbetsmiljöverket kan också i vissa fall besluta att rättelse ska ske på arbetsgivarens bekostnad. Den som bryter mot föreläggande eller förbud som har meddelats av Arbetsmiljöverket kan dömas till böter eller fängelse. Även i vissa andra fall kan den som bryter mot arbetsmiljölagen dömas till böter.

Arbetsmiljöverket är enligt förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket ansvarig förvaltningsmyndighet för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor, med undantag för frågor som rör fartygsarbete.

Arbetsmiljöverket har särskilt till uppgift att:

1. ha tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen,
2. ha tillsyn över arbetsmiljön enligt tobakslagstiftningen,
3. ha tillsyn över efterlevnaden av miljölagstiftningen i den utsträckning som anges i förordningen (1998:900) om tillsyn enligt miljöbalken,
4. meddela föreskrifter och allmänna råd med stöd av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen,

5. meddela föreskrifter och allmänna råd i den utsträckning som följer av förordningen (2000:271) om innesluten användning av genetiskt modifierade organismer, förordningen (2006:1010) om växtskyddsmedel och förordningen (2000:338) om biocidprodukter,
6. avgöra ärenden enligt lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,
7. ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken,
8. ansvara för ett informationssystem om arbetsskador där skillnader i arbetsskador mellan kvinnor och män särskilt ska belysas,
9. följa utvecklingen på arbetsmiljöområdet samt ta de initiativ som denna ger anledning till,
10. utarbeta och sprida information inom arbetsmiljöområdet,
11. i samverkan med berörda myndigheter och organisationer följa och främja företagshälsovårdens utveckling, och
12. främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljöverket har ett samlat ansvar, sektorsansvar, för handikappfrågor inom arbetsmiljöområdet. Myndigheten ska inom ramen för detta ansvar vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda parter.

Arbetsmiljöverket har meddelat föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). I föreskrifterna definieras kränkande särbehandling som återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Enligt föreskrifterna åligger det arbetsgivaren att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt möjligt förebyggs samt att klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

I Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för åren 2009–2011 har årligen angetts ett återrapporteringskrav avseende tillsynsinsatserna. Arbetsmiljöverket ska redovisa antalet besökta arbetsställen, andelen uppföljningsbesök, antal ställda krav, antal förelägganden och förbud samt huvudsaklig inritning av ställda krav. I regleringsbreven för åren 2010 och 2011 anges det uppdrag myndigheten har under åren 2010–2012 att i ett pilotprojekt utveckla och prova s.k. screening (en genomgång av samtliga arbetsställen inom en bransch genom besök) som metod inom tillsynsverksamheten.

3.4 Diskrimineringsombudsmannens tillsynsarbete

Med utgångspunkt i sitt uppdrag har Diskrimineringsombudsmannen formulerat visionen att principen om allas lika värde och rättigheter ska genomföra det svenska samhället. Diskrimineringsombudsmannen har beslutat om tre fokusområden för verksamheten för åren 2010 och 2011:

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

Fokusområdena har fastställts utifrån tentativa analyser som visade att områdena var angelägna att prioritera på grund av den problematik som finns (Diskrimineringsombudsmannen, Verksamhetsplan för perioden 2010-01-01 – 2011-12-31).

Ett medel inom fokusområdet Rätten till sjukvård på lika villkor är tillsyn inom både utbildningsområdet och på arbetslivets område. Under åren 2010–2011 ska Diskrimineringsombudsmannen genomföra 14 tillsyner hos utbildningsanordnare, dvs. högskolor med läkar- och sjuksköterskeutbildningar. Genom att ha valt ut utbildningsanordnarna på ett strategiskt sätt bedömer Diskrimineringsombudsmannen att tillsynen kommer att omfatta ca 80 procent av alla studenter på dessa områden. Inom arbetslivsområdet ska tillsyn ske hos hälften av landstingen.

Tillsynerna på arbetslivsområdet kommer att inledas med en utbildningsträff för chefer och fackliga representanter. Därefter ska arbetsgivaren redovisa underlag om vilka aktiva åtgärder som har vidtagits på arbetsplatsen. Insatsen planeras att avslutas med ytterligare en informationssammankomst för chefer och fackliga representanter om utfallet av tillsynen.

Inom de två övriga fokusområdena avser Diskrimineringsombudsmannen inte att göra någon tillsynsinsats.

Diskrimineringsombudsmannen beräknar att tillsynsarbetet under år 2011 kommer att kräva en resursinsats som ungefär motsvarar en årsarbetskraft inom utbildningsområdet och en årsarbetskraft inom arbetslivsområdet.

De planerade tillsynerna är de första som Diskrimineringsombudsmannen genomför sedan myndigheten bildades den 1 januari 2009. Innan dess genomfördes tillsyn av de tidigare ombudsmännen på diskrimineringsområdet. Dessa myndigheter var små och resurserna för tillsyn var begränsade. Det var därför framförallt den tidigare jämställdhetsombudsmannen som arbetade aktivt med tillsyn (SOU 2006:22, s. 219). Även ombudsman-

nen mot etnisk diskriminering och ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning genomförde viss tillsyn.

Särskilda resurser för tillsynsarbete

I synnerhet skedde jämställdhetsombudsmannens tillsynsarbete inom ramen för den s.k. Miljongranskningen. År 2006 gav regeringen Jämställdhetsombudsmannen i uppdrag att intensifiera arbetet med att stödja och granska arbetsgivares arbete med lönekartläggning enligt jämställdhetslagens bestämmelser. För Miljongranskningen tilldelades ombudsmannen 6 miljoner årligen för perioden 2006–2008. Miljongranskningen skulle omfatta 1 245 stora privata och statliga arbetsgivare som tillsammans hade en miljon anställda.

Granskningen genomfördes i två etapper. I den första etappen konstaterades en omfattande bristande kunskap hos arbetsgivarna. I den andra etappen föregicks därför tillsynen av utbildningsinsatser. Efter andra etappen avslutades granskningen, som då hade omfattat 548 arbetsgivare med 703 000 anställda. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade bl.a. att ca 45 procent av alla arbetsgivare hade hittat och åtgärdat osakliga löneskillnader vid tillsynen (Jämställdhetsombudsmannen, Miljongranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport, november 2008).

Arbetet mot diskriminering berör många

Företrädare för Diskrimineringsombudsmannen anger att det finns gränssnitt mot flera andra aktörer, t.ex. de fackliga organisationerna, Skolinspektionen och Arbetsmiljöverket.

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag är så formulerat att det i första hand är den som omfattas av lagen som ska förmås att själv vidta åtgärder. Därutöver har de fackliga organisationerna en viktig roll att spela inom arbetslivets område. Diskrimineringsombudsmannen arbetar aktivt under åren 2010–2011, genom ett av fokusområdena, för att förmå facken att i högre grad delta i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering.

Diskrimineringsarbetet inom skolan

På skolans område fanns tidigare bestämmelserna om diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i en särskild lag. Nu finns bestämmelserna både i 6 kap. skollagen (2010:800) och i diskrimineringslagen. Båda lagarna ställer krav på att huvudmannen för skolan bl.a. ska bedriva ett målinriktat arbete för att förhindra motverka kränkning och diskriminering. Det ställs också krav på att huvudmannen årligen ska upprätta en plan mot kränkande behandling och en likabehandlingsplan. Med kränkande behandling avses enligt skollagens mening ”ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet”. Skolinspektionen, som utövar tillsyn enligt skollagen, har inte i uppdrag att granska en skolverksamhet utifrån diskriminering.

eringslagen. Enligt en promemoria från Skolinspektionen ska inspektionen uppmärksamma bl.a. skolans huvudman på om det förekommer upplevd diskriminering eller trakasserier, samt om det saknas en fullständig lika-behandlingsplan. Därutöver ska Diskrimineringsombudsmannen informeras. I dag samverkar också Diskrimineringsombudsmannen, Skolinspektionen, Skolverket och Arbetsmiljöverket kring gemensamma utbildningsinsatser för bl.a. skolhuvudmän.

Diskrimineringsarbetet inom arbetslivet

När det gäller arbetslivets och högskolans områden finns det i dag inte längre någon motsvarande samverkan mellan de inblandade myndigheterna. Mellan åren 2001–2004 och åren 2006–2008 genomförde Jämställdhetsombudsmannen och Arbetsmiljöverket samverkansprojekt kring utbildningar och inspektioner. I den gemensamma slutredovisningen från projektet konstaterades att erfarenheterna av samverkan var överlag positiva. Projektgruppen föreslog ett mer konkret och långsiktigt samarbete mellan myndigheterna (Arbetsmiljöverket och Jämställdhetsombudsmannen, Rapport från en myndighetssamverkan mellan Arbetsmiljöverket och JämO, juni 2004). Efter år 2008 har någon sådan samverkan inte skett.

Enligt företrädare för Diskrimineringsombudsmannen finns många samordningsvinster med en samverkan mellan ombudsmannen och Arbetsmiljöverket. Det finns många likheter mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Man konstaterar att en arbetsgivare svårligen kan arbeta med lagarna separat. Diskrimineringsombudsmannen har som mål att under år 2011 återuppta kontakten med Arbetsmiljöverket.

Företrädarna för Diskrimineringsombudsmannen skulle gärna se ett liknande samarbete med Arbetsmiljöverket som ombudsmannen har med Skolinspektionen. Det framförs att det skulle vara en fördel om en sådan samverkansskyldighet fanns inskriven i myndigheternas instruktion.

3.5 Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete med anknytning till diskrimineringsområdet

Arbetsmiljöverket har, med utgångspunkt i sitt uppdrag, antagit visionen att alla vill och kan skapa en god arbetsmiljö. Med utgångspunkt i myndighetens vision och strategiska mål har Arbetsmiljöverket beslutat att prioritera bl.a. följande tillsynsområden år 2011:

- Våld och hot i myndighetsutövning
- Jord- och skogsbruksarbete
- Inhyrd arbetskraft
- Grafiska branschen (regeringsuppdrag om en ny tillsynsmetod, screening)

Varje år besöker Arbetsmiljöverket ca 20 000 arbetsställen. Ett arbetsställe kan besökas mer än en gång per år. Sammanlagt genomfördes under år 2009 30 000 arbetsställebesök, varav ca 21 000 var inspektioner (Arbetsmiljöverket, Årsredovisning 2009). Enligt företrädare för Arbetsmiljöverket utgör ca 10 procent av alla ärenden anmälningsärenden. I första hand går anmälningar till de fackliga skyddsombuden på arbetsplatsen. Ibland blir dock en anmälan ett tillsynsärende enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen (s.k. 6:6a-anmälan) om det inte är möjligt att åstadkomma en lokal lösning. Dessa ärenden rör oftast fysiska arbetsförhållanden, omorganisationer eller arbetsbelastning. En tredjedel av alla ärenden rör obligatoriska skyddsstopp på skyddsombudet initiativ enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Ungefär hälften av alla arbetsställebesök sker som ett led i den planerade projektverksamheten. Arbetsmiljöverkets inspektioner bestäms utifrån två utgångspunkter. För det första ska riskerna i arbetsmiljön vara betydande och för det andra ska det förväntas att besöken kommer att göra skillnad.

Arbetsmiljöverket har under de senaste fyra åren fått minskade resurser. Enligt företrädarna för Arbetsmiljöverket har det inneburit att myndigheten har behövt prioritera hårdare vilka tillsyner som ska genomföras och på vilket sätt. I dag har Arbetsmiljöverket ca 300 inspektörer.

Företrädarna för Arbetsmiljöverket anger att Arbetsmiljöverkets uppdrag är att få till en god arbetsmiljö på arbetsplatserna. I jämförelse med det uppdraget anser de att diskriminering är en smalare fråga. Om det vid en tillsyn upptäcks ett diskrimineringsproblem är Arbetsmiljöverket skyldig att hantera det som ett vanligt arbetsmiljöproblem, dvs. ställa krav på att arbetsgivaren ska lösa det.

Från Arbetsmiljöverkets sida anger man att det tidigare samverkansprojektet med Jämställdhetsombudsmannen var kunskapsmässigt utvecklande för de enskilda inspektörerna. Enligt företrädare för Arbetsmiljöverket är bilden att man gav mer än vad man fick tillbaka. Företrädarna för Arbetsmiljöverket pekar särskilt på problemet med att gemensamma inspektioner kan leda till att andra frågor inom myndighetens ansvarsområde blir lidande om man lägger alltför stort fokus på en viss fråga, t.ex. diskriminering. Mot bakgrund av de besparingar som har skett är en sådan fokusering ännu svårare att få till stånd i dag än vad den var tidigare. Eftersom Arbetsmiljöverket har blivit mindre styr myndigheten nu ännu tydligare mot de allvarigaste arbetsmiljöriskerna. Det innebär regelmässigt att tillsynen inriktar sig på ett företags produktionslinje, tillsammans med cheferna på den nivån och fackrepresentanterna. Diskrimineringsarbetet bedrivs däremot ofta av företagets HR-avdelningar som motor, dvs. det bedrivs mer allmängiltigt än hur arbetsmiljölagen ska hanteras.

Enligt företrädare för Arbetsmiljöverket ser man framförallt möjligheten att samverka med Diskrimineringsombudsmannen med gemensamma utbildningar eller i projekt, dock inte i tillsynsverksamheten.

3.6 Tillsynsobjektens uppfattning

I tidigare undersökningar har konstaterats att de krav som diskrimineringslagen respektive arbetsmiljölagen ställer på systematiskt arbete sällan innebär några praktiska problem för arbetsgivare och utbildningsanordnare. Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet konstaterade att många arbetsgivare och utbildare bedömde det som ganska enkelt att arbeta med de fysiska/konkreta kraven i lagstiftningen som buller, vibrationer, klämrisker (arbetsmiljö) eller kartläggningar och planer (jämförbarhet), medan det är betydligt svårare att arbeta med mer icke-konkreta delar av lagstiftningen som psykosocial arbetsmiljö (arbetsmiljö) eller individernas inställning till jämställdhetsfrågan (SOU 2010:7, s. 93).

Uppfattningen att de olika kraven inte innebär något hinder för varandra styrks i Statskontorets undersökning. Enligt företrädare för Arbetsmiljöverket har de inte upplevt att arbetsgivare anger att kraven i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen står i konflikt med varandra.

3.7 Analys och slutsatser

Övergripande om gränssnittet mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen

Kraven i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen har ett nära samband, även om lagarna har tillkommit i olika syften. Diskrimineringsområdet ses som ett område som ska försäkra samtliga medborgare de grundläggande fri- och rättigheterna, medan arbetsmiljölagstiftningen är en del av arbetslivspolitikerna.

Utgångspunkten i båda författningarna är att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska hantera författningskraven på ett systematiskt sätt. En organisation som aktivt arbetar för en god arbetsmiljö måste sannolikt ha både diskriminerings- och arbetsmiljöperspektivet för ögonen för att nå sina mål. Reglerna om aktiva åtgärder i fråga om arbetsförhållanden är över huvud taget tätt sammanflätade med reglerna i arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren har ett stort ansvar för att tillsammans med arbetstagarna åstadkomma en god arbetsmiljö (SOU 2006:22, s. 722).

Kraven på en arbetsgivare eller utbildningsanordnare är omfattande för att uppfylla kraven på en god arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagstiftningen. I 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen anges t.ex. det generella kravet att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Enligt Arbetsmiljölagens föreskrifter om kränkande

särbehandling (AFS 1993:17) ska arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare upphör eller förebyggs. Som exempel på sådana handlingar nämns sexuella trakasserier. Arbetsmiljölagens metodik bygger på att alla arbetstagare omfattas av en likabehandlingsprincip. Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar bl.a. generella oacceptabla beteenden såsom mobbning och utfrysning. Statskontoret konstaterar således att arbetsmiljölagen ger ett bredare ansvar för arbetsgivare och utbildningsanordnare än diskrimineringslagen. För arbetsgivare och utbildningsanordnare innebär diskrimineringslagen dock vissa kompletterande och preciserade krav som är konkret knutna till de uppräknade diskrimineringsgrunderna t.ex. avseende de aktiva åtgärderna lönekartläggning, handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan.

Diskrimineringsombudsmannens arbete inom ramen för tillsynsuppgiften

Diskrimineringsombudsmannen har sedan myndigheten bildades prioriterat individärenden framför tillsyn av aktiva åtgärder. De tillsyner som Diskrimineringsombudsmannen har planerat för år 2011 är de första egeninitierade tillsynerna på diskrimineringsområdet på två år. Statskontoret konstaterar dock att det i dag inte finns någon långsiktig plan för hur Diskrimineringsombudsmannen ska uppfylla sin tillsynsuppgift.

Diskrimineringsombudsmannen räknar med att sätta av två arbetskrafter för det planerade tillsynsarbetet på sjukvårdsområdet under år 2011. Det är således frågan om en mycket begränsad tillsynsinsats. Diskrimineringsombudsmannen har inte kunnat redovisa någon långsiktig plan för tillsynsverksamheten och därför går det inte att förutse hur stora resurser myndigheten har för avsikt att använda för tillsyn i framtiden. Tillsynsresurserna kommer dock självfallet att vara väsentligt mindre än t.ex. Arbetsmiljöverkets, som har 300 inspektörer och Skolinspektionens, som har ca 190 inspektörer.

Tillsynsarbetet på området för aktiva åtgärder påverkas också av tidigare erfarenheter på diskrimineringsområdet i t.ex. Miljöngranskningen. Tillsynen kommer därför att kombineras med en utbildning för arbetsgivare och fack. Förfaringssättet överensstämmer med diskrimineringslagens intention att den som omfattas av lagen ska fås att frivilligt följa den. Statskontoret bedömer att effekten sannolikt blir större än med enbart tillsyn. En stor del av resursen som sätts av till det här arbetet används dock till annat än sådant som kan beskrivas som tillsyn.

Förutsättningar för samverkan

Med utgångspunkt i de gränssnitt som finns i diskrimineringslagen till andra författningar kan man diskutera hur förutsättningarna ser ut för Diskrimineringsombudsmannen att samverka om t.ex. tillsyn.

När de tidigare ombudsmännen på diskrimineringsområdet ersattes av den nuvarande Diskrimineringsombudsmannen framfölls det att det var opraktiskt att t.ex. en arbetsgivare, en skola eller en myndighet som utbildar eller rekryterar totalförsvarspliktiga ena dagen kunde kontaktas av en ombudsman, och dagen därpå av en annan och därpå av en tredje etc. Det poängterades att den som är föremål för tillsynen måste kunna förvänta sig en enhetlig tillsyn både till form och till innehåll oavsett diskrimineringsgrund. Med en samlad myndighet skulle tillsynen över de aktiva åtgärderna bli mer effektiv. Den samlade myndigheten skulle också få en större legitimitet än de dåvarande små ombudsmännen (SOU 2006:22, s. 219).

Liknande argument kan anföras för att i större utsträckning samordna Diskrimineringsombudsmannens tillsynsinsatser med den tillsyn som utförs av andra myndigheter. Inom skolområdet finns det en tydlig skiljelinje mellan vad som åligger Skolinspektionen och vad som åligger Diskrimineringsombudsmannen. Där den ena lagen upphör, tar den andra lagen vid. Här har också myndigheterna funnit ett sätt att förtydliga gränssnittet, bl.a. genom att ange var gränsen går och i vilka fall myndigheterna ska informera varandra om upptäckta brister.

Statskontoret bedömer att förhållandena är betydligt mer komplicerade vad gäller Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket. Det finns en önskan från Diskrimineringsombudsmannen kring ett närmare samarbete än i dag med andra aktörer. En av orsakerna till detta är att ombudsmannen inte har förutsättningar att med sin tillsyn täcka in hela arbetsmarknaden. Därmed är det naturligt att Diskrimineringsombudsmannen söker samverkan med de fackliga organisationerna och Arbetsmiljöverket.

Det finns likheter mellan Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift och Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete. Båda myndigheterna inriktar tillsynen mot att säkerställa att tillsynsobjektet hanterar sina skyldigheter på ett systematiskt sätt. Det finns dock skäl som talar emot en samverkan med Arbetsmiljöverket.

För det *första* har diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen, som har nämnts, inte samma syfte även om det finns likheter.

För det *andra* har Arbetsmiljöverket ett helhetsansvar att ingripa vid arbetsmiljöbrister, oavsett vad som är orsaken. Det innebär att det inte finns någon möjlighet för Arbetsmiljöverket att överlämna ett ärende som innefattar diskriminering på en arbetsplats till Diskrimineringsombudsmannens tillsyn. Det uppkommer således inte någon gränsdragningssituation som motsvarar den som finns inom skolan. Arbetsmiljöverkets tillsyn har under de senaste åren alltmer kommit att inriktas mot allvarliga risker i en arbetsgivares produktionslinje, medan Diskrimineringsombudsmannens tillsyn av det förebyggande arbetet kring aktiva åtgärder är mer övergripande.

För det *tredje* ser sanktionsmöjligheterna för Diskrimineringsombudsmannen respektive Arbetsmiljöverket helt annorlunda ut. Arbetsmiljöverket har dels fler och skarpare sanktioner att ta till, dels förefaller beslutanderätten över sanktionerna i högre grad vara delegerade till de medarbetare som utför tillsyn. Sanktionerna enligt diskrimineringslagen ska beslutas av Nämnden mot diskriminering.

För det *fjärde* är Diskrimineringsombudsmannens resurser för tillsyn ojäm- förligt mycket mindre än Arbetsmiljöverkets, vilket skulle göra det svårt för Diskrimineringsombudsmannen att delta i ett gemensamt tillsynsarbete på lika villkor.

Utöver detta anger företrädare för Arbetsmiljöverket att de inte anser att det finns förutsättningar för ett fördjupat samarbete kring tillsyn.

Istället för att genomföra gemensamma tillsyner skulle en möjlig samver- kansform kunna vara att myndigheterna ömsesidigt lämnar information till varandra när konkreta brister upptäcks. T.ex. skulle Arbetsmiljöverket kunna underrätta Diskrimineringsombudsmannen om det upptäcks vid en tillsyn att en arbetsgivare inte har någon jämställdhetsplan enligt diskrim- ineringslagens definition. Risken är dock att antalet sådana anmälningar skulle bli Diskrimineringsombudsmannen övermäktigt. Dessutom har Dis- krimineringsombudsmannen med de planerade tillsynerna år 2011 visat att ombudsmannen proaktivt prioriterar riskområden där det kan förekomma diskriminering. Det är inte säkert att Arbetsmiljöverket prioriterar sina till- syner med samma förtecken. Att det förekommer formella brister i en arbetsgivares diskrimineringsarbete innebär inte med säkerhet att det finns ett så stort problem med diskriminering att Diskrimineringsombudsmannen bör ingripa.

Sammantaget bedömer Statskontoret att förutsättningarna för Diskrimin- eringsombudsmannen att just nu fördjupa samarbetet kring att genomföra tillsyner med Arbetsmiljöverket är små.

Annan samverkan

Det finns däremot andra sätt som Diskrimineringsombudsmannen kan sam- verka på med Arbetsmiljöverket. Diskrimineringsombudsmannens erfaren- heter visar att tillsynsarbetet måste hanteras på andra sätt än genom renodlad tillsyn. I dag förenas därför tillsynen med olika utbildningsinsatser. Vid dessa utbildningar anser Statskontoret att det i högre grad borde vara möjligt för Diskrimineringsombudsmannen att samarbeta med Arbetsmiljöverket. Det bör även vara möjligt att involvera de fackliga organisationerna på andra sätt än som enbart deltagare i utbildningen. Diskrimineringsombuds- mannen har redan etablerat samverkan kring utbildningar på skolområdet med Skolinspektionen och Skolverket.

Uppdraget



Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Enhet 2/7

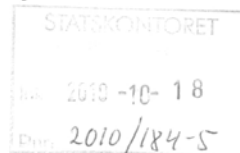
Regeringsbeslut

II:3

2010-10-07

IJ2010/1693/DISK

Statskontoret
Box 8110
104 20 Stockholm



Uppdrag till Statskontoret att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder

Regeringens beslut

Statskontoret ges i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567) och i motsvarande bestämmelser enligt de numera upphävda lagarna mot diskriminering.

I uppdraget ingår att undersöka och, så långt det är möjligt, bedöma om bestämmelserna, var för sig eller sammantaget, har påverkat arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete för lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering. Undersökningen ska också belysa vilken betydelse arbetet haft för lika rättigheter och möjligheter. Statskontoret ska undersöka om det finns några skillnader mellan olika diskrimineringsgrunder om hur arbetsgivare och utbildningsanordnare har tillämpat bestämmelserna om aktiva åtgärder. Statskontoret ska i sådana fall redovisa orsakerna till skillnaderna. I undersökningen ingår även att bedöma vilka kostnader som arbetet med de aktiva åtgärderna har medfört för arbetsgivare och utbildningsanordnare. Undersökningen ska baseras på ett urval av arbetsgivare och utbildningsanordnare som har varit föremål för tillsyn av ombudsmännen mot diskriminering och därigenom fått vägledning av myndigheterna om bestämmelserna om aktiva åtgärder.

Statskontoret ska därutöver analysera och bedöma hur Diskrimineringsombudsmannens tillsynsuppgift förhåller sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete med liknande frågor.

Statskontoret ska erhålla ersättning med högst 300 000 kronor för uppdraget. Ersättningen utbetalas av Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet) efter rekvisition av Statskontoret.

Postadress
103 33 Stockholm
Besöksadress
Fredsgatan 8

Telefonväxel
08-405 10 00
Telefax
08-543 560 39

E-post: registrator@integration.ministry.se

Rekvisition ska göras senast den 1 december 2010. Kostnaden ska belasta Utgiftsområde 1, anslaget 4:1 Regeringskansliet m.m., anslagspost 1 Regeringskansliet, budgetram 11 Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Statskontoret ska senast den 15 mars 2011 redovisa uppdraget till Regeringskansliet i en skriftlig rapport.

Bakgrund

Bestämmelser om aktiva åtgärder finns i diskrimineringslagen (2008:567) dels inom arbetslivsområdet för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och dels inom utbildningsområdet för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009.

Bestämmelserna om aktiva åtgärder fanns i de följande numera upphävda lagarna mot diskriminering: jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. De tidigare bestämmelserna om aktiva åtgärder har i princip överförts till diskrimineringslagen. Några förändringar har dock skett i fråga om upprättandet av handlingsplaner för jämställda löner, jämställdhetsplaner och lönekartläggningar.

Regeringen uttalade i propositionen *Ett starkare skydd mot diskriminering* (prop. 2007/08:95) att frågan om aktiva åtgärder bör utredas ytterligare.

I oktober 2008 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att se över frågor om aktiva åtgärder (dir. 2008:130). I februari 2010 redovisade utredaren sitt uppdrag i betänkandet *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7). Inom ramen för utredningen genomfördes en studie om hur olika aktörer arbetat med de bestämmelser om aktiva åtgärder som gällde innan diskrimineringslagen trädde i kraft. Utredningen konstaterade att studien inte gav underlag för några säkra slutsatser om aktörernas arbete med aktiva åtgärder hade haft någon effekt för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det

framfördes också synpunkter genom de särskilda yttrandena i betänkandet om att studien inte kunde ligga till grund för bedömning av reglernas effekter. Frågan behöver därför utredas på nytt.

På regeringens vägnar


Erik Ullenhag


Christina Hammarstedt

Kopia till

Finansdepartementet/BA
Finansdepartementet/ESA
Utbildningsdepartementet/S
Utbildningsdepartementet/RS
Näringsdepartementet/ENT
Näringsdepartementet/MK
Integrations- och jämställdhetsdepartementet/SAM
Arbetsmarknadsdepartementet/ARM
Arbetsmarknadsdepartementet/RS
Myndigheten för handikappolitisk samordning
Arbetsgivarverket
Barn- och elevombudet
Diskrimineringsombudsmannen
Arbetsmiljöverket
Sveriges Kommuner och Landsting
Svenskt Näringsliv
Tjänstemännens Central Organisation
Sveriges akademikers centralorganisation
Landsorganisationen i Sverige

Bilaga 2

Mapsecs rapport

Analys av effekterna av aktiva åtgärder på diskrimineringsområdet

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

MAPSEC KB
Box 70396
Telefon 08-506 361 50 • Fax 08-506 362 10
info@mapsec.com
www.mapsec.com

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

1	Sammanfattning	3
1.1	Sammanfattning av sammanfattningen	6
2	Bakgrund	8
2.1	Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet	8
2.2	Underlag till utredningen	8
2.3	Detta uppdrag	9
3	Studiens upplägg och genomförande	11
3.1	Logiken bakom valet av upplägg	11
3.2	Enkätens utformning	11
3.3	Urvalsram och urval	13
3.3.1	Arbetsgivare	13
3.3.2	Utbildningsanordnare	13
3.4	Administration av enkäten	13
3.5	Svarsandel, bortfallsanalys och viktning	13
3.5.1	Svarsandel	13
3.5.2	Bortfallsanalys	14
4	Analys av enkätsvaren - arbetsgivare	16
4.1	Vilken andel av arbetsgivarna har vidtagit olika aktiva åtgärder?	16
4.1.1	Vilka andra åtgärder har vidtagits	19
4.1.2	Jämförelse med den tidigare konsultrapporten	19
4.2	Hur aktivt arbetar arbetsgivarna med olika diskrimineringsgrunder?	20
4.2.1	Jämförelse med den tidigare konsultrapporten	20
4.3	Vad gör man för att motverka olika typer av diskriminering?	21
4.4	Har de aktiva åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen?	22
4.4.1	Jämförelse med den tidigare konsultrapporten	23
4.5	Vilket genomslag har de aktiva åtgärderna haft på diskrimineringen?	23
4.6	Vad har kostnaderna varit för åtgärderna?	24
4.6.1	Jämförelse med den tidigare konsultrapporten	26
4.7	Kostnader och åtgärdernas uppfattade effektivitet	26
5	Analys av enkätsvaren - utbildningsanordnare	28
5.1	I vilken mån vidtar utbildningsanordnare aktiva åtgärder?	28
5.2	Hur aktivt arbetar utbildningsanordnare med olika diskrimineringsgrunder?	31
5.3	Har de aktiva åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen?	32
5.4	Vilket genomslag har de aktiva åtgärderna haft på diskrimineringen?	33
5.5	Vad har kostnaderna varit för åtgärderna?	34
5.5.1	Jämförelse med den tidigare konsultrapporten	35
5.6	Hur effektiva uppfattas åtgärderna vara?	35

6 Sammanfattning av analysen i förhållande till frågorna i uppdragsbeskrivningen.....	37
--	-----------

Bilagor

Bilaga 1 Kapitel 3 i diskrimineringslagen

Bilaga 2 Enkät till arbetsgivare

Bilaga 3 Enkät till utbildningsanordnare

Bilaga 4 Referenser

Bilaga 5 Kvalitetsdeklaration

1 Sammanfattning

I juni 2009 trädde en ny diskrimineringslagstiftning i kraft. Diskrimineringslagen (2008:567) ersatte jämställdhetslagen och sex andra lagar. Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet överfördes, i princip, oförändrade till den nya lagen och är samlade i kapitel 3 i lagen.

Regeringen har emellertid för avsikt att se över kapitlet. För att ge underlag till en sådan revision tillsatte regeringen en särskild utredare för att undersöka effekterna av de bestämmelser om aktiva åtgärder som fanns i de tidigare lagarna mot diskriminering. Utredaren redovisade sin undersökning i betänkandet *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7).

I utredningen konstaterar utredaren bl.a. att ”det finns lite som talar för att jämställdhetslagen haft som effekt att påverka eller påskynda utvecklingen mot jämställdhet i arbetslivet. Hon anser sig också se ”att arbetet med aktiva åtgärder varit mer i fokus på utbildningsområdet”.

Regeringen gav den 7 oktober 2010 Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567). I uppdraget ingår att undersöka och, så långt det är möjligt, bedöma om bestämmelserna om aktiva åtgärder, var för sig eller sammantaget, har påverkat arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete för lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering.

Statskontoret har kontrakterat Mapsec KB för att ge underlag för återrapporteringen till regeringen. Uppdraget till Statskontoret och de frågor som regeringen nu önskar får svar på är mycket snarlika de frågor som analyserades i en underlagsstudie till den statliga utredningen. Men det begränsade antalet intervjuobjekt i den senare studien har uppfattats som en svaghet och regeringen är angelägen att analysen av effekter och kostnader grundas på ett bredare underlag.

Mapsec har därför valt basera den här presenterade analysen på två snarlika men distinkta enkäter riktade till ett urval av arbetsgivare och till ett urval av utbildningsanordnare. För att vara behjälplig i utformningen av enkäten, för att administrera utskick, uppföljning och databehandling samt för att ta fram sifferunderlaget för analysen har Mapsec engagerat Statisticon AB.

Enkäterna är strukturerad utifrån de olika artiklarna i diskrimineringslagens kapitel 3. De återfinns i bilagorna 2 och 3. Urvalsramen för arbetsgivare utgjordes av två listor från Diskrimineringsombudsmannen på totalt 569 företag och offentliga institutioner som ursprungligen togs fram för den s.k. miljongranskningen vilken gick ut på att snabbt fånga upp arbetsgivare till en miljon personer och samla in information om arbetsgivarnas lönekartläggningar. Från vardera listan valdes slumpvis 120 arbetsgivare, sammantaget 240 stycken. Sjuttionio arbetsgivare svarade.

Urvalsramen för utbildningsanordnare utgjordes av en lista från DO på 17 institutioner som, enligt uppgift, varit föremål för tillsyn. Då antalet var så begränsat gjordes en totalundersökning riktad till de 17 angivna institutionerna.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

På grund av den låga svarsandeln, genomfördes för arbetsgivare en mindre bortfallsundersökning. Bortfallsundersökningen ger för handen att de företag som svarat på enkäten vidtagit aktiva åtgärder i större utsträckning än de som inte svarat. Detta bör läsaren ha i åtanke vid läsningen av tabellerna i rapporten.

Generellt har de arbetsgivare som svarat på enkäten vidtagit konkreta aktiva åtgärder mot diskriminering i en relativt hög utsträckning. Bland åtgärder som en stor andel av arbetsgivarna vidtagit kan nämnas utarbetande av policies mot trakasserier, policies och information för att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, samt utfyllnad av föräldrapenning.

Det är tydligt att arbetsgivarna är särskilt aktiva när det gäller åtgärder som syftar till att motverka diskriminering på grund av kön och åtgärder för att göra det enklare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. I betydligt mindre utsträckning har man vidtagit åtgärder som är inriktade på diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och/eller religion/trosuppfattning.

I vilken utsträckning man vidtar åtgärder förefaller inte påverkas av om man varit föremål för tillsyn eller inte. Ej heller förefaller det finns några nämnvärda skillnader mellan organisationer med en jämn könsfördelning och organisationer med en sned könsfördelning.

Några större skillnader finns inte heller mellan offentliga och privata arbetsgivare. Möjligen kan man ana¹ att offentliga arbetsgivare i något större utsträckning än privata satsar på bredare utbildningar/seminarier kring diskriminering medan de privata sätter starkare fokus på åtgärder för att motverka diskriminering vid rekrytering. En större andel privata än offentlig arbetsgivare har köpt in utrustning som passar för både män och kvinnor, men kanske av den enkla anledningen att behoven av sådan utrustning är mindre i den offentliga sektorn där en stor del av arbetsuppgifterna har formen av kontorsarbete.

Arbetsgivare vidtar sålunda i en inte obetydlig utsträckning aktiva åtgärder som syftar till att motverka diskriminering. En stor majoritet anser emellertid att det inte i första hand är diskrimineringslagen som är drivande. Genomsnittligt över alla paragraferna anser 62 procent av respondenterna att de åtgärder som vidtagits i liten utsträckning, i mycket liten utsträckning eller inte alls föranletts av lagen. Allra minst verkar åtgärder för att anpassa arbetsförhållande vara föranledda av lagen. I kommentarer i enkäten lyfter flera organisationer fram att det är viktigt att framstå som moderna och progressiva arbetsgivare. I vissa fall, är det helt nödvändigt för att locka till sig och behålla den arbetskraft som krävs.

Intressant är också att 58 procent av de arbetsgivare som svarat på enkäten anser att de vidtagna åtgärderna haft litet, mycket litet eller inget genomslag på diskrimineringen. Man skulle kunna karakterisera detta som att arbetsgivarna vidtar åtgärder av egen fri vilja utan att egentligen tro särskilt mycket på deras effektivitet.

¹ Ordvalet är här och på andra ställen i rapporten medvetet försiktigt då konfidensintervallen kring redovisade andelar är relativt stora.

I enkäten har arbetsgivarna ombetts att uppskatta vilka kostnader, paragraf för paragraf, man haft för de aktiva åtgärder man vidtagit. Detta har varit svårt för många. Vissa aktiviteter som exempelvis medarbetarenkäter har flera syften – inte bara att få ett grepp om sådant som är relaterat till diskriminering. Och redovisningen är ofta inte upplagd på ett sådant sätt att det enkelt går att få fram kostnader skurna på ett för detta ändamål önskvärt sätt. Svarsfrekvensen för frågorna om kostnader har därför bara varit hälften eller mindre av den för hela enkäten.

Genomsnittligt har de arbetsgivare som svarat haft årliga kostnader om cirka 800 kronor per anställd. Nästan inga skillnader kan noteras mellan olika stora organisationer.

De kostnadsberäkningar som redovisas i den konsultrapport som ingår i den statliga utredningen ligger lägre. Kostnaderna skiljer sig också mellan olika typer av arbetsgivare. I den statliga utredningen skattas kostnaderna för ett tillverkande företag med 60 anställda till 230 kronor per anställd och år; för ett företag med 500 anställda till 60 kronor per anställd och år och för en kommun med 2 000 anställda till 160 kronor per anställd och år. Vid en jämförelse mellan siffrorna är det viktigt att beakta att beräkningarna är gjorda på helt olika sätt. Siffrorna i denna rapport grundar sig på organisationernas egna beräkningar medan de som redovisas i den statliga utredningen är beräkningar gjorts av konsultföretaget för typfall. Dessutom inkluderar den tidigare konsultrapporten endast åtgärder som var föranledda av jämställdhetslagen.

Arbetsgivare som inte svarade på den fulla enkäten men på den enstaka frågan i bortfallsanalysen hade vidtagit den specifika aktiva åtgärden som frågades om i mindre utsträckning än de som svarat på den fulla enkäten. Om man antar att detta gäller generellt för alla åtgärder kan man även anta att deras kostnader för aktiva åtgärder varit lägre. Genomsnittligt för alla arbetsgivare torde därför kostnaderna för aktiva åtgärder ligga något lägre än de knappa 800 kronor per anställd och år som är genomsnittet för de företag som besvarat enkäten.

Om man ställer hur effektiva arbetsgivarna uppfattar att olika aktiviteter är mot kostnaderna för desamma får man vad som skulle kunna benämnas ett ”subjektivt effektivitetsmått”. Vid en sådan jämförelse framstår exempelvis handlingsplaner för jämställda löner som en kostnadseffektiv insats: en stor andel av arbetsgivarna anser att de har en positiv effekt och kostnaden för dessa insatser är låg. Andra åtgärder lägger arbetsgivarna betydligt mer resurser på men tilltron till deras effekt är förhållandevis låg.

Den enkät som ställdes till utbildningsanordnare var i huvudsak identisk med den som ställdes till arbetsgivare i gemen; även utbildningsanordnare är arbetsgivare. Tyvärr var urvalsramen för utbildningsanordnare mycket liten och antalet som svarade ännu mindre.² Det gör att det är omöjligt att med säkerhet uttala sig om huruvida utbildningsanordnare i någon aspekt uppvisar ett annat mönster än arbetsgivare i allmänhet. Men det finns ingenting i siffrorna som direkt pekar på det eller någonting som a priori motiverar varför de på något radikalt sätt skulle skilja sig från andra arbetsgivare. Möjligen kan man ana att utbildningsanordnare är något mer aktiva i att vidta åtgärder för att motverka diskriminering. Men antalet svarande institutioner är alltför litet för att man ska kunna hävda det med bestämdhet.

När det gäller det som är specifikt för utbildningsanordnare, nämligen de åtgärder som berör, barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten så anger så gott som samtliga institutioner som svarat på enkäten att de vidtagit alla de åtgärder som lagen antingen explicit kräver eller som i enkäten givits som exempel på åtgärder som kan anses syfta till att uppnå de mål som respektive paragraf har. Policies och planer har tagits fram och följts upp. Lärare och studenter har utbildats och information om diskrimineringsfrågor har spridits på olika sätt.

Tilltron till de åtgärder som är inriktade på barn, elever och studenter förefaller också vara något större än till de åtgärder utbildningsanordnarna förväntas vidta i sin roll som arbetsgivare. Hälften av de institutioner som svarat bedömer att genomslaget för de förra varit stort eller mycket stort.

När det gäller aktiva åtgärder som är specifika för utbildningsanordnare och som är inriktade på barn, elever och studerande arbetar man aktivt med diskrimineringsgrunderna kön och funktionshinder, medan etnicitet, religion/trosuppfattning och sexuell läggning får mindre uppmärksamhet.

1.1 Sammanfattning av sammanfattningen

- Arbetsgivare och utbildningsanordnare vidtar aktiva åtgärder mot diskriminering i en betydande omfattning;
- Störst kraft läggs på att motverka diskriminering p.g.a. av kön och på att göra det lättare att förena förvärvsarbete och föräldraskap;
- Betydligt mindre uppmärksamhet ägnas åt diskriminering p.g.a. etnicitet, religion/trosuppfattning eller sexuell läggning³;
- En betydande majoritet av arbetsgivarna menar att de aktiva åtgärder som de vidtar i liten eller mycket liten utsträckning, eller inte alls föranletts av diskrimineringslagen;

² Inför studien föreslog vi att en större urvalsram men Integrations- och jämställdhetsdepartementet önskade begränsa den till utbildningsanordnare som varit föremål för tillsyn. De senare var och är få till antalet.

³ Sexuell läggning utgör en diskrimineringsgrund i de paragrafer som specificerar utbildningsanordnares ansvar för att vidta aktiva åtgärder som gäller barn, elever eller studenter.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

- Arbetsgivarna är tveksamma till åtgärdernas genomslag; genomsnittligt menar 58 procent att åtgärderna i liten utsträckning, mycket liten utsträckning eller inte alls påverkat diskrimineringen;
- När det gäller omfattningen av eller bedömningen av vad som föranlett åtgärderna och vilken effekt de haft finns det ingen nämnvärd skillnad mellan arbetsgivare som varit föremål för tillsyn och de som inte varit det, ej heller mellan privata och offentliga arbetsgivare, eller mellan arbetsgivare med jämn respektive ojämn könsfördelning;
- De kostnader för aktiva åtgärder som arbetsgivare som besvarat enkäten redovisar uppgår till knappt 800 kronor per år och anställd och skiljer sig inte mellan olika kategorier arbetsgivare. För arbetsgivare som inte besvarat enkäten är sannolikt kostnaden något lägre men genomsnittligt torde kostnaderna ändå ligga på en högre nivå än i de beräkningar som görs i den konsultrapport som ingår i den statliga utredningen;
- När det gäller åtgärder som är specifika för utbildningsanordnare och som avser barn, elever och studerande arbetar de som svarat på enkäten i lika stor utsträckning med funktionshinder som med kön, medan etnicitet, religion/trosuppfattning och sexuell läggning får mindre uppmärksamhet;
- Utbildningsanordnare menar att åtgärder för att motverka diskriminering av barn, elever och studenter på olika grunder är i större utsträckning föranledda av lagen och att effektiviteten i åtgärderna är större än när det gäller åtgärder som gäller arbetslivet;
- Kostnadsuppskattningar för utbildningsanordnarna är mycket osäkra på grund av det begränsade antalet som besvarade enkäten och speciellt de delar som avsåg kostnader. När det gäller utbildningsanordnare i deras roll som arbetsgivare finns det inget som pekar på att dessa skiljer sig från övriga arbetsgivare;
- Redovisade kostnader för åtgärder riktade mot studerande vid universitet och högskolor ligger i nominellt i ungefär samma härad som de som redovisas i den konsultrapport som ingår i den statliga utredningen, 48 kronor per studerande och år jämfört med 20 kronor per studerande och år. Variationen i beräknade kostnader mellan lärosätena är dock stor och därför också osäkerheten i siffrorna.

En sammanställning med direkta svar på de frågor som ställs i uppdragsbeskrivningen för denna studie återfinns i avsnitt 6.

2 Bakgrund

Bestämmelser om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter fanns tidigare i jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

I juni 2009 trädde en ny diskrimineringslagstiftning i kraft. Diskrimineringslagen (2008:567) ersatte jämställdhetslagen och sex andra lagar. Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet överfördes, delvis av praktiska skäl, i princip oförändrade till den nya lagen och är samlade i kapitel 3 i lagen. (Hela texten är återgiven i Bilaga 1.)

Regeringen har emellertid för avsikt att se över kapitlet. För att ge underlag till en sådan revision tillsatte regeringen en särskild utredare för att undersöka effekterna av de bestämmelser om aktiva åtgärder som fanns i de tidigare lagarna mot diskriminering. Utredaren redovisade sin undersökning i betänkandet *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7).

2.1 Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet

I betänkandet föreslår utredaren att krav på aktiva åtgärder utvidgas till att omfatta tre samhällsområden och sju diskrimineringsgrunder: arbetslivet, utbildning och försvaret. Respektive kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

När det gäller konkreta åtgärder som företag och institutioner förväntas vidta innebär förslaget dock inte några större förändringar.

I utredningen konstateras att ”det finns lite som talar för att jämställdhetslagen haft som effekt att påverka eller påskynda utvecklingen mot jämställdhet i arbetslivet.” (Vår understrykning) *Lagen i sig har knappast haft den betydelse som lagstiftaren hoppades på när den kom till. Den kanske mest uppenbara förklaringen till detta är att lagen inte använts särskilt aktivt för detta syfte..*”

Utredaren tycker vidare sig kunna konstatera ”att arbetet med aktiva åtgärder varit mer i fokus på utbildningsområdet. Det finns inga givna förklaringar till detta. En kan vara att det för olika utbildningsanordnare upplevts mer naturligt än i arbetslivet att arbeta med diskrimineringsfrågor på ett strukturellt plan. (...)Det finns ett visst politiskt tryck att skapa en attraktiv arbetsmiljö för att förbättra elevers studieresultat. Vidare finns ofta ett genuint intresse från lärarhåll att knyta arbetet mot diskriminering till den pedagogiska ”fostrande” uppgiften och till nya läroämnen som ”livskunskap. (...) Inom högskolan har det i sin tur funnits ett starkt tryck från studenthåll att inte bara arbeta med den personalpolitiska jämställdheten utan även inkludera studenterna (/brukarna) i ett bredare likabehandlingsarbete.”

2.2 Underlag till utredningen

För att ge underlag till utredning kontrakterades ett konsultföretag för att:

1. klargöra vilka konkreta effekter de aktiva åtgärderna haft vad gäller olika typer av diskriminering;

2. kartlägga och bedöma de kostnader som genomförandet av de aktiva åtgärderna medför för organisationer som omfattas av lagstiftningen;
3. kartlägga organisationernas uppfattning om hur arbetet med de aktiva åtgärderna kan förbättras.

Studien genomfördes genom semistrukturerade intervjuer med ett urval av företag och offentliga institutioner.

Intervjuerna hade som utgångspunkt den då gällande lagstiftningen med bäring på diskriminering. Urvalet som gjordes för att täcka in de olika lagarna och olika typer av företag och institutioner redovisas i tabellen nedan. Totalt intervjuades representanter för 28 företag och offentliga institutioner. Tabell 1 innehåller en sammanställning av vilka typer av företag och offentliga institutioner som valdes ut för den studie som gjordes för den statliga utredningen.

Tabell 1 För studien intervjuade företag och institutioner

	<i>Jämställdhetslagen och Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet pga. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning</i>	<i>Lag om likabehandling av studenter i högskolan</i>	<i>Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever</i>
Skolor/huvudmän till skolor	-	-	5 st
Universitet och högskolor	-	5 st	-
Stora företag	6 st	-	-
Små företag	5 st	-	-
Myndigheter	3 st	-	-
Kommuner	4 st	-	-
Totalt:	18 st	5 st	5 st

Observationer och slutsatser i studien diskuteras närmare nedan.

2.3 Detta uppdrag

Regeringen gav den 7 oktober 2010 Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567).

I uppdraget ingår att undersöka och, så långt det är möjligt, bedöma om bestämmelserna om aktiva åtgärder, var för sig eller sammantaget, har påverkat arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete för lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering. Undersökningen ska också belysa vilken betydelse arbetet har haft för lika rättigheter och möjligheter. Statskontoret ska också undersöka om det föreligger skillnader mellan olika diskrimineringsgrunder beträffande hur arbetsgivare och utbildningsanordnare har tillämpat bestämmelserna om aktiva åtgärder. Statskontoret ska i sådana fall redovisa orsakerna till skillnaderna. I undersökningen ingår även att bedöma vilka kostnader som arbetet med de aktiva åtgärderna har medfört för arbetsgivare och utbildningsanordnare.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Statskontoret har i sin tur kontrakterat Mapsec KB för att ge underlag för Statskontorets återrapporering till regeringen.

I Statskontorets uppdrag till Mapsec har ingått att söka besvara bl.a. följande frågor:

- Vilka åtgärder vidtar arbetsgivare och utbildningsanordnare för att förbättra förutsättningarna för att ge de anställda och studenter/ elever lika rättigheter och möjligheter?
- I vilken utsträckning sker dessa åtgärder som en följd av de krav på aktiva åtgärder som följer av diskrimineringslagstiftningen?
- Arbetar man på skilda sätt med olika diskrimineringsgrunder? Om så, varför?
- Har de aktiva åtgärderna fått några effekter avseende lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering?
- Vilka effekter bedöms vara viktigast i förhållande till de förväntningar som utgör grunden för lagstiftningen? Varför?
- Är det någon eller några av de aktiva åtgärderna som har haft större effekt än andra?
- Vilka kostnader har arbetet med de aktiva åtgärderna medfört? Hur fördelar sig dessa kostnader mellan olika åtgärder?
- Finns det systematiska skillnader mellan olika arbetsgivare och utbildningsanordnare med avseende på arbetssätt, uppkomna kostnader och synen på vilka effekter som har uppstått?
- Hur upplever arbetsgivare och utbildningsanordnare gränsdragningen mellan diskrimineringslagstiftningen och arbetsmiljölagens (1977:1160) krav?
- I vilken utsträckning har arbetsgivaren och utbildningsanordnaren mottagit stöd från Diskrimineringsombudsmannen respektive Arbetsmiljöverket och i vilken utsträckning har det påverkat arbetet för lika rättigheter och möjligheter?

I avsnitt 6 presenteras, i tabellform, en sammanfattning av svaren på dessa frågor.

3 Studiens upplägg och genomförande

3.1 Logiken bakom valet av upplägg

Uppdraget till Statskontoret och de frågor som regeringen nu önskar får svar på är mycket snarlika de frågor som det konsultföretag som tog fram underlaget till den statliga utredningen om aktiva åtgärder hade att besvara. Det senare valde att genomföra studien genom strukturerade intervjuer med ett relativt begränsat antal organisationer. Det begränsade antalet intervjuobjekt har uppfattats som en svaghet i studien och regeringen är angelägen att slutsatserna om effekter och kostnader grundas på ett bredare underlag. Regeringen betonar därför i uppdraget till Statskontoret att den nya undersökningen ska bygga på ett betydligt större urval än det som användes för den statliga utredningen.

Mapsec har därför valt att basera denna studie på två enkäter, en riktad till ett stort urval av arbetsgivare och en annan riktad till utbildningsanordnare. Den senare enkäten är identisk med den första så när som på ett antal frågor relaterade till kraven på utbildningsanordnare att vidta åtgärder för att motverka diskriminering på olika grunder av barn, elever och studenter. Att genomföra djupintervjuer med ett mycket större antal organisationer än det som gjordes för ta fram ett underlag till den statliga utredningen bedömdes inte vara görligt med de resurser som stod till förfogande och med den tidsram som var satt för uppdraget.

För att vara behjälplig i utformningen av enkäten, för att administrera utskick, uppföljning och databehandling samt för att ta fram sifferunderlaget för analysen har Mapsec engagerat Statisticon AB. Projektledare för hos Statisticon har varit Anders Hallberg medan Sophia Olofsson haft huvudansvaret för den statistiska bearbetningen. Allan Gustafsson, Mapsec, har haft huvudansvaret för utformningen av enkäten och är författare till rapporten.

3.2 Enkätens utformning

Det relativt begränsade antal organisationer som intervjuades för den statliga utredningen motiverar otvivelaktigt frågor om representativitet. Men det behöver inte nödvändigtvis innebära att de slutsatser som dras i studien är fel. Vi har därför valt att lägga upp enkäterna och utforma frågorna på ett sätt som ligger nära den intervjuguide som användes i den tidigare studien. Därigenom blir det möjligt att antingen validera, nyansera eller att förkasta de slutsatser som där drogs.

Enkäterna är sålunda strukturerad utifrån de olika artiklarna i diskrimineringslagens kapitel 3 på ett sätt som motsvarar hur det gjordes i den intervjubaserade studien fast i det fallet utgående från de då gällande separata lagarna med bäring på diskriminering.

Enkäterna återfinns i bilagorna 2 och 3. Endast de frågor som är unika för utbildningsanordnare har tagits med från den andra enkäten.

Enkäterna inleds med ett antal frågor för att fånga upp olika karaktäristika för varje organisation, närmare bestämt:

- Vilken sektor organisationen tillhör
- Om organisationen varit föremål för tillsyn

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

- Totalt antal anställda
- Andelen anställda
 - som är kvinnor
 - som är utlandsfödda
 - med högskoleutbildning
 - som är fackligt anslutna
 - som är över 50 år

Istället för exakta procentsiffror ombeds respondenterna att ange andelar i termer av deciler för att tillåta uppskattningar eftersom arbetsgivare normalt inte registrerar, i varje fall delar av, den begärda informationen. Svarsfrekvensen när det gäller frågorna om andelen utlandsfödda, högskoleutbildade och fackligt anslutna är, trots detta, något lägre än för de andra dimensionerna.

Bakgrundsinformationen om organisationen används för att se om det finns några systematiska skillnader mellan olika typer av organisationer, exempelvis mellan organisationer som varit föremål för tillsyn och dem som inte varit det.

Enkäterna är strukturerade utifrån paragraferna i diskrimineringslagens kapitel 3. Där relevant och möjligt tillfrågades respondenterna om de har vidtagit någon eller några av en uppsättning konkreta åtgärder under de senaste tre åren, tidigare eller inte alls. Det är också möjligt att kryssa för att man vidtagit dem såväl under den senaste treårsperioden som tidigare. Respondenterna har också haft möjlighet att lägga till åtgärder som inte finns i listan och/eller lägga till egna kommentarer.

Där lagparagrafen refererar till flera tänkbara diskrimineringsgrunder, ställs frågan i vilken utsträckning åtgärderna vidtagits utifrån respektive diskrimineringsgrund.

För varje kluster av åtgärder ställs sedan frågan i vilken utsträckning lagen bidragit till att åtgärderna har vidtagits samt i vilken utsträckning respondenten menar att åtgärderna har haft den effekt som lagstiftaren eftersträvat.

För varje kluster av åtgärder ombes respondenten vidare att uppskatta vilka kostnader man haft för dessa åtgärder under den senaste treårsperioden. Vid utformningen av enkäten gjorde vi bedömningen att det torde vara mycket svårt för de flesta respondenter att få fram så detaljerad information och det har bekräftats av enkätsvaren. För de fall respondenterna faktiskt har information på åtgärdsnivå bilades dock en kalkylmall som ett hjälpmedel för kostnadsberäkningarna.

3.3 Urvalsram och urval

3.3.1 ARBETSGIVARE

Urvalsramen för enkäten riktad till arbetsgivare utgjordes av två filer med totalt 569 företag som tillhandahölls av DO. Listorna togs ursprungligen fram för den s.k. miljögranskningen vilken gick ut på att snabbt fånga upp arbetsgivare till en miljon personer och samla in information om arbetsgivarnas lönekartläggningar. I en första etappen som omfattade de 380 största arbetsgivarna begärde JämO att få in genomförda lönekartläggningar. Då arbetsgivarna visade sig ha stort behov av stöd genomfördes en andra etapp som omfattade 189 företag och offentliga institutioner. Den senare gruppen benämndes av DO som en som varit föremål för tillsyn medan den första sågs som en som inte varit det.

Från filerna med listor på företag och institutioner i de två grupperna gjordes ett stratifierat urval om 120 organisationer från vardera, dvs. totalt 240 stycken.

Vid en senare analys av inkomna svar visade det sig att organisationer i såväl den första som den andra gruppen av organisationer uppfattade att de varit föremål för tillsyn. Se Tabell 2 nedan. För den analys som redovisas längre fram huruvida det finns några markanta skillnader mellan arbetsgivare som varit föremål för tillsyn och dem som inte varit det har vi använt vad arbetsgivarna angivit om tillsyn istället för, som ursprungligen tänkt, vilken grupp/urvalsram de tillhörde.

Tabell 2 Antagen och faktisk tillsyn

		Ja	Nej	Vet ej
Stratum	Grupp 1/Föremål för tillsyn	50 %	37 %	13 %
	Grupp 2/Ej föremål för tillsyn	44 %	47 %	9 %

3.3.2 UTBILDNINGSANORDNARE

Urvalsramen för utbildningsanordnare utgjordes av en lista på 17 institutioner som, enligt uppgift, varit föremål för tillsyn, en lista som DO tillhandahöll. Då antalet var så begränsat gjordes en totalundersökning riktade till de 17 angivna institutionerna av vilka 10 svarade. Av dessa angav fyra att man varit föremål för tillsyn, tre att man inte hade det medan resterande inte visste.

3.4 Administration av enkäten

Enkäten genomfördes som postal enkät och registreringen av svaren gjordes av Statisticon. Den ursprungliga svarstiden var drygt två veckor. Två skriftliga påminnelser, inklusive svar på frågor av allmänt intresse, skickades ut och påstötning per telefon gjordes till ett stort antal organisationer.

3.5 Svarsandel, bortfallsanalys och viktning

3.5.1 SVARSANDEL

Svarsandeln för arbetsgivarna var 33 procent och 59 procent för utbildningsanordnarna.

Tabell 3 Population och svarsandelar

Undersökning	Stratum	Population	Antal svar	Övertäckning	Bortfall/ okänd status	Andel svar (SA)
Arbetsgivare						
	Grupp 1	189	43	12	65	36 %
	Grupp 2	380	36	13	71	30 %
	Totalt	569	79	25	136	33 %
Utbildningsanordnare						
	Totalt	17	10	-	7	59%

I undersökningen förekommer svarsbortfall, se ovan. Detta har hanterats genom så kallad rak uppräknings inom strata. Det underliggande antagandet är då att de som inte har svarat inte systematiskt skiljer sig åt från de svarande. Eftersom svarsbortfallet var relativt omfattande gjordes även en bortfallsanalys som presenteras under avsnitt 3.5.2.

I enkäten till arbetsgivare identifierades en viss övertäckning. Med övertäckning menas objekt som inte tillhör målpopulationen. Övertäckningen består av organisationer som inte längre existerar i den form som listades i urvalsramen. Exempelvis gäller det företag som har gått i konkurs eller som gått samman med ett annat företag. När det gäller övertäckningen görs antagandet att fördelningen av övertäckningsobjekt inte skiljer sig åt i urvalet jämfört med urvalsramen. Utifrån detta kan man uppskatta antalet organisationer som finns i målpopulationen:

Tabell 4 Beräknat antal organisationer i målpopulationen

Stratum	Beräknat antal organisationer i målpopulationen	Beräknad övertäckning i ramen
Grupp 1	148	41
Grupp 2	279	101
Totalt	427	142

3.5.2 BORTFALLSANALYS

Att svarsfrekvensen skulle bli lägre än vid insamling av data för den officiella statistiken var att räkna med – för det senare finns ju ett lagtvång. För att ge ökad tyngd i begäran om medverkan undertecknades enkätens missiv av Statskontorets Generaldirektör men svarsfrekvensen blev ändå låg och lägre än förväntat. Exempelvis svarade inte Regeringskansliet på enkäten.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

För att skapa en bild av representativiteten för den grupp organisationer som faktiskt svarade gjordes en bortfallsanalys. Analysen gjordes genom att ställa en enda fråga från enkäten till ett urval av de organisationer som inte svarade. Den fråga som valdes ut för ändamålet var fråga 20a under paragraf 7 i enkäten: *Chefer, personal som rekryterar och sack har utbildats om hur man rekryterar utan att diskriminera* med svarsalternativen: 2008 – 2010, tidigare, inte alls, där det är tillåtet att ange både 2008 – 2010 och tidigare. Frågan valdes därför att en inte alltför liten men ej heller en alltför stor andel av organisationerna som svarat på enkäten angett att man inte vidtagit åtgärden. Av de tillfrågade i bortfallsgruppen gick det att, efter stora ansträngningar, få ett svar från 17 av de utvalda 40 organisationerna.

Vår hypotes var att de organisationer som valde att inte svara på enkäten vidtagit aktiva åtgärder i mindre utsträckning än de som svarade på enkäten. Den hypotesen synes bekräftad av svaren. Medan 53 procent i bortfallsgruppen inte hade genomfört någon utbildning av detta slag var det endast 30 procent av de organisationer som svarade på hela enkäten som inte hade gjort det.

Idealiskt hade varit att från en analys av bortfallsgruppen kunna ta fram en omräkningsfaktor för att korrigera siffrorna från den grupp som besvarat hela enkäten. Men det begränsade antalet organisationer i bortfallsgruppen och det faktum att testet gällde en enda fråga gjorde detta omöjligt. Bortfallsanalysen räcker dock till en brasklapp att ha med sig framför allt när man läser siffrorna i tabellen nedan. Den verkliga andelen av arbetsgivare som vidtagit aktiva åtgärder torde genomgående vara lägre än vad siffrorna pekar på.

Den troliga förklaringen till varför det sannolikt finns en signifikant skillnad mellan den grupp som svarat och den som inte gjort det torde vara skamfaktorn. Alla organisationer får antas vara väl medvetna om vad som förväntas/krävs av dem enligt lagen. Att då i en enkät tydligt redovisa att man inte gjort det kan ta emot, trots att missivet tydligt klargjort att individuella organisationer inte skulle kunna identifieras i sammanställningen.

Tabell 5 Andel organisationer som utbildat hur man rekryterar utan att diskriminera

Andel			
Kategori	2008-2010 eller tidigare	Inte alls	Totalt
De som svarat på enkäten	70%	30%	100%
Bortfallsgruppen	47%	53%	100%

4 Analys av enkätsvaren - arbetsgivare

4.1 Vilken andel av arbetsgivarna har vidtagit olika aktiva åtgärder?

I Tabell 6 nedan listas konkreta aktiva åtgärder som en arbetsgivare kan förväntas vidta för att leva upp till de krav som ställs – samt i vilken andel av arbetsgivarna som man vidtagit dessa åtgärder. Listan är begränsad till de lagparagrafer där ett flertal olika typer av åtgärder kan tänkas vara aktuella.

En övergripande observation är att de arbetsgivare som svarat på enkäten har en relativt stor andel vidtagit konkreta aktiva åtgärder mot diskriminering. Exempelvis har en stor majoritet (69%) av arbetsgivarna genomfört utbildningar i jämställdhet. Alla svarande arbetsgivare har en policy mot trakasserier. Sjuttiotvå procent av arbetsgivarna har utbildat chefer, rekryteringsansvariga och fackets representanter i hur man rekryterar utan att diskriminera. Alla som besvarat enkäten genomför regelbundet lönekartläggningar. Nittiosex procent upprättar vart tredje år en plan för jämställdhetsarbetet och 87 procent har tagit fram handlingsplaner för jämställda löner.

När det gäller aktiva åtgärder för att förena arbete och föräldraskap kan man notera att vissa åtgärder är mer vanligt förekommande än andra, kanske beroende på att de är lättare att vidta. Över nittio procent av de svarande arbetsgivarna har utarbetat policies på området och informerar aktivt om möjligheterna. Svårare är uppenbarligen att konkret förändra arbetsbördan för att underlätta för småbarnsföräldrar. Endast 35 procent av arbetsgivarna säger sig, exempelvis, ha minskat övertiden. Då ska betänkas att enkäten ställer frågor om en period som inkluderade den av finanskrisen inducerade lågkonjunkturen då övertiden minskade av andra skäl. Trettio procent av arbetsgivarna erbjuder möjlighet till delat chefskap. Däremot erbjuder 85 procent av arbetsgivarna flexibel och/eller individuell arbetstid för att göra det lättare att förena arbete och föräldraskap. 85 procent av de arbetsgivare som besvarat enkäten ger någon form av utfyllnad av föräldrapenningen för alla eller delar av personalen.

Andelen arbetsgivare som erbjuder flexibel/individuell arbetstid för att ta hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning är lägre, 49 procent, än när fokus är på föräldraskapet. Rent generellt pekar siffrorna på att en lägre andel företag har vidtagit åtgärder som är mer specifikt inriktade på att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning än när det gäller diskriminering p.g.a. kön eller föräldraskap.

Orsaken till detta kan man endast spekulera om. En anledning kan vara att jämställdhetsfrågorna varit i fokus under en längre tid. En annan orsak kan vara att jämställdhetsarbetet drivs från många olika håll – inte minst facket – och har stöd även i annan lagstiftning. En tredje mycket enkel förklaring kan vara graden av konkretion i de olika aktiva åtgärder som respondenter har haft att ta ställning till i enkäten; ju mindre konkret en specifik åtgärd desto lättare att hävda att man vidtagit åtgärden. Exempelvis anger 72 procent av dem som svarat att man utbildat chefer, personal som rekryterar och fack om hur man rekryterar utan att diskriminera men endast 21 procent har bildat en rekryteringsgrupp med en bred sammansättning med avseende på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Trakasserier är ett område där en mycket stor del av de svarande arbetsgivarna vidtagit åtgärder. Alla har utarbetat en policy mot trakasserier. En stor majoritet (92 %) har handlingsplaner, 83 procent har utsett kontaktpersoner.

I övrigt när det gäller hur stor andel av arbetsgivarna som svarat på enkäten vidtagit konkreta åtgärder mot diskriminering hänvisas till sista kolumnen i till tabellen.

Tabell 6 I vilken mån har aktiva åtgärder vidtagits?

Paragraf i diskriminerings-lagen	Åtgärd	Andel som vidtagit åtgärd							
		Föremål för tillsyn	Ej föremål för tillsyn	Vet ej, ej känt	Offentlig	Privat	Sned könsfördelning	Jämn könsfördelning	Totalt
4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	A) Utrustning har köpts in som passar för både män och kvinnor	88%	91%	66%	62%	91%	86%	86%	85%
	B) Utbildningar i jämställdhet har anordnats	70%	69%	68%	85%	67%	69%	68%	69%
	C) Personalens syn på jämställdhet har årligen kartlagts via en personalenkät	59%	71%	63%	68%	61%	66%	64%	65%
	D) Utbildningar eller seminarier har anordnats för att diskutera vanliga fördomar och negativa attityder	55%	65%	73%	85%	61%	69%	50%	63%
	E) Enkätundersökningar har skickats ut för att kartlägga personalens syn på alla personers lika värde	37%	50%	41%	37%	44%	43%	46%	43%
	F) Möjligheter till flexibel och individuell arbetstid har erbjudits de anställda för att ta hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning	38%	60%	51%	43%	50%	49%	48%	49%
	G) En matpolicy har utarbetats som lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning för de tillfällen när arbetstagarna bjuds på mat av arbetsgivaren	12%	12%	13%	5%	15%	12%	13%	12%
	H) Arbetstagare har tillåtits att bära religiös klädsel när det är praktiskt möjligt givet arbetsuppgifterna	56%	67%	46%	48%	57%	60%	49%	58%
5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att <u>förena förvärvsarbete och föräldraskap</u>	A) Policy	96%	86%	92%	95%	94%	91%	93%	91%
	B) Information	98%	95%	92%	95%	97%	96%	98%	96%
	C) Mindre övertid	44%	34%	20%	52%	35%	37%	36%	35%
	D) Flexibel/individuell arbetstid	94%	84%	72%	100%	85%	86%	85%	85%
	E) Delat chefskap	42%	27%	13%	10%	35%	29%	36%	30%
	F) Föräldrapenning/lön	96%	78%	76%	85%	87%	86%	88%	85%
6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och <u>förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier</u> eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.	A) Policy	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	B) Handlingsplan	92%	92%	91%	95%	90%	89%	95%	92%
	C) Kontaktpersoner	92%	79%	75%	67%	86%	78%	90%	83%
	D) Information anmälan	98%	84%	75%	95%	88%	90%	88%	88%
	E) Värdering/diskussionsövningar	58%	67%	80%	48%	69%	64%	64%	66%
7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att <u>söka lediga anställningar</u>	A) Chefer, personal som rekryterar och fack har utbildats om hur man rekryterar utan att diskriminera	67%	80%	67%	57%	79%	70%	76%	72%
	B) En rekryteringsgrupp har bildats med en bred sammansättning med avseende på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	4%	34%	29%	25%	20%	20%	25%	21%
	C) Kompetensbaserade kravprofiler har tagits fram	96%	93%	88%	85%	94%	94%	91%	93%

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

	D) Kravprofiler har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	66%	65%	60%	72%	67%	60%	72%	65%
	E) En mall för hur meriter ska värderas har tagits fram	25%	37%	25%	22%	34%	28%	38%	30%
	F) Lämplighetstest har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	30%	22%	39%	22%	31%	30%	26%	29%
	G) Objektiva och relevanta kompetensbaserade intervjufrågor har sammanställts	85%	82%	85%	79%	86%	82%	85%	84%
	H) Utvecklingssamtal med all personal har genomförts	100%	100%	81%	100%	97%	99%	91%	96%
	I) Kompetensplaner i syfte att personer med annan etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning ska kunna befordras till högre tjänster har utarbetats	4%	13%	9%	10%	9%	7%	13%	9%
8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare	A) Utbildning/kompetensutveckling	66%	64%	84%	53%	69%	63%	76%	69%
	B) Personalchefer har utbildats i jämställdhetsfrågor	88%	75%	67%	79%	83%	80%	78%	78%
	C) Mentor för kvinnliga chefer	41%	32%	85%	38%	45%	50%	33%	46%
	D) Årliga utvecklingssamtal med anställda	98%	95%	96%	95%	97%	96%	98%	97%
	E) Arbetsrotation	67%	75%	66%	47%	74%	72%	68%	70%
9 § ..., ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. (...)	A) Rutiner/policies för rekrytering	86%	84%	66%	80%	84%	80%	86%	81%
	B) Rekryteringsansvariga är personer av båda kön	59%	66%	51%	63%	63%	59%	68%	60%
	C) Positiv särbehandling	45%	46%	47%	43%	48%	50%	38%	46%
10 § ... ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga (...) löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (...)	A) Vart tredje år har löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika arbete kartlagts	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	B) Löpande löneskillnader mellan likvärdiga arbeten har analyserats	96%	100%	96%	100%	97%	100%	92%	97%
11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. (...)	A) En plan för vilka åtgärder som ska vidtas för att eliminera diskrimineringen har utarbetats/uppdaterats	94%	86%	75%	95%	86%	83%	93%	87%
	B) Föregående plan har systematiskt utvärderats	87%	78%	79%	95%	79%	81%	80%	82%
13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete (...)	A) En plan för jämställdhetsarbete har upprättats	96%	95%	100%	100%	95%	94%	100%	96%
Genomsnitt		69%	69%	66%	67%	69%	68%	69%	68%

I enkäten ombads respondenterna att ange ett antal olika karakteristika för den egna organisationen. Denna information gör det möjligt att utforska om det finns några tydliga skillnader mellan olika kategorier av arbetsgivare.

Av siffrorna att döma förefaller inte tillsynen ha påverkat i vilket utsträckning arbetsgivarna vidtagit aktiva åtgärder. För det flesta exemplen på aktiva åtgärder ligger andelarna mycket nära varandra. I vissa fall har de arbetsgivare som varit föremål för tillsyn i högre utsträckning vidtagit åtgärderna; i andra fall är det tvärt om. De arbetsgivare som inte vet om man blivit föremål för tillsyn avviker ej heller på ett signifikant sätt.

Samma sak gäller offentliga i förhållande till privata arbetsgivare: andelarna som vidtagit åtgärder ligger nära varandra, med några få undantag. Privata företag har i större utsträckning köpt in utrustning som passar för både män och kvinnor. Detta kan dock ha sin enkla förklaring i att det på den offentliga sidan mindre ofta krävs någon speciell anpassning då en stor del av arbetet utgörs av kontorsarbete.

Offentliga arbetsgivare förefaller att i något större utsträckning än privata satsa på bredare utbildningar/seminarier kring diskriminering medan de privata sätter starkare fokus på åtgärder för att motverka diskriminering vid rekrytering, men det är tveksamt om skillnaderna är statistiskt signifikanta.

Enkätens fråga om könsfördelningen har använts för att se om det finns några signifikanta skillnader mellan arbetsplatser med en relativt jämn könsfördelning och arbetsplatser med en mer sned fördelning. Sned könsfördelning har här definierats som att andelen kvinnor är mindre än 40 procent eller mer än 60 procent.

Ej heller här förefaller det vara några stora och signifikanta skillnader mellan de två kategorierna. Den enda skillnad som man möjligen kan skönja är att arbetsgivaren på arbetsplatser med en relativt jämn könsfördelning i något större utsträckning granskat kravprofiler ur ett diskrimineringsperspektiv och eller tagit fram en mall för hur meriter ska värderas. En tänkbar förklaring skulle kunna vara att på arbetsplatser med en någorlunda jämn könsfördelning så tenderar män och kvinnor att ha samma typ av arbete och det därför blir extra viktigt att motverka olika former av osynlig könsdiskriminering i lönesättningen.

4.1.1 VILKA ANDRA ÅTGÄRDER HAR VIDTAGITS

Flera respondenter betonar i sina kommentarer att man arbetar med de frågor som den aktuella lagstiftningen fokuserar på utifrån ett positivt perspektiv snarare än ett negativt: främja jämställdhet och mångfald snarare än att motverka diskriminering. Man upprättar jämställdhets- och mångfaldsplaner, skapar interna mångfaldsnätverk, etc.

Några större verkstadsföretag lyfter fram att man samarbetar med kommunen i integrationsprojekt att man ordnar ”tjejkvällar” m.m. och/eller att man samverkar med olika skolor för att öka intresset för tekniska utbildningar hos flickor.

När det gäller rekrytering är en återkommande kommentar att man på olika sätt försöker bredda rekryteringen för att öka mångfalden men att det i slutändan är kompetensen som är avgörande. I staten finns kravet att rekrytera efter ”förtjänst & skicklighet” vilket påverkar hur långt man kan gå i ansträngningarna att minska en eventuell snedfördelning.

4.1.2 JÄMFÖRELSE MED DEN TIDIGARE KONSULTRAPPORTEN

När det gäller jämställdhetsfrågor, frågor om arbete och föräldraskap samt frågor kring arbetsförhållande bekräftar enkäten den bild som det konsultföretag som tog fram underlaget till den statliga utredningen målar upp på basis av intervjuerna. Organisationerna arbetar aktivt med exempelvis lönekartläggningar för att bl.a. identifiera omotiverade löneskillnader, man tar fram policies och vidtar vissa åtgärder för att underlätta för småbarnsföräldrar att förena arbetsliv och föräldraskap. För företagen och de offentliga institutionerna ses det som image och överlevnadsfråga – utan åtgärder på dessa områden kan man inte konkurrera om arbetskraften.

När det gäller trakasserier skiljer sig dock bilderna åt. Medan endast ett fåtal av de organisationer som intervjuades för den statliga utredningen hade tagit fram policies och handlingsplaner har en överväldigande andel (100 respektive 92 %) av de organisationer som svarat på enkäten gjort detta. Det är heller inte så att det är något som endast gjorts under de senaste tre åren varför man får anta att de intervjuade organisationerna i detta avseende avvek från vad som var och är normalt.

4.2 Hur aktivt arbetar arbetsgivarna med olika diskrimineringsgrunder?

Fyra av paragraferna i kapitel 3 i Diskrimineringslagen refererar till de tre diskrimineringsgrunderna kön, etniskt tillhörighet och religion eller trosuppfattning. Övriga paragrafer fokuserar på kön eller föräldrasituationen.

För att rekapitulera: 1 § handlar om att samverka för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, 4 § om arbetsförhållanden, 6 § om att förhindra trakasserier, 7 § om rekrytering. Den kompletta författningstexten återfinns i bilaga 1.

I relation till all dessa fyra paragrafer framträder ett tydligt mönster: arbetsgivarna arbetar aktivt med att motverka diskriminering baserad på kön. Betydligt mindre ofta görs ansträngningar för att motverka diskriminering grundad på etnicitet och/eller religion eller trosuppfattning.

Medan 58 procent av arbetsgivarna i stor eller mycket stor utsträckning arbetar med att, vid rekrytering, motverka diskriminering på grund av kön är det bara 25 procent som gör det för att motverka diskriminering på grund av religion eller trosuppfattning. Motsvarande siffror för trakasserier är 68 procent och 34 procent, för arbetsförhållanden 70 procent och 18 procent och för generella samverkansverksamheter 69 respektive 20 procent.

4.2.1 JÄMFÖRELSE MED DEN TIDIGARE KONSULTRAPPORTEN

Den bild som framträder av enkätsvaren – att arbetsgivarna arbetar mer aktivt med jämställdhetsfrågor och med frågor om arbetsliv och föräldraskap än med andra diskrimineringsgrunder – stämmer väl med den bild som målas upp konsultrapporten i den statliga utredningen. Flera skäl till detta redovisas i den senare. Facket är, exempelvis, aktivt och trycker på när det gäller lönekartläggningar. Utfyllnad av föräldrapenning regleras ofta i kollektivavtal. När så inte är fallet väljer arbetsgivaren ändå ofta att komplettera föräldrapenningen då man är angelägen att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

I kommentarer i enkäten och i uppföljande samtal anger arbetsgivare att man över åren har lärt sig att arbeta med jämställdhetsfrågor och att det är någonting som är inpräntat i HR-kulturen och något som man löpande och systematiskt arbetar med.

Ett skäl till att man arbetar mindre med de andra diskrimineringsgrunderna är att den typen av diskriminering är svårare att analysera och följa upp. I och med att man varken vill eller får registrera personers etniska bakgrund eller religion/trosuppfattning är eventuell diskriminering på dessa grunder svårare identifiera – i varje fall kvantifiera – och förändringar över tiden blir svårare att se.

Tabell 7 Hur aktivt arbetar arbetsgivarna med olika diskrimineringsgrunder?

Lagparagraf/grund	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalsumma
1 §	8%	32%	22%	8%	11%	19%	100%
Kön	18%	51%	10%	0%	4%	18%	100%
Etnicitet	5%	28%	31%	7%	11%	18%	100%
Religion/trosuppfattning	3%	17%	26%	16%	19%	20%	100%
6 §	15%	33%	25%	16%	8%	4%	100%
Kön	20%	48%	18%	9%	3%	2%	100%
Etnicitet	13%	28%	29%	15%	10%	4%	100%
Religion/trosuppfattning	11%	23%	27%	23%	11%	4%	100%
4 §	13%	26%	31%	17%	13%	1%	100%
Kön	32%	38%	21%	5%	3%	1%	100%
Etnicitet	6%	24%	38%	16%	15%	1%	100%
Religion/trosuppfattning	2%	16%	33%	29%	19%	1%	100%
7 §	9%	32%	34%	13%	12%	1%	100%
Kön	12%	46%	30%	4%	7%	1%	100%
Etnicitet	8%	31%	36%	12%	12%	1%	100%
Religion/trosuppfattning	7%	18%	35%	22%	17%	1%	100%
Totalsumma	11%	31%	28%	13%	11%	6%	100%

När det gäller diskriminering på grund av etnisk tillhörighet eller religion/trosuppfattning anser flera av de organisationer som intervjuats för den statliga utredningen att frågor kring etnicitet och religion och trosuppfattning är mer tabubelagda än frågor om jämställdhet. De är därför svårare att arbeta med och man gör mindre.

4.3 Vad gör man för att motverka olika typer av diskriminering?

När det gäller diskrimineringsgrunden kön anger en ungefär lika stor del (knappt 70 %) av arbetsgivarna att man i stor eller mycket stor utsträckning 1 §) samverkar med fack, 4 §) söker förbättra arbetsförhållanden och 6 §) förhindra trakasserier. En inte fullt lika stor andel anger att man i stor eller mycket stor utsträckning verkar för att kvinnor ges möjlighet att söka anställningar.

En anledning som några av arbetsgivarna som besvarat enkäten framför till varför man i mindre utsträckning vidtar åtgärder när det gäller rekrytering är att man anser att någon könsdiskriminering inte förekommer på detta område och att man därför inte behöver vidta några särskilda åtgärder.

Tabell 8 Vilka typer av åtgärder vidtar man oftast för att motverka olika typer av diskriminering?

Grund/Lagparagraf	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Total-summa
Kön	20%	46%	20%	5%	4%	6%	100%
1 §	18%	51%	10%	0%	4%	18%	100%
6 §	20%	48%	18%	9%	3%	2%	100%
4 §	32%	38%	21%	5%	3%	1%	100%
7 §	12%	46%	30%	4%	7%	1%	100%
Etnicitet	8%	28%	33%	13%	12%	6%	100%
1 §	5%	28%	31%	7%	11%	18%	100%
6 §	13%	28%	29%	15%	10%	4%	100%
4 §	6%	24%	38%	16%	15%	1%	100%
7 §	8%	31%	36%	12%	12%	1%	100%
Religion/trosuppfattning	6%	19%	30%	22%	16%	6%	100%
1 §	3%	17%	26%	16%	19%	20%	100%
6 §	11%	23%	27%	23%	11%	4%	100%
4 §	2%	16%	33%	29%	19%	1%	100%
7 §	7%	18%	35%	22%	17%	1%	100%
Total-summa	11%	31%	28%	13%	11%	6%	100%

När det gäller diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion/trosuppfattningen verkar fokus ligga på att motverka direkta trakasserier. Färre lägger kraft på att anpassa arbetsförhållanden och/eller att främja en bredare rekrytering.

4.4 Har de aktiva åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen?

Som framgick av Tabell 6 har de arbetsgivare som besvarat enkäten i en betydande omfattning vidtagit konkreta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på arbetsplatsen.

En viktig fråga är då vad det är som föranlett arbetsgivarna att vidta dessa åtgärder. Är det lagstiftningen eller finns det andra skäl? I Tabell 9 nedan redovisas svaren på den fråga som i enkäten ställs för varje paragraf: i vilken mån har de aktiva åtgärderna föranletts av kapitlet i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder?

Det samlade svaret är anmärkningsvärt: genomsnittligt över alla paragraferna anser 62 procent av respondenterna att de åtgärder som vidtagits inte alls, i mycket liten utsträckning eller i liten utsträckning föranletts av lagen. Allra minst verkar åtgärder för att anpassa arbetsförhållande vara föranledda av lagen.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

4.4.1 JÄMFÖRELSE MED DEN TIDIGARE KONSULTRAPPORTEN

Detta konstaterande stämmer väl med de slutsatser som dras i den tidigare konsultrapporten. Där lyfts fram att många organisationer ser det som viktigt att framstå som moderna och icke-diskriminerande arbetsgivare. I vissa fall är det helt nödvändigt för att locka till sig och behålla den arbetskraft som krävs. Ett normsystem har vuxit fram som innebär att arbetstagare har förväntningar om hur en arbetsplats ska fungera och arbetsgivare jämför sig sinsemellan. God personalpolitik förväntas inkludera exempelvis personalenkäter och arbetsgivaren ”ska ha” policies mot olika former av diskriminering och trakasserier.

Därutöver finns det annan lagstiftning, då i första hand arbetsmiljölagen, som i vissa delar ställer liknade typer av krav som diskrimineringslagen. Att en så låg andel av de organisationer som svarat menar att diskrimineringslagen har begränsad betydelse kan således ha två varandra inte uteslutande orsaker: man vidtar åtgärderna av rent egenintresse och/eller man gör det på grund av krav i annan lagstiftning.

Tabell 9 I vilken mån har de aktiva åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen?

Lagparagraf	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalsumma
1§	4%	24%	35%	13%	5%	18%	100%
4§	5%	20%	52%	12%	9%	2%	100%
5§	4%	26%	49%	11%	7%	2%	100%
6§	5%	28%	42%	14%	10%	2%	100%
7§	4%	22%	41%	20%	11%	1%	100%
8§	5%	23%	35%	23%	10%	3%	100%
9§	2%	21%	52%	12%	12%	1%	100%
10§	9%	46%	25%	15%	3%	2%	100%
11§	10%	37%	31%	9%	11%	2%	100%
13§	7%	40%	34%	6%	10%	3%	100%
Genomsnitt	6%	29%	39%	14%	9%	4%	100%

4.5 Vilket genomslag har de aktiva åtgärderna haft på diskrimineringen?

För varje lagparagraf i kapitel tre i diskrimineringslagen och den kortare eller längre lista på konkreta aktiva åtgärder som där angivits har respondenterna ombetts bedöma i vilken utsträckning som de vidtagna åtgärderna haft ett genomslag på diskrimineringen. Det som respondenterna ombeds att redovisa är sålunda sin subjektiva uppfattning om effekterna. Att på något sätt mäta de faktiska effekterna har legat långt bortom vad det funnits resurser för i denna utredning – om det ens är möjligt att göra det på ett trovärdigt sätt.

Svaren är icke desto mindre intressanta. Mest anmärkningsvärt är att, i genomsnitt för alla lagparagraferna, 58 procent av de arbetsgivare som svarat på enkäten anser att de vidtagna åtgärderna haft inget, mycket litet eller litet genomslag på diskrimineringen.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Mest tvivlande när det gäller genomslagskraften ställer man sig till *utbildning, kompetensutveckling andra lämpliga åtgärder* (för att) *främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare*. Sextioåtta procent menar att det sådana aktiviteter har lite, mycket litet eller inget genomslag på diskrimineringen. Minst tvivlande ställer man sig till samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare kring åtgärder för att *uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet* där motsvarande andel är 44 procent. Se vidare Tabell 10 nedan.

Detta ska ställas mot att arbetsgivarna i betydande utsträckning faktiskt har vidtagit och vidtar aktiva åtgärder och att de, att döma av föregående tabell, inte i särskilt stor utsträckning upplevt sig tvingade därtill i varje fall av diskrimineringslagen. Det vill säga, arbetsgivarna förefaller vidta åtgärder av egen fri vilja utan att egentligen, vad det förefaller, tro särskilt mycket på deras effektivitet. Ett visst bias kan finnas i siffrorna då en del arbetsgivare – av på svarsblanketterna inskrivna kommentarer att döma – anser att någon diskriminering inte förekommer hos dem. Om det inte finns någon diskriminering finns det heller inget som aktiva åtgärder kan påverka.

Tabell 10 Vilket genomslag har åtgärderna haft på diskrimineringen?

Lagparagraf	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalsumma
1§	4%	30%	34%	6%	4%	22%	100%
4§	2%	30%	43%	16%	7%	2%	100%
5§	4%	33%	35%	15%	9%	3%	100%
6§	4%	32%	40%	13%	8%	3%	100%
7§	9%	30%	39%	11%	8%	4%	100%
8§	5%	24%	45%	17%	7%	2%	100%
9§	2%	32%	42%	12%	9%	3%	100%
10§	6%	44%	31%	10%	4%	4%	100%
11§	5%	42%	26%	10%	13%	3%	100%
13§	5%	33%	39%	6%	13%	3%	100%
Genomsnitt	5%	33%	38%	12%	8%	5%	100%

4.6 Vad har kostnaderna varit för åtgärderna?

Att vidta åtgärder för att motverka diskriminering kostar pengar. Exakt hur mycket har dock arbetsgivarna mycket svårt att säga. Vissa aktiviteter som exempelvis medarbetarenkäter har flera syften – inte bara att få ett grepp om sådant som är relaterat till diskriminering. Och redovisningen är ofta inte upplagd på ett sådant sätt att det enkelt går att få fram kostnader skurna på ett för detta ändamål önskvärt sätt.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Vid utformningen av enkäten var vi medvetna om dessa problem. För att hjälpa respondenterna att besvara kostnadsfrågorna bilades en lathund – en mall för att ställa samma kostnader av olika typ per åtgärd – för de arbetsgivare som har möjligt att bygga en totalkostnadsbild nerifrån och upp. Det var dock inget krav på att mallen skulle användas och respondenterna ombads explicit endast att ”uppskatta” kostnaderna. Vidare begärdes inte uppskattningar för varje konkret åtgärd. Dessa förenklingar till trots var svarsfrekvensen för frågorna om kostnader bara hälften eller mindre av den för hela enkäten. De siffror som presenteras i de följande två tabellerna är därför mer osäkra än svaren på övriga delar av enkäten.

Tabell 11 Kostnader per anställd för aktiva åtgärder under perioden 2008-2010

Lagparagraf	Kostnad per anställd				Antal svarande organisationer
	<300	301 - 999	>1000	Hela populationen	
1§	373	163	528	460	36
4§	199	371	120	165	33
5§	227	566	400	417	29
6§	76	329	591	481	25
7§	486	333	24	86	25
8§	417	316	552	514	27
9§	66	62	18	26	20
10§	180	79	44	55	35
11§	134	43	13	20	29
13§	191	128	23	44	28
Totalt	2 350	2 387	2 314	2 266	

De kostnader som redovisas i tabellen är för tre år. Detta skulle innebära att de arbetsgivare som svarat på frågorna om kostnader lägger knappt 800 kronor per anställd och år för att motverka diskriminering.

Det finns inga a priori skäl att anta att kostnaderna för de organisationer som inte redovisade några kostnadsuppskattningar var varken högre eller lägre än för dem som lämnade en uppskattning. Däremot finns det starka skäl att tro att kostnaderna för de organisationer som inte alls svarade på enkäten var lägre. Att döma av bortfallsanalysen har de ju vidtagit åtgärder i mindre utsträckning än de som svarade varför även kostnaderna rimligen bör ha varit lägre.

Med reservation för alla brasklappar ovan förefaller arbetsgivarna koncentrera sina resurser till fyra typer av aktiviteter: 1) samverka med arbetstagarna för att med generella insatser uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, 2) göra det lättare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, 3) motverka trakasserier samt 4) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete.

4.6.1 JÄMFÖRELSE MED DEN TIDIGARE KONSULTRAPPORTEN

De kostnadsberäkningar som görs i den tidigare konsultrapporten är gjorda av konsultföretaget utifrån en mall som det senare gjort efter sina intervjuer med de olika organisationerna.

Kalkylerna gäller för de aktiva åtgärder som arbetsgivare var ålagda att vidta utifrån den tidigare jämställdhetslagen. Inga beräkningar presenteras för kostnader som föranleddes av den tidigare lagen om diskriminering i arbetslivet. Tre typfall för kostnader föranledda av jämställdhetslagen presenteras i studien: ett för mindre företag som antas ha 60 anställda, ett för ett större företag med 500 anställda, samt för en kommun med 2 000 anställda. De årliga kostnaderna för dessa tre typer av organisationer uppskattas till 230 kronor, 60 kronor respektive 160 kronor per anställd och år.

Dessa skattningar skiljer sig från vad arbetsgivarna redovisat i enkätsvaren summerade i Tabell 11 ovan. Enligt organisationernas egna skattningar uppgår kostnaderna till knappt 800 kronor per anställd och år och kostnaderna variera inte nämnvärt med antalet anställda.

En förklaring till skillnaderna är att kostnadsuppskattningarna i enkäten även omfattar åtgärder för att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet eller religion/trosuppfattning medan den tidigare konsultrapporten endast omfattar åtgärder syftande till jämställdhet mellan könen. Det är dock tveksamt om detta är hela förklaringen. Lite knappt hälften av de i enkäten redovisade kostnaderna hänför sig till paragrafer i lagen som endast berör kön och föräldraskap som diskrimineringsgrund. Även hälften av knappt 800 kronor per anställd och år är mer än vad den tidigare konsultstudien kom fram till genom sina typfallsberäkningar. Å andra sida ger bortfallsanalysen anledning att misstänka att de som svarat på enkäten i något högre utsträckning vidtar åtgärder än de som inte gjort det och därför har högre kostnader.

En sammanvägd bedömning pekar ändå på att arbetsgivarnas kostnader för att motverka diskriminering totalt sett är högre än vad typfallen i den tidigare studien indikerar – även för de åtgärder som inkom är inriktade på jämställdhet.

Även om det kan förefalla logiskt att det ska finnas skalfördelar när det gäller åtgärder för att motverka diskriminering, är det inget som enkätsvaren vidimerar. Möjligen kan det vara så att ambitionerna ökar med storleken på organisationerna vilket väger upp eventuella skalfördelarna.

4.7 Kostnader och åtgärdernas uppfattade effektivitet

I Tabell 12 nedan redovisas hur de arbetsgivare som redovisat såväl kostnader som antalet anställda uppfattar effektiviteten i de olika åtgärderna samt vilka kostnader som de uppskattar att respektive åtgärd medfört. I första kolumnen redovisas konkret hur stor del av respondenterna som anser att åtgärderna bidragit till att minska diskriminering i stor eller mycket stor utsträckning. Tabellen är sorterad i fallande ordning efter kvoten mellan andel som anser detta och kostnad. Det måste understrykas att det som redovisas inte är någon genuin effektivitetsanalys i meningen att faktiska resultat ställs mot faktiska kostnader. Resultatet kan dock ge viss vägledning vid omarbetningen av kapitel 3 i diskrimineringslagen.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Att upprätta handlingsplaner för jämställda löner – planer som också följs upp – uppfattas av arbetsgivarna som relativt effektiva verktyg och kostnaden per anställd är låg; 20 kronor på en treårsperiod. Och mer än hälften (59 %) av arbetsgivarna anser att åtgärden har en positiv eller mycket positiv effekt på de som eftersträvas – lika lön för lika arbete.

I andra ändan av ”effektivitetsspektrat” har vi utbildningsinsatser och annan kompetensutveckling. Svarande företag har lagt ned 514 kronor per anställd över tre år men endast 44 procent av arbetsgivarna anser att de haft en positiv effekt på jämställdheten. Nästan lika låg subjektiv ”kostnadseffektivitet” uppvisar åtgärder för att göra det enklare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, olika samverkansaktiviteter, åtgärder för motverka trakasserier och åtgärder för att främja jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av yrken. Anledning att dessa åtgärder hamnat långt ned på ”effektivitetslistan” är att arbetsgivare idag lägger ned inte obetydliga resurser på dessa områden samtidigt som man verkar tvivla på verkningsgraden.

Tabell 12 Effektivitet och kostnader

Lagparagraf	Andelen som anser att åtgärderna haft positiv effekt	Genomsnittlig kostnad per anställd	Antal svarande organisationer
11§	59%	20	29
9§	45%	26	20
10§	57%	55	35
13§	39%	44	28
7§	64%	86	25
4§	36%	165	33
5§	48%	417	29
1§	44%	460	36
6§	44%	481	25
8§	44%	514	27

5 Analys av enkätsvaren – utbildningsanordnare

5.1 I vilken mån vidtar utbildningsanordnare aktiva åtgärder?

Den urvalsram för enkäten till utbildningsanordnare som DO tog fram bestod av endast 17 institutioner och gjordes utifrån kravet i uppdragsbeskrivningen att institutionerna skulle ha varit föremål för tillsyn. Av de 17 svarade 10 på enkäten. Med en så begränsad urvalsram och så få som svarat är den statistiska osäkerheten stor och betydligt större än för de resultat som ovan redovisats för arbetsgivare. Läsaren bör ha med sig detta vid läsningen av tabellerna nedan.

Även när det gäller utbildningsanordnarna visade det sig att inte alla som enligt DO hade blivit föremål för tillsyn faktiskt blivit det, eller i varje fall uppfattade det. Fyra av institutionerna uppfattade att de hade blivit föremål för tillsyn, tre inte och tre visste inte huruvida de blivit det eller ej. Tabell 13 innehåller separata kolumner för utbildningsanordnare i dessa tre kategorier men på grund av det begränsade antalet respondenter kommenteras endast procentandelar för hela gruppen.

När det gäller åtgärder som relaterar till 4 § i kapitel 3 i diskrimineringslagen liknar mönstret för utbildningsanordnare det som utkristalliserades för arbetsgivare. En mycket stor andel, i detta fall alla, har inskaffat utrustning som passar för både män och kvinnor. En stor del har även genomfört utbildningar eller seminarier för att diskutera vanliga fördomar och negativa attityder. En likaledes stor andel, större än för arbetsgivare i gemen, tillåter sin personal att bära religiös klädsel när det är praktiskt möjligt. En något mindre andel har genomfört enkätundersökningar för att kartlägga personalens syn på alla personers lika värde. Ingen har någon särskild matpolicy.

Även när det gäller att underlätta för kvinnliga och manliga företagare att förena förvärvsarbete uppvisar utbildningsanordnare samma mönster som arbetsgivare i gemen. En stor andel har en policy och informerar om den. En betydligt mindre andel har minskat övertiden. Antaget att den lilla gruppen respondenter är representativ för hela kollektivet utbildningsanordnare, har de senare i större utsträckning än arbetsgivare i allmänhet vidtagit åtgärder för att göra delat chefskap möjligt.

I stort sett alla svarande utbildningsanordnare har vidtagit åtgärder för att förhindra trakasserier.

När det gäller åtgärder för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ges möjlighet att söka lediga anställningar är även här mönstret likartat. En stor majoritet har tagit fram och, får man anta, tar fram kompetensbaserade kravprofiler. En stor andel, större än för arbetsgivare i gemen, har granskat kravprofiler från ett diskrimineringsperspektiv.

En av de tio respondenterna har utarbetat kompetensplaner i syfte att personer med annan etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning ska kunna befordras till högre tjänster.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Nästan alla chefer har utbildats i jämställdhetsfrågor och årliga utvecklingssamtal är rutin för alla. Men mindre än hälften av de svarande utbildningsinstitutionerna söker främja det underrepresenterade könet genom positiv särbehandling.

All svarande institutioner kartlägger minst vart tredje år löneskillnader mellan män och kvinnor som utför jämförbart arbete och de flesta utarbetar planer för vilka åtgärder som ska vidtagas för att eliminera omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor. Alla har upprättat en plan för jämställdhetsarbetet.

När det gäller det som är specifikt för utbildningsanordnare, nämligen det som berör, barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten så anger så gott som samtliga institutioner som svarat på enkäten att de vidtagit alla de åtgärder som lagen antingen explicit kräver eller som i enkäten givits som exempel på åtgärder som kan anses syfta till att uppnå de mål som respektive paragraf får antas ha. Policies och planer har tagits fram och följts upp. Lärare och studenter har utbildats och information om diskrimineringsfrågor har spridits på olika sätt.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Tabell 13 I vilken mån vidtar utbildningsanordnare aktiva åtgärder?

Paragraf i diskriminerings-lagen	Åtgärd	Andel som vidtagit åtgärd			
		Föremål för tillsyn	Ej föremål för tillsyn	Vet ej, ej känt	Totalt
4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	A) Utrustning har köpts in som passar för både män och kvinnor	100%	100%	100%	100%
	B) Utbildningar i jämställdhet har anordnats	100%	100%	67%	90%
	C) Personalens syn på jämställdhet har årligen kartlagts via en personalenkät	33%	67%	33%	44%
	D) Utbildningar eller seminarier har anordnats för att diskutera vanliga fördomar och negativa attityder	100%	100%	100%	100%
	E) Enkätundersökningar har skickats ut för att kartlägga personalens syn på alla personers lika värde	50%	67%	33%	50%
	F) Möjligheter till flexibel och individuell arbetstid har erbjudits de anställda för att ta hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning	33%	67%	100%	67%
	G) En matpolicy har utarbetats som lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning för de tillfällen när arbetstagarna bjuds på mat av arbetsgivaren	0%	0%	0%	0%
	H) Arbetstagare har tillåtits att bära religiös klädsel när det är praktiskt möjligt givet arbetsuppgifterna	75%	67%	100%	80%
5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att <u>förena förvärvsarbete och föräldraskap</u>	A) Policy	100%	67%	67%	80%
	B) Information	100%	100%	100%	100%
	C) Mindre övertid	50%	33%	67%	50%
	D) Flexibel/individuell arbetstid	100%	100%	100%	100%
	E) Delat chefskap	67%	67%	67%	67%
	F) Föräldrapenning/lön	75%	33%	67%	60%
6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och <u>förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier</u> eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.	A) Policy	75%	100%	100%	90%
	B) Handlingsplan	100%	100%	100%	100%
	C) Kontaktpersoner	100%	67%	100%	90%
	D) Information anmälan	100%	100%	100%	100%
	E) Värdering/diskussionsövningar	100%	100%	100%	100%
7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att <u>söka lediga anställningar</u>	A) Chefer, personal som rekryterar och fack har utbildats om hur man rekryterar utan att diskriminera	33%	100%	33%	50%
	B) En rekryteringsgrupp har bildats med en bred sammansättning med avseende på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	0%	33%	50%	25%
	C) Kompetensbaserade kravprofiler har tagits fram	75%	100%	100%	90%
	D) Kravprofiler har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	75%	100%	67%	80%
	E) En mall för hur meriter ska värderas har tagits fram	33%	33%	67%	44%
	F) Lämplighetstest har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	0%	0%	0%	0%
	G) Objektiva och relevanta kompetensbaserade intervjufrågor har sammanställts	50%	67%	100%	75%
	H) Utvecklingssamtal med all personal har genomförts	50%	100%	100%	86%
	I) Kompetensplaner i syfte att personer med annan etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning ska kunna befordras till högre tjänster har utarbetats	0%	33%	0%	13%
§8 Arbetsgivaren ska <u>genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män</u> i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.	A) Utbildning/kompetensutveckling	50%	67%	67%	63%
	B) Personalchefer har utbildats i jämställdhetsfrågor	100%	100%	67%	90%
	C) Mentor för kvinnliga chefer	100%	0%	0%	38%
	D) Årliga utvecklingssamtal med anställda	100%	100%	100%	100%

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

	E) Arbetsrotation	33%	67%	100%	63%
9 § ..., ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. (...)	A) Rutiner/policys för rekrytering	100%	50%	100%	89%
	B) Rekryteringsansvariga är personer av båda kön	67%	33%	67%	56%
	C) Positiv särbehandling	50%	33%	50%	44%
10 § ... ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga (...) löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (...)	A) Vart tredje år har löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika arbete kartlagts	100%	100%	100%	100%
	B) Löpande löneskillnader mellan likvärdiga arbeten har analyserats	100%	100%	100%	100%
11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. (...)	A) En plan för vilka åtgärder som ska vidtas för att eliminera diskrimineringen har utarbetats/uppdaterats	75%	100%	67%	80%
	B) Föregående plan har systematiskt utvärderats	75%	100%	33%	70%
13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete (...)	A) En plan för jämställdhetsarbete har upprättats	100%	100%	100%	100%
14 § En utbildningsanordnare (...) ska (...) bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för ... barn, elever eller studenter...	A) Planer har utarbetats årligen för vilka insatser som ska vidtas för att främja studenters lika rättigheter	100%	100%	100%	100%
	B) Föregående års plan har utvärderats	100%	100%	100%	100%
	A) Policy	100%	100%	100%	100%
15 § En utbildningsanordnare (...) ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student (...) utsätts för trakasserier (...)	B) Handlingsplan	100%	100%	100%	100%
	C) Lärare/studenter har utbildats	100%	100%	100%	100%
	D) Tillgänglighet till information	100%	67%	100%	89%
	E) Rutiner	75%	100%	100%	90%
	A) Planer har utarbetats årligen för vilka insatser som ska vidtas för att främja studenters lika rättigheter	100%	100%	100%	100%
16 § En utbildningsanordnare (...) ska varje år upprätta en plan (...) för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter (...) dels förebygga och förhindra trakasserier (...)	B) Föregående års plan har utvärderats	100%	100%	100%	100%

5.2 Hur aktivt arbetar utbildningsanordnare med olika diskrimineringsgrunder?

När det gäller hur aktivt utbildningsanordnarna arbetat med de olika diskrimineringsgrunderna är mönstret detsamma som för arbetsgivare i gemen. Mest aktivt arbetar man som grupp med frågor som är relaterade till kön. Betydligt mindre aktivt arbetar man med diskrimineringsfrågor relaterade till etnicitet, religion/trosuppfattning och sexuell läggning.

Funktionshinder nämns explicit endast i tre av kapitlets paragrafer, de paragrafer som är specifika för utbildningsanordnare och som avser barn, elever och studerande. När det gäller de åtgärder som är aktuella inom dessa områden arbetar man lika aktivt med funktionshinder som med kön, medan etnicitet, religion/trosuppfattning och sexuell läggning får mindre uppmärksamhet. För detaljer, se Tabell 14 nedan.

Tabell 14 Hur aktivt arbetar man med olika diskrimineringsgrunder

Paragraf/grund	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalsumma
1 §	10%	17%	37%	7%	0%	30%	100%
Kön	20%	40%	10%	0%	0%	30%	100%
Etnicitet	10%	0%	50%	10%	0%	30%	100%
Religion/trosuppfattning	0%	10%	50%	10%	0%	30%	100%
4 §	7%	33%	50%	3%	7%	0%	100%
Kön	10%	60%	30%	0%	0%	0%	100%
Etnicitet	10%	10%	70%	0%	10%	0%	100%
Religion/trosuppfattning	0%	30%	50%	10%	10%	0%	100%
6 §	13%	30%	40%	7%	0%	10%	100%
Kön	20%	40%	30%	0%	0%	10%	100%
Etnicitet	10%	20%	50%	10%	0%	10%	100%
Religion/trosuppfattning	10%	30%	40%	10%	0%	10%	100%
7 §	3%	37%	37%	7%	7%	10%	100%
Kön	10%	50%	30%	0%	0%	10%	100%
Etnicitet	0%	30%	40%	10%	10%	10%	100%
Religion/trosuppfattning	0%	30%	40%	10%	10%	10%	100%
14 §	30%	40%	18%	2%	0%	10%	100%
Kön	40%	40%	10%	0%	0%	10%	100%
Etnicitet	30%	30%	30%	0%	0%	10%	100%
Religion/trosuppfattning	20%	50%	20%	0%	0%	10%	100%
Funktionshinder	40%	40%	10%	0%	0%	10%	100%
Sexuell läggning	20%	40%	20%	10%	0%	10%	100%
15 §	14%	46%	20%	0%	0%	20%	100%
Kön	20%	40%	20%	0%	0%	20%	100%
Etnicitet	10%	50%	20%	0%	0%	20%	100%
Religion/trosuppfattning	10%	50%	20%	0%	0%	20%	100%
Funktionshinder	20%	40%	20%	0%	0%	20%	100%
Sexuell läggning	10%	50%	20%	0%	0%	20%	100%
16 §	12%	46%	20%	2%	0%	20%	100%
Kön	20%	40%	20%	0%	0%	20%	100%
Etnicitet	10%	50%	20%	0%	0%	20%	100%
Religion/trosuppfattning	0%	50%	30%	0%	0%	20%	100%
Funktionshinder	20%	50%	10%	0%	0%	20%	100%
Sexuell läggning	10%	40%	20%	10%	0%	20%	100%
Genomsnitt för paragraferna	14%	37%	29%	3%	1%	15%	100%

5.3 Har de aktiva åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen?

En skillnad mellan svaren från arbetsgivare i allmänhet och de tio utbildningsanordnare som svarat på enkäten är i vilken utsträckning som man menar att åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen. Av den förra gruppen ser i genomsnitt för paragraferna 1 – 13 endast 6 procent av organisationerna att åtgärderna i mycket stor utsträckning föranletts av diskrimineringslagen. Tjugonio procent anser att åtgärderna i stor utsträckning föranletts av diskrimineringslagen. Motsvarande siffror för utbildningsanordnare är 23 respektive 20 procent. Huruvida det är en statistiskt signifikant skillnad går inte att säga.

I särskilt stor utsträckning anser man att de lönekartläggningar som genomförs föranletts av diskrimineringslagen.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Även de åtgärder som är specifika för utbildningsanordnare, de som är riktade mot diskriminering av barn, elever och studenter, anser man i stor eller mycket stor utsträckning föranletts av diskrimineringslagen. Två tredjedelar av de svarande utbildningsanordnarna anser att åtgärderna i stor eller mycket stor utsträckning föranletts av diskrimineringslagen.

Tabell 15 I vilken mån har åtgärderna föranletts av diskrimineringslagen?

Paragraf	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Total-summa
1§	20%	30%	20%	0%	0%	30%	100%
4§	30%	20%	30%	20%	0%	0%	100%
5§	10%	30%	40%	20%	0%	0%	100%
6§	30%	10%	60%	0%	0%	0%	100%
7§	10%	0%	50%	20%	0%	20%	100%
8§	10%	10%	70%	10%	0%	0%	100%
9§	10%	10%	40%	10%	10%	20%	100%
10§	50%	30%	20%	0%	0%	0%	100%
11§	40%	20%	20%	10%	10%	0%	100%
13§	20%	40%	30%	10%	0%	0%	100%
14§	40%	30%	30%	0%	0%	0%	100%
15§	30%	30%	30%	0%	0%	10%	100%
16§	30%	40%	20%	0%	0%	10%	100%
Total-summa	25%	23%	35%	8%	2%	7%	100%

5.4 Vilket genomslag har de aktiva åtgärderna haft på diskrimineringen?

Endast nio av de tio respondenterna har besvarat frågan om vilket ytterligare sänker den statistiska signifikansen i svar. Av dem som svarat anser en majoritet att genomslaget av de åtgärder som utbildningsanordnare vidtar i rollen som arbetsgivare varit litet eller mycket litet. Detta ligger i linje med vad arbetsgivarna tagna från den andra större urvalsramen anser.

När det gäller de åtgärder som är inriktade på barn, elever och studenter förefaller de svarandes tilltro till genomslaget vara något större. Hälften av de institutioner som svarat bedömer att genomslaget varit stort eller mycket stort.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Tabell 16 Vilket genomslag har de aktiva åtgärderna haft på diskrimineringen?

Paragraf	Mycket stor utsträckning	Stor utsträckning	Liten utsträckning	Mycket liten utsträckning	Inte alls	Ej svar	Totalsumma
1§	0%	50%	20%	0%	0%	30%	100%
4§	0%	30%	50%	10%	0%	10%	100%
5§	0%	30%	50%	10%	0%	10%	100%
6§	10%	10%	60%	0%	0%	20%	100%
7§	0%	20%	50%	10%	0%	20%	100%
8§	0%	10%	70%	0%	0%	20%	100%
9§	0%	10%	50%	20%	0%	20%	100%
10§	10%	40%	40%	10%	0%	0%	100%
11§	30%	10%	30%	10%	10%	10%	100%
13§	10%	40%	40%	0%	0%	10%	100%
14§	10%	40%	30%	0%	0%	20%	100%
15§	10%	40%	30%	0%	0%	20%	100%
16§	0%	50%	30%	0%	0%	20%	100%
Totalsumma	6%	29%	42%	5%	1%	16%	100%

5.5 Vad har kostnaderna varit för åtgärderna?

I Tabell 17 nedan redovisas vad de institutioner som svarat på enkäten uppskattar att kostnaderna varit för de aktiva åtgärder som är hänförliga till institutionernas roll som arbetsgivare. Som framgår av den sista kolumnen var det bara kring hälften av de som svarade på enkäten som förmådde besvara frågorna om kostnader. Dessutom skiljer det sig mellan olika typer av åtgärder hur många som svarat.

Tabell 17 Vad har kostnaderna varit för åtgärderna?

Lagparagraf	Kostnad	Antal svarande institutioner
1§	111	4
4§	77	4
5§	96	3
6§	102	6
7§	99	6
8§	100	5
9§	23	5
10§	138	5
11§	63	4
13§	115	6
Totalt	923	

De uppskattade kostnaderna är lägre än de som redovisats ovan för arbetsgivare som svarat på enkäten riktad till arbetsgivare. Men antalet respondenter är så lågt att det är omöjligt att säga om detta är en systematisk avvikelse eller inte.

I tabellen nedan redovisas kostnaderna för aktiva åtgärder riktade specifikt mot elever och studerande. Det som redovisats är genomsnittskostnaden för alla sex utbildningsanordnare som besvarat frågorna om kostnader. Uppskattade kostnaderna per studerande varierade mycket kraftigt mellan olika utbildningsanordnare men detaljerna redovisas inte här på grund av det låga antalet respondenter.

Tabell 18 Kostnader för åtgärder riktade mot elever och studerande

Lagparagraf	Kostnad per studerande	Antal svarande institutioner
14§	27	6
15§	13	6
16§	9	6
Totalt	49	

5.5.1 JÄMFÖRELSE MED DEN TIDIGARE KONSULTRAPPORTEN

Baserat på samma typ av mall som användes för arbetsgivare skattas i den tidigare konsultrapporten kostnaderna per elev i grundskola och gymnasium till 430 kronor per år. För ett universitet / en högskola med 18 000 studenter beräknas kostnaden till 20 kronor per student och år.

Endast en kommun besvarade frågan i enkäten om kostnader. För denna enda kommun låg kostnaden per elev betydligt lägre än den kostnad om 430 kronor som redovisas i den statliga utredningen. Övriga utbildningsanordnare som besvarade kostnadsfrågan var universitet eller högskolor. Den genomsnittliga uppskattade kostnaden per elev och år för dessa uppgick till 48 kronor. Men återigen, antalet svarande är mycket lite vilket gör att det beräknade genomsnittet är mycket osäkert.

5.6 Hur effektiva uppfattas åtgärderna vara?

I Tabell 19 nedan redovisas för fullständighetens skull på samma sätt som i Tabell 12 ovan en sammanställning av uppfattat genomslag och kostnader för åtgärderna. Tabellen omfattar endast de paragrafer som avser utbildningsanordnare i deras roll som arbetsgivare. I Tabell 20 redovisas motsvarande siffror för aktiva åtgärder riktade mot elever och studerande. På grund av det begränsade antalet institutioner kommenteras dock inte siffrorna.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Tabell 19 Uppfattad effektivitet av aktiva åtgärder som vidtas som arbetsgivare

Lagparagraf	Andelen som anser att åtgärderna haft positiv effekt	Genomsnittlig kostnad per anställd	Antal svarande institutioner
1§	75%	111	4
11§	25%	63	4
5§	33%	96	3
4§	25%	77	4
13§	33%	115	6
6§	17%	102	6
10§	20%	138	5
7§	0%	99	6
8§	0%	100	5
9§	0%	23	5

Tabell 20 Uppfattade effektivitet av aktiva åtgärder riktade mot elever och studerande

Lagparagraf	Andelen som anser att åtgärderna haft positiv effekt	Genomsnittlig kostnad per elev eller studerande	Antal svarande institutioner
16§	50%	9	6
15§	50%	13	6
14§	50%	27	6

6 Sammanfattning av analysen i förhållande till frågorna i uppdragsbeskrivningen

Nedan följer en sammanfattning av svaren på de frågor som ställs i uppdragsbeskrivningen.

Fråga	Svar
Vilka åtgärder vidtar arbetsgivare och utbildningsanordnare för att förbättra förutsättningarna för att ge de anställda och studenter/ elever lika rättigheter och möjligheter?	Arbetsgivare och utbildningsanordnare vidtar ett stort antal olika typer av åtgärder med detta syfte. En del åtgärder föreskrivs i lagen när det gäller andra har en praxis vuxit fram som även kan ha sin upprinnelse i bl.a. arbetsmiljölagen men även från ett rent egenintresse – för att attrahera och behålla den arbetskraft man önskar. Vissa åtgärder vidtas av en stor majoritet av arbetsgivarna och utbildningsanordnarna, andra i betydligt mindre utsträckning. Se vidare Tabell 6 och Tabell 13.
I vilken utsträckning sker dessa åtgärder som en följd av de krav på aktiva åtgärder som följer av diskrimineringslagstiftningen?	En majoritet av arbetsgivarna menar att de aktiva åtgärderna endast i liten utsträckning, mycket liten utsträckning eller inte alls föranletts att diskrimineringslagen. Arbetsgivarnas egenintresse att arbeta mot diskriminering väger minst lika tungt och på vissa områden finns det annan lagstiftning, framför allt arbetsmiljölagen, som har betydelse.
Arbetar man på skilda sätt med olika diskrimineringsgrunder? Om så, varför?	Såväl arbetsgivare som utbildningsanordnare i sina båda roller arbetar mest intensivt med kön som diskrimineringsgrund. Det finns flera anledningar till det. Könnsfrågan har varit längre i fokus, facket driver på, arbetsgivarna upplever att det finns mer av tabun kring frågor om etnicitet, religion/trosuppfattning och sexuell läggning vilket gör det svårare att arbeta med de senare diskrimineringsgrunderna. Det är också svårare att följa upp och utvärdera

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

	åtgärder mot de senare diskrimineringsgrunderna eftersom man, av integritetsskäl, inte registrerar anställdas "tillhörighet" i dessa dimensioner.
Har de aktiva åtgärderna fått några effekter avseende lika rättigheter och möjligheter samt det förebyggande arbetet mot diskriminering?	Att utvärdera de faktiska effekterna av de aktiva åtgärderna torde i det närmaste vara ogörligt. Vad som går att uttala sig om är i vilken mån arbetsgivare och utbildningsanordnare anser att åtgärderna haft effekt på diskrimineringen. Genomsnittligt för alla paragrafer i kapitel 3 i diskrimineringslagen anser 63 procent av arbetsgivarna att lagen haft litet, mycket litet eller inget genomslag alls på diskrimineringen.
Vilka effekter bedöms vara viktigast i förhållande till de förväntningar som utgör grunden för lagstiftningen? Varför? Är det någon eller några av de aktiva åtgärderna som har haft större effekt än andra?	Lönekartläggning och jämställdhetsplaner uppfattas av arbetsgivarna som något mer effektiva än övriga aktiva åtgärder. Hälften eller något mindre än hälften av arbetsgivarna anser att dessa åtgärder haft stort eller mycket stort genomslag på diskrimineringen. Hälften av utbildningsanordnare (med reservation för det begränsade antalet respondenter) anser också att de åtgärder som är inriktade på barn, elever och studenter har stort eller mycket stort genomslag.
Vilka kostnader har arbetet med de aktiva åtgärderna medfört? Hur fördelar sig dessa kostnader mellan olika åtgärder?	Det är mycket svårt för arbetstagarna och utbildningsanordnarna att med någon exakthet ange kostnaderna för aktiva åtgärder, mer än hälften av respondenterna i enkäten riktad till arbetsgivare har därför avstått att svara. De som har svarat uppskattar kostnader till knappt 800 kronor per anställd och år. De åtgärder som synes medför högst kostnader är: a) samarbetet med facket, b) åtgärder för att göra det lättare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, c) åtgärder mot trakasserier och, d)

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

	åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan män och kvinnor. Kostnaderna för dessa åtgärder är ungefär lika stora, omkring 160 kronor per anställd och år. Kostnadsuppskattningarna ligger högre än i den tidigare konsultrapporten Utbildningsanordnare lägger (med reservation för det mycket begränsade antalet respondenter) ungefär lika mycket per <u>anställd</u> och år på de tre paragrafer i lagstiftningen som syftar att motverka diskriminering av barn, elever och studenter på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning eller sexuell läggning.
Finns det systematiska skillnader mellan olika arbetsgivare och utbildningsanordnare med avseende på arbetssätt, uppkomna kostnader och synen på vilka effekter som har uppstått?	Det förefaller inte finnas några systematiska skillnader mellan olika kategorier arbetsgivare och mellan olika kategorier utbildningsanordnare. De kategorier som analyserats är arbetsgivare och utbildningsanordnare som blivit föremål för tillsyn och de som inte blivit det, privata respektive offentliga arbetsgivare, arbetsgivare med jämn respektive ojäm fördelning samt olika stora arbetsgivare och utbildningsanordnare. När det gäller utbildningsanordnare finns det, för dem som svarat, markanta skillnader mellan olika stora institutioner. Men antalet respondenter är alltför begränsat för att det ska gå att säga om det är tecken på systematiska skillnader eller bara en slump.
Hur upplever arbetsgivare och utbildningsanordnare gränsdragningen mellan diskrimineringslagstiftningen och arbetsmiljölagens (1977:1160) krav?	Arbetsgivare och utbildningsanordnare ser att diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen delvis överlappar men upplever inte detta som ett problem.
I vilken utsträckning har arbetsgivaren och utbildningsanordnaren mottagit stöd från Diskriminerings-	Tillsyn från DO eller de tidigare ombudsmännen är inte avsett som enkom kontroll utan i lika stor

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

ombudsmannen respektive Arbetsmiljöverket och i vilken utsträckning har det påverkat arbetet för lika rättigheter och möjligheter?	utsträckning som ett stöd. Av enkätsvaren går emellertid inte att utläsa att detta stöd i någon större utsträckning direkt påverkat arbetet för lika rättigheter och möjligheter. I varje fall upplever inte arbetsgivarna det så. Detta utesluter inte att lagstiftningen haft indirekta effekter genom att påverka de implicita normer som styr arbetsgivares HR-politik. Arbetstagare har förväntningar om arbetsgivares beteende, förväntningar som sprider sig som ringar på vattnet.
---	--

Bilaga 1 Kapitel 3 i diskrimineringslagen

SFS 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3 §

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §§.

Arbetsförhållanden

4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 §

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skylldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 §

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som

behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Jämställdhetsplan

13 §

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Utbildning

Målinriktat arbete

14 §

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Bilaga 2 Enkät till arbetsgivare

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Enkät om aktiva åtgärder mot diskriminering

Berätta om era erfarenheter av ert arbete mot diskriminering!

Den 1 januari 2009 trädde en ny samlad diskrimineringslag (SFS 2008:567) i kraft. Den nya lagen ersätter ett antal lagar mot diskriminering fokuserade på specifika samhällsområden och/eller diskrimineringsgrunder. Det mesta av lagen är nyskriven men regeringen valde att i det kapitel i diskrimineringslagen som gäller s.k. *aktiva åtgärder för att motverka diskriminering* endast, och som ett första steg, samla ihop motsvarande paragrafer i den tidigare lagstiftningen. För att få underlag för att vidareutveckla kapitlet har regeringen gett Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av de nuvarande bestämmelserna om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Syftet med denna enkät är ge underlag för en sådan analys.

Enkäten riktar sig till organisationer som har varit föremål för Diskrimineringsombudsmannens (DO) eller de tidigare ombudsmännens mot diskriminering tillsyn under de senaste fyra åren.

För att undersökningen ska få en så bra kvalitet som möjligt är varje svar viktigt. Jag vill därför uppmana er att svara så noggrant som möjligt och uppskattar mycket att ni avsätter den tid som krävs. Vissa frågor är enkla att svara på medan andra kräver mer arbete. Det gäller främst skattningar av kostnader för olika typer av åtgärder. För ge ett stöd för det arbetet bilägger vi en lathund för att tydliggöra vilka typer av kostnader som kan vara aktuella och hur en kostnadsberäkning kan byggas nerifrån och upp. Dock är grövre skattningar bättre än inga skattningar alls, men vi kan då i vissa fall vara tvungna att följa upp med förtydligande frågor.

Resultaten från undersökningen kommer endast att redovisas i sammanställd form. Enskilda svar kommer inte att kunna utläsas. Vi ber dig att skicka den besvarade enkäten i bifogat svarskuvert så snart som möjligt, dock senast fredagen den 21 januari år 2011. Porto behövs inte.

Statskontoret har anlitat Mapsec KB och Statisticon AB för att genomföra enkätundersökningen.

Har du frågor om innehållet i enkäten är du välkommen att kontakta: Allan Gustafsson, Mapsec, tel: 0708-24 24 34, e-post: allan.gustafsson@mapsec.se

Frågor om datainsamlingen kan ställas till: Anders Hallberg, Statisticon, tel: 08-402 29 00, e-post: anders.hallberg@statsticon.se

Tack för din medverkan!

Med vänliga hälsningar



Yvonne Gustafsson
Generaldirektör Statskontoret

INLEDANDE FRÅGOR

Enkäten inleds med att antal frågor om ert företag/verksamhet avseende sektor, storlek och personalsammansättning. Svaren på dessa frågor gör det möjligt att senare bedöma om det finns några systematiska skillnader mellan olika typer av verksamheter.

Utifrån nedan angivna samhällssektorer, ange det huvudmannaskap som bäst beskriver er organisation:

Tillhörighet: samhällssektor	Ange ett svarsalternativ
A) Statlig sektor	☐
B) Primärkommunal sektor	☐
C) Landstingskommunal sektor	☐
D) Privat sektor	☐

Annan typ av sektor, nämligen:

Har ert företag/verksamhet under perioden 2007 – 2010 varit föremål för tillsyn av Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller tidigare Jämställdhetsombudsmannen (JämO)?

JA	NEJ	VET EJ
☐	☐	☐

Uppgifter om organisationens anställda:

Dessa uppgifter avser antalet anställda per den 31 december 2010.

A) **Totalt antal anställda:**

_____ stycken

Av det totala antalet anställda är andelen...

	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100%
B) anställda kvinnor:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C) anställda som är utlandsfödda:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D) anställda med högskoleutbildning:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
E) anställda som är fackligt anslutna:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
F) anställda över 50 år:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

AKTIVA ÅTGÄRDER

Följande frågor avser att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder enligt kap 3 i diskrimineringslagen (2008:567).

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1§

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Fråga 1.

Har aktiva åtgärder vidtagits för att enligt 1 § ovan uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?

☐ Ja

☐ Nej, → gå till fråga 6 sid 6

Om ja, ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Vi har samarbetat löpande och organiserat med de lokala fackrepresentanterna kring diskrimineringsfrågorna.	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder för att motverka diskriminering vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 2.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trospåfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 3.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 1 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 4.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 1 §, under perioden 2008 – 2010 (för hjälp med denna och följande kostnadsberäkningar konsultera bifogad lathund):

_____ **kronor**

Fråga 5.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 1 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Arbetsförhållanden

4§

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Fråga 6.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att arbetsförhållandena, enligt 4 § ovan, ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Utrustning har köpts in som passar för både män och kvinnor	☐	☐	☐
B) Utbildningar i jämställdhet har anordnats	☐	☐	☐
C) Personalens syn på jämställdhet har årligen kartlagts via en personalenkät	☐	☐	☐
D) Utbildningar eller seminarier har anordnats för att diskutera vanliga fördomar och negativa attityder	☐	☐	☐
E) Enkätundersökningar har skickats ut för att kartlägga personalens syn på alla personers lika värde	☐	☐	☐
F) Möjligheter till flexibel och individuell arbetstid har erbjudits de anställda för att ta hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning	☐	☐	☐
G) En matpolicy har utarbetats som lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning för de tillfällen när arbetstagarna bjuds på mat av arbetsgivaren	☐	☐	☐
H) Arbetstagare har tillåtits att bära religiös klädsel när det är praktiskt möjligt givet arbetsuppgifterna	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 7.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 8.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 4 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 9.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 4 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 10.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 4 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

5§

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Fråga 11.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, med syfte att, enligt 5 § ovan, förena förvärvsarbete och föräldraskap.

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Polycys har utarbetats för att föräldralediga inte ska missgynnas vid lönerevision.	☐	☐	☐
B) Föräldralediga hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen under frånvaron.	☐	☐	☐
C) Övertiden har minskats ner	☐	☐	☐
D) Flexibel eller individuell arbetstid har införts	☐	☐	☐
E) Delat chefskap har möjliggjorts	☐	☐	☐
F) Föräldrapenningen har fyllts ut med lön	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 12.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 5 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 13.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 5 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 14.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 5 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

6§

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Fråga 15.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 6 § ovan, förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Polycys har utarbetats som klargör att trakasserier inte tolereras	☐	☐	☐
B) Handlingsplaner har utarbetats för hur problem med trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen	☐	☐	☐
C) Kontaktpersoner har utsetts som de anställda kan vända sig till om någon arbetstagare utsätts för trakasserier	☐	☐	☐
D) Anställda har informerats om hur de ska hantera en anmälan om trakasserier	☐	☐	☐
E) Värderings- och diskussionsövningar har genomförts	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 16.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trospåfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 17.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 6 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 18.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 6 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 19.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 6 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Rekrytering

7§

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Fråga 20.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 7 § ovan, ge alla personer samma möjlighet att söka lediga anställningar hos er:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Chefer, personal som rekryterar och fack har utbildats om hur man rekryterar utan att diskriminera	☐	☐	☐
B) En rekryteringsgrupp har bildats med en bred sammansättning med avseende på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	☐	☐	☐
C) Kompetensbaserade kravprofiler har tagits fram	☐	☐	☐
D) Kravprofiler har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	☐	☐	☐
E) En mall för hur meriter ska värderas har tagits fram	☐	☐	☐
F) Lämplighetstest har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	☐	☐	☐
G) Objektiva och relevanta kompetensbaserade intervjufrågor har sammanställts	☐	☐	☐
H) Utvecklingssamtal med all personal har genomförts	☐	☐	☐
I) Kompetensplaner i syfte att personer med annan etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning ska kunna befordras till högre tjänster har utarbetats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 21.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trospåfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 22.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 7 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 23.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 7 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 24.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits under, utifrån 7 §, perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

8§

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Fråga 25.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 8 § ovan, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Utbildning och kompetensutveckling har kartlagts	☐	☐	☐
B) Personalchefer har utbildats i jämställdhetsfrågor	☐	☐	☐
C) Mentoror för kvinnliga chefer har inrättats	☐	☐	☐
D) Årliga utvecklingssamtal med alla anställda har genomförts och följts upp	☐	☐	☐
E) Möjlighet till arbetsrotation har givits	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 26.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 8 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 27.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 8 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 28.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 8 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

9§

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Fråga 29.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 9 § ovan, särskilt stimulera sökande av det underrepresenterade könet:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Rutiner och policys för rekrytering har utarbetats och sett över för att besluta vilka meriter som krävs och se till att de hanteras utifrån ett könsneutralt perspektiv	☐	☐	☐
B) Rekryteringsprocessen har kartlagts och analyserats för att säkerställa att rekryteringsansvariga är personer av båda kön	☐	☐	☐
C) Positiv särbehandling har tillämpats för att öka antalet anställda av det underrepresenterade könet	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 30.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 9 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 31.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 9 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 32.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 9 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Lönefrågor

10§

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Fråga 33.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 10 § ovan, upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Vart tredje år ar löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika arbete kartlagts	☐	☐	☐
B) Löpande löneskillnader mellan likvärdiga arbeten har analyserats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 34.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 10 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 35.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 10 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 36.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 10 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

11§

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Fråga 37.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 11 § ovan, uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) En plan för vilka åtgärder som ska vidtas för att eliminera diskrimineringen har utarbetats/uppdaterats	☐	☐	☐
B) Föregående plan har systematiskt utvärderats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 38.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 11 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 39.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 11 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 40.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 11 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Jämställdhetsplan

13§

Arbetsgivaren ska var tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Fråga 41.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 13 § ovan, leva upp till de skallkrav lagparagrafen påbjuder:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) En plan för jämställdhetsarbete har upprättats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 42.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 13 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 43.

Uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 13 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 44.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 13 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Tack för din medverkan!

Bilaga 3 Enkät till utbildningsanordnare

Av utrymmesskäl återges här endast de delar av enkäten som skiljer sig från den ställd till arbetsgivare.

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET



Enkät om aktiva åtgärder mot diskriminering

Berätta om era erfarenheter av ert arbete mot diskriminering!

Den 1 januari 2009 trädde en ny samlad diskrimineringslag (SFS 2008:567) i kraft. Den nya lagen ersätter ett antal lagar mot diskriminering fokuserade på specifika samhällsområden och/eller diskrimineringsgrunder. Det mesta av lagen är nyskriven men regeringen valde att i det kapitel i diskrimineringslagen som gäller s.k. *aktiva åtgärder för att motverka diskriminering* endast, och som ett första steg, samla ihop motsvarande paragrafer i den tidigare lagstiftningen. För att få underlag för att vidareutveckla kapitlet har regeringen gett Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av de nuvarande bestämmelserna om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Syftet med denna enkät är ge underlag för detta.

Enkäten riktar sig till organisationer som har varit föremål för Diskrimineringsombudsmannens (DO) eller de tidigare ombudsmännens mot diskriminering tillsyn under de senaste fyra åren.

För att undersökningen ska få en så bra kvalitet som möjligt är varje svar viktigt. Jag vill därför uppmana er att svara så detaljerat som möjligt och uppskattar mycket att ni avsätter den tid som krävs. Vissa frågor är enkla att svara på medan andra kräver mer arbete. Det gäller främst skattningar av kostnader för olika typer av åtgärder. För ge ett stöd för det arbetet bilägger vi en lathund för att tydliggöra vilka typer av kostnader som kan vara aktuella och hur en kostnadsberäkning kan byggas nerifrån och upp. Dock är grövre skattningar bättre än inga skattningar alls, men vi kan då i vissa fall vara tvungna att följa upp med förtydligande frågor.

Resultaten från undersökningen kommer endast att redovisas i sammanställd form. Enskilda svar kommer inte att kunna utläsas. Vi ber dig att skicka den besvarade enkäten i bifogat svarskuvert så snart som möjligt, dock senast fredagen den 21 januari år 2011. Porto behövs inte.

Statskontoret har anlitat Mapsec KB och Statisticon AB för att genomföra enkätundersökningen.

Har du frågor om innehållet i enkäten är du välkommen att kontakta: Allan Gustafsson, Mapsec, tel: 0708-24 24 34, e-post: allan.gustafsson@mapsec.se

Frågor om datainsamlingen kan ställas till: Anders Hallberg, Statisticon, tel: 08-402 29 00, e-post: anders.hallberg@statsticon.se

Tack för din medverkan!

Med vänliga hälsningar

Yvonne Gustafsson
Generaldirektör Statskontoret

INLEDANDE FRÅGOR

Enkäten inleds med att antal frågor om ert företag/verksamhet avseende sektor, storlek och personalsammansättning. Svaren på dessa frågor gör det möjligt att senare bedöma om det finns några systematiska skillnader mellan olika typer av verksamheter.

Utifrån nedan angivna samhällssektorer, ange det huvudmannaskap som bäst beskriver er organisation:

Tillhörighet: samhällssektor	Ange ett svarsalternativ
A) Statlig sektor	☐
B) Primärkommunal sektor	☐
C) Landstingskommunal sektor	☐
D) Privat sektor	☐

Annan typ av sektor, nämligen:

Har ert företag/verksamhet under perioden 2007 – 2010 varit föremål för tillsyn av Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller tidigare Jämställdhetsombudsmannen (JämO)?

JA	NEJ	VET EJ
☐	☐	☐

Uppgifter om organisationens anställda:

Dessa uppgifter avser antalet anställda per den 31 december 2010.

A) **Totalt antal anställda:**

_____ stycken

Av det totala antalet anställda är andelen...

	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100%
B) anställda kvinnor:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C) anställda som är utlandsfödda:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D) anställda med högskoleutbildning:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
E) anställda som är fackligt anslutna:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
F) anställda över 50 år:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

AKTIVA ÅTGÄRDER

Följande frågor avser att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder enligt kap 3 i diskrimineringslagen (2008:567).

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1§

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Fråga 1.

Har aktiva åtgärder vidtagits för att enligt 1 § ovan uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?

☐ Ja

☐ Nej, → gå till fråga 6 sid 6

Om ja, ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Vi har samarbetat löpande och organiserat med de lokala fackrepresentanterna kring diskrimineringsfrågorna.	☐	☐	☐
Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:			

Fråga 2.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 3.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 1 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 4.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 1 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 5.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 1 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Arbetsförhållanden

4§

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Fråga 6.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att arbetsförhållandena, enligt 4 § ovan, ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Utrustning har köpts in som passar för både män och kvinnor	☐	☐	☐
B) Utbildningar i jämställdhet har anordnats	☐	☐	☐
C) Personalens syn på jämställdhet har årligen kartlagts via en personalenkät	☐	☐	☐
D) Utbildningar eller seminarier har anordnats för att diskutera vanliga fördomar och negativa attityder	☐	☐	☐
E) Enkätundersökningar har skickats ut för att kartlägga personalens syn på alla personers lika värde	☐	☐	☐
F) Möjligheter till flexibel och individuell arbetstid har erbjudits de anställda för att ta hänsyn till etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning	☐	☐	☐
G) En matpolicy har utarbetats som lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning för de tillfällen när arbetstagarna bjuds på mat av arbetsgivaren	☐	☐	☐
H) Arbetstagare har tillåtits att bära religiös klädsel när det är praktiskt möjligt givet arbetsuppgifterna	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 7.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 8.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 4 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 9.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 4 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 10.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 4 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

5§

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Fråga 11.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, med syfte att, enligt 5 § ovan, förena förvärvsarbete och föräldraskap.

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Polycys har utarbetats för att föräldralediga inte ska missgynnas vid lönerevision.	☐	☐	☐
B) Föräldralediga hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen under frånvaron.	☐	☐	☐
C) Övertiden har minskats ner	☐	☐	☐
D) Flexibel eller individuell arbetstid har införts	☐	☐	☐
E) Delat chefskap har möjliggjorts	☐	☐	☐
F) Föräldrapenningen har fyllts ut med lön	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 12.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 5 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 13.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 5 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 14.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 5 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

6§

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Fråga 15.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 6 § ovan, förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Polycys har utarbetats som klagör att trakasserier inte tolereras	☐	☐	☐
B) Handlingsplaner har utarbetats för hur problem med trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen	☐	☐	☐
C) Kontaktpersoner har utsetts som de anställda kan vända sig till om någon arbetstagare utsätts för trakasserier	☐	☐	☐
D) Anställda har informerats om hur de ska hantera en anmälan om trakasserier	☐	☐	☐
E) Värderings- och diskussionsövningar har genomförts	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 16.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trospåfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 17.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 6 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 18.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 6 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 19.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 6 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Rekrytering

7§

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Fråga 20.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 7 § ovan, ge alla personer samma möjlighet att söka lediga anställningar hos er:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Chefer, personal som rekryterar och fack har utbildats om hur man rekryterar utan att diskriminera	☐	☐	☐
B) En rekryteringsgrupp har bildats med en bred sammansättning med avseende på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	☐	☐	☐
C) Kompetensbaserade kravprofiler har tagits fram	☐	☐	☐
D) Kravprofiler har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	☐	☐	☐
E) En mall för hur meriter ska värderas har tagits fram	☐	☐	☐
F) Lämplighetstest har granskats ur ett diskrimineringsperspektiv	☐	☐	☐
G) Objektiva och relevanta kompetensbaserade intervjufrågor har sammanställts	☐	☐	☐
H) Utvecklingssamtal med all personal har genomförts	☐	☐	☐
I) Kompetensplaner i syfte att personer med annan etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning ska kunna befordras till högre tjänster har utarbetats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 21.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trospåfattning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 22.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 7 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 23.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 7 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 24.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits under, utifrån 7 §, perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

8§

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Fråga 25.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 8 § ovan, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Utbildning och kompetensutveckling har kartlagts	☐	☐	☐
B) Personalchefer har utbildats i jämställdhetsfrågor	☐	☐	☐
C) Mentoror för kvinnliga chefer har inrättats	☐	☐	☐
D) Årliga utvecklingssamtal med alla anställda har genomförts och följts upp	☐	☐	☐
E) Möjlighet till arbetsrotation har givits	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 26.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 8 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 27.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 8 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 28.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 8 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

9§

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Fråga 29.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 9 § ovan, särskilt stimulera sökande av det underrepresenterade könet:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Rutiner och policys för rekrytering har utarbetats och sett över för att besluta vilka meriter som krävs och se till att de hanteras utifrån ett könsneutralt perspektiv	☐	☐	☐
B) Rekryteringsprocessen har kartlagts och analyserats för att säkerställa att rekryteringsansvariga är personer av båda kön	☐	☐	☐
C) Positiv särbehandling har tillämpats för att öka antalet anställda av det underrepresenterade könet	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 30.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 9 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 31.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 9 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 32.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 9 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Lönefrågor

10§

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Fråga 33.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 10 § ovan, upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Vart tredje år ar löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika arbete kartlagts	☐	☐	☐
B) Löpande löneskillnader mellan likvärdiga arbeten har analyserats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 34.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 10 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 35.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 10 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 36.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 10 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

11§

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Fråga 37.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 11 § ovan, uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) En plan för vilka åtgärder som ska vidtas för att eliminera diskrimineringen har utarbetats/uppdaterats	☐	☐	☐
B) Föregående plan har systematiskt utvärderats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 38.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 11 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 39.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 11 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 40.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 11 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Jämställdhetsplan

13§

Arbetsgivaren ska var tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Fråga 41.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 13 § ovan, leva upp till de skallkrav lagparagrafen påbjuder:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) En plan för jämställdhetsarbete har upprättats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 42.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 13 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 43.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 13 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 44.

Frågan avser de aktiva åtgärder som har vidtagits under perioden 2008-2010

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 13 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Utbildning

14§

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100) utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Fråga 45.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 14 § ovan, aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Planer har utarbetats årligen för vilka insatser som ska vidtas för att främja studenters lika rättigheter	☐	☐	☐
B) Föregående års plan har utvärderats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 46.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐
D) Funktionshinder	☐	☐	☐	☐	☐
E) Sexuell läggning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 47.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 14 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 48.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 14 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 49.

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 14 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

15§

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Fråga 50.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 15 § ovan, förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) En policy har utarbetats som klargör att trakasserier inte accepteras på skolan	☐	☐	☐
B) En handlingsplan har upprättats för hur anmälningar om trakasserier ska hanteras av högskolan	☐	☐	☐
C) Lärare/studenter har utbildats om vad trakasserier är, deras orsaker samt hur det ska hanteras	☐	☐	☐
D) Tillgängligheten till information för studenterna via webbplats, utbildningskatalog och annat informationsmaterial har ökat	☐	☐	☐
E) Rutiner har upprättats för att följa upp händelser med anknytning till trakasserier	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 51.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐
D) Funktionshinder	☐	☐	☐	☐	☐
E) Sexuell läggning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 52.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 15 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 53.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 15 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 54.

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 15 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

16§

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra traskasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Fråga 55.

Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 16 § ovan, leva upp till de skallkrav lagparagrafen påbjuder:

	2008-2010	Tidigare	Inte alls
A) Planer har utarbetats årligen för vilka insatser som ska vidtas för att främja studenters lika rättigheter	☐	☐	☐
B) Föregående års plan har utvärderats	☐	☐	☐
<i>Om andra aktiva åtgärder vidtagits, vänligen ange vilken/vilka:</i>			

Fråga 56.

I vilken utsträckning har de aktiva åtgärderna vidtagits utifrån de olika diskrimineringsgrunderna nedan?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
A) Kön	☐	☐	☐	☐	☐
B) Etnicitet	☐	☐	☐	☐	☐
C) Religion/trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐
D) Funktionshinder	☐	☐	☐	☐	☐
E) Sexuell läggning	☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 57.

I vilken utsträckning har lagen bidragit till att aktiva åtgärder vidtagits, utifrån 16 §, för att motverka diskriminering?

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Fråga 58.

Utifrån er bedömning, uppskatta de direkta kostnaderna för de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 16 §, under perioden 2008 – 2010:

_____ **kronor**

Fråga 59.

Utifrån er bedömning, ange i vilken utsträckning de aktiva åtgärder som vidtagits, utifrån 16 §, under perioden 2008 – 2010 resulterat i minskad diskriminering:

I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I liten utsträckning	I mycket liten utsträckning	Inte alls
☐	☐	☐	☐	☐

Tack för din medverkan!

Bilaga 4 Referenser

Statens offentliga utredningar; SOU 2010:7; *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden*

Regeringen; Regeringens proposition 2007/08:95; *Ett starkare skydd mot diskriminering*

Integrations- och jämställdhetsdepartementet; DS 2010:20; *Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering*

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Bilaga 5 Kvalitetsdeklaration

ANALYS AV AKTIVA ÅTGÄRDER PÅ DISKRIMINERINGSOMRÅDET

Enkät om aktiva åtgärder mot diskriminering

Rapport 2

Kvalitetsdeklaration

Kund Mapsec	Mottagare Allan Gustafsson
----------------	-------------------------------

Version 6	Klass -	Antal sidor 15
--------------	------------	----------------------

Datum 2011-03-04	Statisticons ProjektID STK_4017
---------------------	------------------------------------

Ämne Beskrivning av undersökningens genomförande

Författare Anders Hallberg	Granskare Sophia Olofsson
-------------------------------	------------------------------

STATISTICON AB Östra Ågatan 31 753 22 UPPSALA	Wallingatan 38 111 24 STOCKHOLM	Vxl: 08 – 420 29 00 info@statisticon.se www.statisticon.se
--	------------------------------------	--

Dokumenttyp Rapport 2	Klass -	Projekt Aktiva åtgärder mot diskriminering	Kund Mapsec
Version 6	Datum 2011-03-04	Författare Anders Hallberg	Statistics ProjektID STK_4017
			Sida 2

Innehåll:

0	INLEDNING.....	3
1	STATISTIKENS INNEHÅLL	3
1.1	Statistiska målstorheter	3
1.2	Referenstider.....	5
1.3	Fullständighet.....	5
2	STATISTIKENS TILLFÖRLITLIGHET	5
2.1	Tillförlitlighet totalt	6
2.2	Redovisning av osäkerhetsmått.....	14
3	STATISTIKENS AKTUALITET	14
3.1	Frekvens.....	14
3.2	Framställningstid.....	14
3.3	Punktlighet	14
4	TILLGÄNGLIGHET OCH FÖRSTÅELIGHET.....	14
4.1	Spridningsformer.....	14
4.2	Presentation	14
4.3	Dokumentation	14
4.4	Upplysningstjänster.....	14
5	ÖVRIGT	14

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	3

0 INLEDNING

Den 1 januari år 2011 trädde en ny samlad diskrimineringslag (SFS 2008:567) i kraft. Den nya lagen samlar ihop och ersätter ett antal lagar mot diskriminering fokuserade på specifika samhällsområden och/eller diskrimineringsgrunder. Ändamålet med lagen är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. För att få ytterligare underlag till en vidareutveckling av kapitlet om aktiva åtgärder (SFS 2008:567, 3 kap.) har regeringen givit i uppdrag åt Statskontoret att undersöka effekterna av de nuvarande bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. För att ta fram detta underlag har Statskontoret låtit Mapsec genomföra en undersökning. På uppdrag av Mapsec har också Statisticon AB medverkat i genomförandet av undersökningen.

Undersökningen riktade sig dels till arbetsgivare, dels till utbildningsanordnare. Syftet med undersökningen var således att få ett underlag för att kunna analysera effekterna av de nuvarande bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

I fallet med arbetsgivare bestod målpopulationen av 427 företag. Urvalsstorleken var 120 företag i respektive grupp. Vad gäller utbildningsanordnare gjordes en totalundersökning bland de 17 utbildningsanordnare som varit föremål för tillsyn av Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller tidigare ombudsmän. Uppgifterna avseende utbildningsanordnare inhämtades från Diskrimineringsombudsmannen.

Datainsamlingen genomfördes som en postal enkät under december 2010 till februari 2011. Svarsandelen var 33 procent för arbetsgivarna och 59 procent för utbildningsanordnarna.

Denna bilaga utgör en kvalitetsdeklaration av undersökningen. En kvalitetsdeklaration har som ambition att beskriva alla olika moment i undersökningen på ett sådant sätt att en användare av statistiken har möjlighet att bilda sig en uppfattning om undersökningens kvalitet.

Denna kvalitetsdeklaration följer kapitelindelningen i skriften ”Kvalitetsbegrepp och riktlinjer för kvalitetsdeklaration av officiell statistik” av Statistiska Centralbyrån i deras serie Meddelande i Samordningsfrågor 2001:1 (MiS). Undersökningen ingår inte i den officiella statistiken men kan ändå kvalitetsdeklareras som en sådan.

1 STATISTIKENS INNEHÅLL

1.1 Statistiska målstorheter

Målstorheterna i undersökningen baseras på frågeblanketterna. Se vidare avsnitt 1.1.2 Variabler.

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	4

1.1.1 Undersökningsenhet, population och ram

Undersökningsenheten är företag respektive utbildningsanordnare. Urvalsramarna för företag togs fram av Statskontoret. Gällande utbildningsanordnare gjordes en totalundersökning av de 17 utbildningsanordnare som varit föremål för tillsyn.

Statisticon erhöll från Statskontoret förteckningar över företag i två olika filer som bildade urvalsramen för företag. Urvalsramarna omfattade totalt 569 företag. Den ena filen innehöll 189 företag (grupp 1) och den andra filen 380 företag (grupp 2). Uppfattningen var att grupp 1 bestod av företag som varit föremål för tillsyn och företagen i grupp 2 ej hade varit föremål för tillsyn. Grupp 1 och grupp 2 utgjorde stratum i undersökningen. Andra stratumindelningar diskuterades (exempelvis storlek på företag och branschtillhörighet), men bedömdes inte vara genomförbara.

En viss övertäckning i ramen föreligger. Mer information om ram och population återfinns i avsnittet 2.1.1. Målpopulationens storlek skattas till 427 företag.

1.1.2 Variabler

Det fullständiga enkätformuläret återfinns bilaga 1. Frågeformuläret omfattar frågor kring paragrafer i diskrimineringslagen (2008:567), se tabell 1.

Tabell 1. Frågeområden i enkäten

Enkät Område	Paragraf i kap. 3 diskrimineringslagen (2008:567)
Arbetsgivare och utbildningsanordnare	
Inledande frågor	-
Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	1§
Arbetsförhållanden	4§ 5§ 6§
Rekrytering	7§ 8§ 9§
Lönefrågor	10§ 11§
Jämställdhetsplan	13§
Endast utbildningsanordnare	
Utbildning	14§ 15§ 16§

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	5

1.1.3 Statistiska mått

De statistiska mått som används är antalsuppgifter (totaler) och procentandelar.

1.1.4 Redovisningsgrupper

Resultatet från enkätundersökningen till arbetsgivare redovisas som en total samt uppdelat efter olika redovisningsgrupper. Redovisningsgrupperna presenteras i tabell 2. Resultatet från enkätundersökningen till utbildningsanordnare redovisas endast som en total.

Tabell 2. Redovisningsgrupper arbetsgivare

Redovisning efter	Indelning	Härledning
Tillsyn	Föremål för tillsyn Ej föremål för tillsyn Ej känt	Inledande fråga nr 2
Sektor	Offentlig Privat Uppgift saknas	Inledande fråga nr 1
Andel kvinnor	0-40 % 41-60 % 61-100 % Uppgift saknas	Inledande fråga nr 3b

1.2 Referenstider

Undersökningen avser i huvudsak de aktiva åtgärder som vidtagits under perioden 2008-2010.

1.3 Fullständighet

Undersökningen ingår inte i något statistiksystem utan är en enskild undersökning.

2 STATISTIKENS TILLFÖRLITLIGHET

En undersöknings resultat är behäftade med en viss osäkerhet på grund av olika osäkerhetskällor som uppstår i undersökningen. Osäkerhet uppstår genom felaktigheter i urvalsramen (täckningsfel), genom att svar saknas från undersökningsenheter (bortfallsfel), att frågor och svar kan ha missuppfattats vilket leder till felklassificeringar (mätfel) samt fel vid dataregistreringen (bearbetningsfel). Om endast ett urval av undersökningspopulationen undersöks kan det dessutom uppstå urvalsfel. I nedanstående avsnitt redogörs för omfattning och betydelse av olika osäkerhetskällor i denna undersökning.

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statistics ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	6

2.1 Tillförlitlighet totalt

Statistiken för arbetsgivare baseras på en urvalsundersökning. Svarsandelen är 33 procent. Statistiken för utbildningsanordnare är en totalundersökning. Svarsandelen är 59 procent. Utöver bortfall förekommer även bortfall på enskilda frågor (partiellt bortfall). Ett par frågor har något större partiellt bortfall, se vidare avsnitt 2.1.3.

För att få en bättre uppfattning om hur enkätformuläret skulle mottas av utvalda företag och organisationer genomfördes en pilotundersökning under december månad. Pilotundersökningen omfattade fem respondenter. Pilotundersökningen inleddes med en telefonkontakt där respondenten informerades om syftet med undersökningen samt tillvägagångssätt. Enkätformuläret skickades sedan ut till respondenterna per post. I enkätformuläret fanns utrymme för respondenterna att föra ner eventuella synpunkter.

Följande frågeställningar ingick i pilotundersökningen:

- Förstår man i tillräcklig utsträckning vad enkäten avser att undersöka?
- Anser du att frågorna är relevanta för att kunna besvara enkätens frågeställning?
- Är det möjligt att ta fram de uppgifter som efterfrågas i enkäten? (Gäller särskilt uppgifter om antal anställda (sid. 3) och kostnadsuppgifter för de aktiva åtgärder som vidtagits?)
- Upplever ni att det är tydligt vad som efterfrågas?
- Finns det termer eller uttryck som är otydliga eller svåra att förstå?
- Är omfattningen på enkäten rimlig?
- Hänger svarsalternativen bra ihop med respektive fråga?
- Tycker ni att det är något som saknas i enkäten?
- Underlättar den bifogade lathunden frågorna som rör kostnader?
- Är det möjligt att specificera kostnader för åtgärder såsom frågorna är utformade i enkäten?

Synpunkterna på enkäten samlades in via telefonintervjuer. Några av de synpunkter som kom fram var att enkätformuläret i sin layout var tilltalande och att frågorna uppfattades som relevanta men svåra att svara på. Ytterligare synpunkter som kom fram handlade om enkätens omfattning och någon respondent ifrågasatte ifall företag och organisationer skulle ha tid att svara på enkäten. Att beräkna kostnader för vidtagna åtgärder uppfattades också av respondenterna som svårt och tidskrävande. Att det i enkäten tydligt ska framgå att grova uppskattningar tilläts efterfrågades. Frågor om antal anställda med utländsk bakgrund eller fackligt anslutna uppfattades av flera som känsliga att svara på. Ifall företag eller organisationer har rätt att föra statistik över dessa uppgifter ifrågasattes. Att enkäten i dess dåvarande form inte belyste vilka aktiva åtgärder som vidtagits innan den nya diskrimineringslagen infördes kritiserades.

Efter att inkomna synpunkter sammanställts har förändringar i det ursprungliga enkätformuläret genomförts i dialog med Mapsec. I den enkät som slutligen gick ut framgick av missivet att

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	7

uppskattningar av kostnader för aktiva åtgärder accepterades. Respondenterna fick också möjlighet att ange ifall aktiva åtgärder vidtagits innan 2008.

Urval och skattningsförfarande

Utbildningsanordnare

Utbildningsanordnarna omfattas av en totalundersökning, därmed sker inget urval för dessa. Ingen uppräknig till totalnivå görs på grund av populationens ringa omfattning (17 stycken).

Arbetsgivare

Urvalet omfattar totalt 240 företag. Som beskrevs i avsnitt 1.1.1 Undersökningsenhet, population och ram var urvalsramen indelad i två stratum. Utgångspunkten var att den ena gruppen innehöll företag som varit föremål för tillsyn och den andra gruppen företag som ej varit föremål för tillsyn. Från vardera stratum gjordes ett slumpmässigt urval av 120 företag. Den slutliga urvalsstorleken per stratum redovisas i tabell 3.

Tabell 3. Stratumindelning

Stratum	Kategori	Antal företag i ram	Antal företag i urval
1	Grupp 1/Föremål för tillsyn	189	120
2	Grupp 2/Ej föremål för tillsyn	380	120
	Summa	569	240

Gränsdragningen mellan de två grupperna verkar dock inte enbart kunna hänföras till om företaget varit föremål för tillsyn eller ej. I enkäten ställdes en inledande fråga om tillsyn: ”Har ert företag/verksamhet under perioden 2007 – 2010 varit föremål för tillsyn av Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller tidigare Jämställdhetsombudsmannen (JämO)?”. Resultatet redovisas i tabell 4.

Tabell 4. Andel som svarat att de varit föremål för tillsyn efter stratum

		Ja	Nej	Vet ej
Stratum	Grupp 1/Föremål för tillsyn	50 %	37 %	13 %
	Grupp 2/Ej föremål för tillsyn	44 %	47 %	9 %

De företag som varit föremål för tillsyn förekommer således i båda grupper.

Vid en urvalsundersökning förekommer en viss osäkerhet vilken kan hänföras till urvalet. Dessutom har både objektsbortfall och partiellt bortfall inträffat. Objektsbortfall innebär att

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	8

uppgifter saknas helt från ett ärende (förhandling). Partiellt bortfall innebär att svar saknas för minst en av frågorna. I avsnitt 2.1.3 nedan redogör vi för bortfallet och presenterar svarsandelsmått.

Både objektbortfall och partiellt bortfall förekommer, se vidare avsnitt 2.1.3. Objektbortfall innebär att uppgifter saknas helt från en individ. Partiellt bortfall innebär att svar saknas för minst en av frågorna. Det kan därför finnas behov av att kompensera för bortfallets potentiellt snedvridande effekt. I denna undersökning har bortfallskompensation genomförts med rak uppräknings inom strata. Med detta förfarande gör man antagandet att bortfallets egenskaper är desamma som egenskaperna för de svarande.

Målstorhet i undersökningen är procentandelar och antalsuppgifter. Estimatoren för procentandelar ges av

$$p = \frac{\sum_{k \in r} w_k y_k}{\sum_{k \in r} w_k} \quad (1)$$

där $r = \{1, 2, \dots, k, \dots, m\}$ betecknar svarandemängden och m antal svarande. w_k betecknar den bortfallsjusterade designvikten. $y_k=1$ om individ k har den efterfrågade egenskapen och 0 annars. Denna vikt har tagits fram med hänsyn tagen till urvalsdesign, bortfall som uppstått i undersökningen och övertäckning.

För skattningar av målstorheter inom olika redovisningsgrupper används ovanstående skattningsuttryck med skillnaden att y_k sätts till 0 för individer som inte tillhör redovisningsgruppen.

För skattningar av antalsuppgifter används endast täljaren i uttryck (1).

2.1.1 Ramtäckning

Problem med ramtäckning kan delas upp i övertäcknings- och undertäckningsfel. Övertäckningsfel innebär att urvalet innehåller individer som ej uppfyller de definierade kriterierna för att ingå i populationen. Undertäckningsfel är allvarigare och innebär att vi i urvalet missar att få med delar av populationen vi är intresserade av att undersöka.

Beträffande osäkerhetskällan täckning finns en viss övertäckning i ramen. Att uppgifterna avseende företag/organisationer är ett par år gamla har medfört att erhållna register i flera fall varit nödvändiga att uppdatera. Detta beror bland annat på att erhållna register innehållit företag/organisationer som inte längre existerar eller som slagits samman eller gått upp i andra företag/organisationer. Eftersom ramarna inte omfattade kontaktuppgifter till personalansvarig eller person i liknande befattning har dessa uppgifter kompletterats med i efterhand.

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	9

I samband med att urvalet skulle förses med adresser har vissa företag identifierades som övertäckning. I samband med påminnelsearbetet framkom också information som innebar att några företag registrerades som övertäckning. I övrigt antas problem med ramtäckning vara relativt litet. Antalet övertäckningsobjekt redovisas i tabell 6 och tabell 7.

Metodiken att hantera övertäckningen i skattningsförfarandet är anta att andelen som ej tillhör populationen i ramen är lika stor som den identifierade övertäckningen i urvalet. Skattningen av målstorheter i populationen hanteras därför teoretiskt inom ramverket för domänskattningar, nämligen domänen ”tillhör populationen” i ramen.

2.1.2 Mätning

Datainsamling

Datainsamling har skett via postala enkäter. Enkäten har skickats ut till namngivna kontaktpersoner.

Två veckor efter det första utskicket sändes en påminnelse till de arbetsgivare och utbildningsanordnare som ännu inte besvarat enkäten. Ytterligare en vecka senare sändes en andra påminnelse ut. På grund av den låga svarsfrekvensen beslutade Statisticon i samråd med Mapsec att även genomföra telefonpåminnelser. I stort sett samtliga företag och organisationer kontaktades per telefon. Genom detta påminnelsearbete framkom också varför flera företag och organisationer inte svarat på enkäten. Brist på tid var den huvudsakliga orsaken. Uppskattningsvis har detta påminnelsearbete genererat ett 30-tal svar. I tabell 5 återfinns en sammanställning av datainsamlingen.

Tabell 5. Datainsamlingen

Aktivitet	Datum
Huvudutskick via postal enkät	5 januari 2011
Påminnelsebrev nr 1 via postal enkät	17 januari 2011
Påminnelsebrev nr 2 via postal enkät	24 januari 2011
Telefonpåminnelser	21 januari – 2 februari 2011
Datainsamlingen avslutas	11 februari 2011

Mätfel

Med mätfel avses att det registrerade värdet på en undersökningsvariabel, d.v.s. en fråga i frågeformuläret, inte överensstämmer med det ”sanna” värdet. Det finns ett flertal anledningar till att detta kan inträffa. Frågornas utformning är av stor betydelse för eventuella mätfel.

Frageställningarna i undersökningen har utformats av Mapsec i samverkan med Statisticon. Innan datainsamlingen påbörjades har synpunkter på frågeformuläret inhämtats via den pilotundersökning som redogörs för i avsnitt 2.1 Tillförlitlighet totalt.

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	10

2.1.3 Svartsbortfall

Svartsbortfall kan delas upp i två komponenter: objektsbortfall och partiellt bortfall. Med objektsbortfall menas att svar saknas helt och hållet från en utvald individ. Med partiellt bortfall menas att en svarande individ har avstått från att besvara en eller flera frågor han/hon borde svara på. För att beräkna svars- och bortfallsandelar avseende objektsbortfall använder vi den standard som Svenska Statistikersamfundet tagit fram¹. Ett (ovägt) svarsandelsmått beräknas enligt principen

$$SA = \frac{n_s}{n_s + n_b + u \times n_o} \quad (2)$$

där SA ska tolkas som SvartsAndel och u är en faktor som kan variera beroende på olika antaganden om företag i gruppen okänd status. Ett alternativ är att anta att samtliga företag i okänd status tillhör populationen och sätta $u = 1$. Detta mått benämns SA_1 i standarden. Ett annat alternativ är att anta, måhända orealistiskt, att inget företag i kategorin okänd status tillhör populationen och sätta $u = 0$. Detta mått benämns SA_3 i standarden. Det troligaste är dock att de flesta företag i kategorin okänd status tillhör populationen, men det är inte osannolikt att det även finns viss övertäckning. Ett alternativ är därför att skatta u baserat på de företag där populationsstatus lyckats fastställas. Detta mått benämns SA_2 i standarden. u skattas enligt

$$\hat{u} = \frac{n_s + n_b}{n_s + n_b + n_o} \quad (3)$$

Tabell 6. Resultatkoder

Kategori	Arbetsgivare	Utbildningsanordnare
Svar	79	10
Bortfall	115	4
Okänd	21	3
Övertäckning	25	-
Summa	240	17

Övertäckningen bland arbetsgivare består bland annat av företag som inte längre existerar eller slagits eller gått upp i andra företag/organisationer. Av de 25 övertäckningsobjekten identifierades 23 vid adressättning av urvalsramen. De två kvarvarande identifierades under påminnelsearbetet. I vilken utsträckning de objekt som har okänd status egentligen borde klassificeras som övertäckning är för oss okänt.

Baserat på resultatkoderna i tabell 6 har svarsandelsmått beräknats. Resultatet av detta redovisas för arbetsgivarenkäten i tabell 7 och för utbildningsanordnare i tabell 8.

¹ Standarden finns tillgänglig på <http://www.statistikersamfundet.se/survey/>

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	11

Tabell 7. Resultat av enkätundersökningen – arbetsgivare

Del	Population	Antal svar	Antal övertäckning	Antal bortfall/ okänd status	Andel svar (SA)
Grupp 1	189	43	12	65	36 %
Grupp 2	380	36	13	71	30 %
Totalt	569	79	25	136	33 %

Tabell 8. Resultat av enkätundersökningen – utbildningsanordnare

Del	Population	Antal svar	Antal bortfall/ okänd status	Andel svar (SA)
Totalt	17	10	7	59%

Den relativt låga svarsfrekvensen kan troligtvis förklaras av frågornas komplexitet och enkätens omfång. Att undersökningen genomfördes i nära anslutning till helgdagar kan också ha påverkat svarsfrekvensen negativt. Dessutom riktar sig enkäten till personalansvarig eller person i liknande befattning inom respektive företag/organisation, en krävande befattning, vilket kan ha bidragit till att enkäten till viss del bortprioriterats till förmån för andra åtaganden. I tabell 9 nedan redovisas status för organisationerna i urvalet till arbetsgivarenkäten. Av samtliga utvalda organisationer svarade 10 procent att de inte hade tid att svara på enkäten. En lika stor andel meddelade vid telefonpåminnelsen att de skulle svara, men skickade inte in något svar.

Tabell 9. Svarsstatus arbetsgivare

Status	Förklaring	Antal	Andel
Svar	Enkät inkommen	79	33%
Okänd status	Ej anträffad (information saknas)	21	9%
Övertäckning	Företaget har upphört/konkurs	24	10%
Övertäckning	Dubblett - samma urvalsenhet finns tidigare i urvalet	1	0%
Bortfall/Vägrare	Ej tid	23	10%
Bortfall/Vägrare	Frivilligheten/vill ej svara	2	1%
Bortfall/Vägrare	Övrigt	9	4%
Bortfall/Vägrare	För svårt	6	3%
Bortfall/Ej anträffade	Ej anträffad	41	17%
Bortfall/Ej anträffade	Telefonsvarare	6	3%
Bortfall/Ej anträffade	Upptaget	2	1%
Bortfall/Övrigt bortfall	Lovat svara	23	10%
Bortfall/Övrigt bortfall	Sjukdom	3	1%
Totalt		240	100%

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	12

För att se om de som svarat på enkäten i sina svar nämnvärt skiljer sig från de som inte svarat på enkäten genomfördes under februari månad en bortfallsanalys. 40 företag/organisationer valdes slumpmässigt ut bland de som inte svarat på enkäten. Dessa företag/organisationer kontaktades senare per telefon där de ombads att svara på en fråga (fråga 20 a). 17 företag/organisationer valde slutligen att delta i undersökningen. Resultatet redovisas i tabell 10 i jämförelse med de inkomna svaren. I bortfallsgruppen verkar det vara fler organisationer som inte har vidtagit åtgärder än bland de svarande.

Tabell 10. Ange vilken/vilka aktiva åtgärder som har vidtagits, samt när dessa aktiva åtgärder vidtagits enligt alternativ nedan, för att, enligt 7 § ovan, ge alla personer samma möjlighet att söka lediga anställningar hos er:

a) Chefer, personal som rekryterar och fack har utbildats om hur man rekryterar utan att diskriminera

Andel (%)	2008-2010 och/eller tidigare	Inte alls	Totalt
Svarande	70%	30%	100%
Bortfallsgruppen	47%	53%	100%

Rörande det partiella bortfallet bör följande nämnas. De frågeställningar där respondenterna uppmanas att ange hur stor andel anställda som är utlandsfödda eller fackligt anslutna kan av vissa uppfattats som känsliga att svara på (se avsnitt 2.1 Tillförlitlighet total). Detta kan i sin tur bidragit till att det partiella bortfallet avseende dessa båda frågeställningar är relativt stort. Av den pilotundersökning som genomfördes framkom också att uppgifter om kostnader för vidtagna åtgärder varit svåra att uppskatta vilket troligtvis resulterat i att det partiella bortfallet avseende dessa frågeställningar också är relativt stort.

2.1.4 Bearbetning

Från den rådatafil med enkätsvar som är resultatet av datainsamlingen har Statisticon genomfört bearbetningar av datafilen till en färdig analysdatabas. Med analysdatabas avses en databas vilken är färdig för sammanställningar av resultattabeller. I bearbetningsarbetet har bland annat följande moment genomförts:

- Kontroll av värden på samtliga variabler
- Åsättande av frågetexter på samtliga variabler samt etiketter på värdena på samtliga kategoriska variabler
- Kontroll av logiska hopp i enkäten
- Skapa uppräkningsvikter

Viktning

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	13

Eftersom urvalsandelen skiljer sig åt mellan de två redovisningsgrupperna kan det skilja sig åt mellan oviktade och viktade data för såväl antal såsom andelar. Inom delgrupperna (etapp II respektive gruppen av 380 företag) är förhållandena desamma mellan oviktade och viktade data. Denna indelning används dock endast för den inledande frågan 2 ("Har ert företag/verksamhet under perioden 2007 – 2010 varit föremål för tillsyn av DO eller JämO?"). I denna fråga är andelarna densamma mellan delgrupperna Urval/Föremål för tillsyn och Urval/Ej föremål för tillsyn. Antalsuppgifterna skiljer sig åt mellan oviktade och viktade värden för samtliga redovisningsgrupper.

I tabell 11 redovisas populations-, urvals- och svarsantal med tillhörande vikter. Urvalsvikten beräknas som antalet i urvalsramen dividerat med antalet i urvalet. Vid fullt svar är uppräkningsvikten densamma som urvalsvikten. I denna enkätundersökning förekom dock objektsbortfall, vilket har kompenserats genom rak uppräkningsvikt. Dessutom fanns ett visst mått av övertäckning i ramen. Genom att vi antar att de övertäckningsobjekt som identifierat i urvalsgruppen inte är den totala övertäckningen, utan att det även finns övertäckningsobjekt i den övriga urvalsramen, blir uppräkningsvikten blir då antalet i urvalsramen dividerat med summan av antalet svarande och antalet övertäckningsobjekt:

$$\text{Uppräkningsvikt} = \frac{\text{Antal i urvalsramen}}{\text{Antal svar} + \text{Antal övertäckningsobjekt}}$$

Det underliggande antagandet är att de som inte svarat inte systematiskt avviker från de som svarat. Uppräkningsvikten används för att räkna upp uppgifterna till totaler. Eftersom vissa företag har identifierats som övertäckning kommer totalen vara mindre än antalet företag i urvalsramarna. Urvalsramarna bestod av totalt 569 företag. Av dessa beräknas 427 företag tillhöra målpopulationen och resterande 142 företag skattas som övertäckning.

Tabell 11. Urvalsstorlekar och vikter

Stratum	Ram-storlek	Urvals-storlek	Urvals-vikt	Bortfall/okänt	Svar	Övertäckning	Uppräknings-vikt
Grupp 1	189	120	1,58	65	43	12	3,44
Grupp 2	380	120	3,17	71	36	13	7,76
Totalt	569	240	-	136	79	25	-

Tabell 12. Beräknad målpopulation och övertäckning i ramen

Stratum	Beräknat antal företag i målpopulation	Beräknad övertäckning i ramen
Grupp 1	148	41
Grupp 2	279	101
Totalt	427	142

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statisticons ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	14

2.2 Redovisning av osäkerhetsmått

Inga osäkerhetsmått redovisas i tabellrapporten.

3 STATISTIKENS AKTUALITET

3.1 Frekvens

Undersökningen är av engångskaraktär och är ej återkommande.

3.2 Framställningstid

Datainsamlingen genomfördes under vecka 1 till och med vecka 6 år 2011. Preliminära resultat av undersökningen levererades till Mapsec enligt överenskommelse.

3.3 Punktlighet

Utöver en preliminär resultatsammanställning levererades den definitiva resultatsammanställningen till Mapsec enligt överenskommelse den 18 februari år 2011.

4 TILLGÄNGLIGHET OCH FÖRSTÅELIGHET

4.1 Spridningsformer

Hur resultaten av denna undersökning kommer att publiceras är för oss okänt.

4.2 Presentation

Presentationen av resultaten framgår av tabellrapporten. Presentationen av kvalitetsdeklarationen framgår av detta dokument.

4.3 Dokumentation

Dokumentationen av resultaten och genomförande av undersökningen framgår av denna rapport.

4.4 Upplysningstjänster

Frågor rörande undersökningens genomförande kan ställas till Allan Gustafsson på Mapsec. Frågor rörande tabellverket och kvalitetsdeklarationen kan ställas till Anders Hallberg på telefon 08-402 29 13 på Statisticon AB.

5 ÖVRIGT

Undersökningsledare för enkätundersökningen till har varit Anders Hallberg på Statisticon AB. Utöver detta har även Andreas Eriksson, Mats Forsberg, Mats Nyfjäll, Sophia Olofsson och Sofia Sveicers medverkat i arbetet med genomförandet av undersökningen.

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

cx

Dokumenttyp	Klass	Projekt	Kund	
Rapport 2	-	Aktiva åtgärder mot diskriminering	Mapsec	
Version	Datum	Författare	Statistics ProjektID	Sida
6	2011-03-04	Anders Hallberg	STK_4017	15

L:\Privata

företag\Mapsec\STK_4017_Diskriminering\Document\Report\Rapport_02.6_Kvalitetsdeklaration_utan_bilagor.do

CX