

Arbetsmarknadsdepartementet

Diskrimineringsombudsmannen
Box 3686
103 59 Stockholm

Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att utöka tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Diskrimineringsombudsmannen (DO) att utöka tillsyns- och främjandeinsatserna avseende arbetsgivares arbete med lönekartläggning och universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 14–16 §§ diskrimineringslagen (2008:567). Insatser av främjande karaktär ska ske i samråd med Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80) och Universitets- och högskolerådet (UHR).

Uppdraget löper under perioden 2013–2014 och totalt avsätts 9 000 000 kronor för ändamålet. DO får för uppdragets genomförande disponera högst 1 000 000 kronor under 2013. För 2014 beräknas DO få disponera högst 8 000 000 kronor. Kostnaden ska belasta utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet, anslaget 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder, anslagsposten 29 Särskilda jämställdhetsåtgärder – del till DO.

Diskrimineringsombudsmannen ska senast den 1 mars 2015 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet, med kopia till Utbildningsdepartementet) i en rapport redovisa resultaten av uppdraget och en analys av resultaten samt lämna en redovisning av hur medlen har använts. I rapporten ska den granskande och främjande verksamheten redovisas var för sig.

Bakgrund

Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att diskrimineringslagen (2008:567) följs. Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter

oavsett bland annat kön. DO har även till uppgift att på andra sätt främja arbetet mot diskriminering inom arbetslivet och utbildningsväsendet. Det gör DO bl.a. genom att informera, utbilda och ha kontakter med olika aktörer.

Några väsentliga förändringar har gjorts i diskrimineringslagen i fråga om arbetsgivares skyldighet att upprätta planer och att göra lönekartläggningar. Arbetsgivare är numera endast skyldiga att göra sådana planer och lönekartläggningar vart tredje år, till skillnad från tidigare då detta skulle göras varje år. De nya reglerna började gälla 2009 och skulle börja tillämpas samma år. Många arbetsgivare ska därför ha gjort sådana kartläggningar under 2012.

Även inom utbildningsområdet gjordes några ändringar i bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen, såsom att skyldigheten att årligen upprätta en likabehandlingsplan numera är kopplad till en vitessanktion.

Mot denna bakgrund finns det i dag behov av att, som en engångssatsning, avsätta särskilda medel för en större och mer sammanhållen tillsyn över tillämpningen av bestämmelserna om lönekartläggning samt över universitetens och högskolornas arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Satsningen kan bidra till att DO:s arbete intensifieras inom detta område. Det finns även behov av information och utbildning om de aktuella bestämmelserna.

På regeringens vägnar

Erik Ullenhag

Cafer Uzunel

Kopia till
Utbildningsdepartementet/JÄM
Utbildningsdepartementet/UH
Regeringskansliets förvaltningsavdelning, RK Ekonomi
Regeringskansliets revisionskontor
Kammarkollegiet
Universitets- och högskolerådet (UHR)
Delegationen för jämställdhet i arbetslivet