

ArbetsmarknadsdepartementetDiskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att genomföra insatser för att stärka arbetsgivares arbete mot diskriminering i arbetslivet

Regeringens beslut

Regeringen ger Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att vidta särskilda insatser för att stärka arbetsgivares förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet och religion.

I uppdraget ingår att:

- Granska arbetsgivares förebyggande arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter, så kallade aktiva åtgärder.
- Utifrån resultatet av granskningarna och annan befintlig kunskap utveckla och sprida kunskapsstöd på området riktat till arbetsgivare, t.ex. i form av en vägledning.

Myndigheten ska när uppdraget genomförs samverka med Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap i den del som rör spridning av kunskapsstöd.

Diskrimineringsombudsmannen ska senast den 1 mars 2026 delredovisa och den 1 mars 2027 slutredovisa uppdraget till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) med kopia till Forum för levande historia. I slutredovisningen ska ingå dels en redogörelse av hur och i vilken utsträckning framtaget kunskapsstöd har spridits och använts av berörda aktörer, dels en analys av hur berörda aktörer har uppfattat värdet av

kunskapsstödet, vilka delar som varit särskilt viktiga och, i den mån det är möjligt, effekter av stödet.

För uppdraget får myndigheten under 2024 använda högst 500 000 kronor som ska redovisas mot det under utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet för budgetåret 2024 uppförda anslaget 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m., anslagsposten 10 Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott. Medlen betalas ut engångsvis efter rekvisition till Kammarkollegiet senast den 1 december 2024.

Medel som inte har använts för avsett ändamål ska återbetalas senast den 31 mars 2025 till Kammarkollegiet. Vid samma tidpunkt ska en ekonomisk redovisning av använda medel lämnas till Kammarkollegiet.

Redovisning, rekvisition och återbetalning ska hänvisa till det diarienummer som detta beslut har.

Ärendet

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen (2008:567) inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Av Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2023 framgår att flest anmälningar som rör arbetslivet handlar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. Att människor utsätts för diskriminering vid rekrytering framgår bl.a. av myndighetens forskningsöversikt ”Rekrytera utan att diskriminera – Vad visar forskning?” från samma år. Enligt rapporten pekar såväl forskning som människors erfarenheter på att det är svårare för vissa grupper av individer att få jobb eller attraktiva befattningar än andra. Ett av huvudresultaten var att arbetssökande med arabisk klingande namn får färre kallelser till anställningsintervjuer.

Diskrimineringsombudsmannens rapport Förekomsten av diskriminering (2023) synliggör även hur t.ex. romska kvinnor undviker traditionell klädsel och döljer sin romska identitet för att undvika diskriminering och komma in på arbetsmarknaden.

Av Brottsförebyggande rådets fördjupade studie av afrofobiska hatbrott framgår bl.a. att afrosvenskar upplever diskriminering inom framför allt arbetslivet i form av orättvis lönesättning, andra krav och förväntningar, utfrysning bland kollegor m.m. Även EU:s byrå för grundläggande rättigheters (FRA) rapport ”Being Black in the EU” (2023) beskriver upplevelser av diskriminering inom arbetslivet och i samband med jobbrekryteringar som har samband med hudfärg, etnisk tillhörighet eller invandrarbakgrund och religion.

Det är viktigt att bestämmelserna om aktiva åtgärder följs för att de ska vara ett effektivt medel för att i praktiken nå lika rättigheter och möjligheter inom bl.a. arbetslivsområdet. Brist på kunskap om bestämmelserna eller hur arbetet ska genomföras får inte utgöra ett hinder för arbetsgivares insatser på området. Det finns därför behov av ökad kunskap om såväl diskrimineringslagens förbud mot diskriminering som om vilka möjligheter arbetsgivare har att ställa krav på sina anställda. Av betänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området (SOU 2020:79) framgår att arbetsgivarna efterfrågar en betydligt högre grad av stöd i sitt arbete för att veta vad som krävs för att lagens krav ska vara uppnådda.

Sammantaget ger befintlig kunskap en bild av att det finns särskilda utmaningar vad gäller diskriminering inom arbetslivet som kräver förstärkta insatser. Diskrimineringsombudsmannen bör därför få i uppdrag att genomföra särskilda tillsyns- och kunskapshöjande insatser för att stärka arbetsgivares arbete mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och religion.

Regeringen beräknar att totalt 4 000 000 kronor kommer att avsättas för uppdraget under förutsättning att riksdagen anvisat medel för det aktuella anslaget.

På regeringens vägnar

Paulina Brandberg

Maria Engvall

Kopia till

Arbetsmarknadsdepartementet/ ARM

Arbetsmiljöverket

Forum för levande historia

Kammarkollegiet

Myndigheten för arbetsmiljökunskap