

Antidiskriminerings- verksamheter 2021

**Återrapportering av bidragets
användning och effekter för
verksamhetsåret 2019**

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) 2021

Författare: Emma Elowsson

Webb: www.mucf.se

Antidiskriminerings- verksamheter 2021

**Återrapportering av bidragets
användning och effekter för
verksamhetsåret 2019**

Förord

Det här är sjätte året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor lämnar en återrapportering gällande statsbidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Denna rapport ger en bild av hur bidraget har använts under år 2019. Totalt har myndigheten fördelat 28 miljoner kronor till 17 antidiskrimineringsverksamheter för verksamhetsår 2019.

Myndigheten bedömer att både användningen av bidraget och de effekter som organisationerna själva uppskattar att deras verksamheter leder till ligger i linje med bidragets syfte. Myndigheten har i denna uppföljning gjort en särskild insats för att utreda vilka resultat och effekter som bidraget skapar. För att ge underlag till bedömningen av effekter har fyra antidiskrimineringsverksamheter intervjuats. De har valts ut för att vara representativa för den bredd av aktörer som erhåller bidrag för antidiskrimineringsverksamhet.

Myndigheten bedömer att både användningen av bidraget och de resultat och effekter som verksamheterna beskriver ligger i linje med respektive bidrags syfte.

Rapporten har tagits fram av Emma Elowsson på avdelningen för statsbidrag.

Lena Nyberg

Generaldirektör

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

Innehåll

Sammanfattning	6
Inledning	7
Uppdraget	7
Tidigare rapporteringar	8
Verksamhetslogik för organisationsbidragen	9
Rapportens upplägg	10
Underlag till rapporten	11
Dokumentation från organisationerna	11
Intervjuer med organisationerna	11
Materialets tillförlitlighet	12
Barn- och ungdomsorganisationer	13
Så användes bidraget	13
Etniska organisationer	17
Så användes bidraget	17
Hbtq-organisationer	20
Så användes bidraget	20
Resultat och effekter av organisationernas olika roller	23
Den sociala rollen	25
Rollen som opinionsbildare och brobyggare	26
Den strukturerande och processdrivande rollen	28
Rollen som demokrati- och plantskola	31
Den tillgängliggörande och kompenserande rollen	33
Utmaningar och möjligheter för civilsamhället	34
Utmaningar och möjligheter för MUCF	35
MUCF:s samlade bedömning	36
Myndighetens förslag	38
Referenser	40
Bilagor	
Organisationsbidrag 2019	42
Barn- och ungdomsorganisationer	42
Etniska organisationer	46
Intervjuguide	47
Hbtq-organisationer	47

Sammanfattning

Det här är sjätte året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor rapporterar resultat och effekter av bidragsgivningen till antidiskrimineringsverksamheter. I rapporten redogör myndigheten för hur stödet till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering har använts. Myndigheten ska om möjligt också redogöra för vilka effekter som bidraget har haft i förhållande till syftet i den styrande förordningen.

Myndigheten har i årets rapport utvecklat metoden för materialinsamling och analys, för att bättre kunna bedöma vilka resultat och effekter bidragen skapar. I rapporten ger myndigheten en bild av hur bidraget har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vidare redogörs för bidragets användningsområden, resultat och möjliga effekter. Myndighetens bedömning av statsbidragets effekter baseras på intervjuer med fyra verksamheter, som valts ut för att de är representativa mottagare av statsbidraget. De har beskrivit sin verksamhet och de resultat och effekter som verksamheten skapar, för individer, organisationerna och samhället i stort.

Den statistik som redovisas i rapporten baseras på organisationernas egna uppgifter och har hämtats från myndighetens elektroniska ansökningssystem, där antidiskrimineringsbyråerna har återrapporterat sin verksamhet för verksamhetsår 2019. Bidragets användningsområden redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten.

Myndigheten gör bedömningen att de resultat och effekter som organisationerna har rapporterat ligger väl i linje med bidragets syfte. Myndigheten bedömer också att bidraget till antidiskrimineringsbyråerna är av stor vikt för deras existens och verksamhet. Förhoppningen är att denna rapport ska ge regeringen ett relevant underlag för att bedöma hur bidragsgivningen till antidiskrimineringsverksamheter kan utvecklas.

I slutet av rapporten lämnar myndigheten förslag till regeringen. Myndigheten föreslår att regeringen utöver det befintliga bidraget avsätter ett särskilt belopp för att stimulera nya byråer att etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet.

Inledning

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) är en statlig myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. En av myndighetens kärnuppgifter är att fördela bidrag till föreningsliv, internationellt samarbete, kommuner och forskning. MUCF fördelar bidrag till organisationer som kan söka organisationsbidrag, projektbidrag eller verksamhetsbidrag.



Figur 1.1 Illustration över de olika bidrag som myndigheten fördelar 2021

Den här rapporten återger användningen och effekterna av statsbidraget till nationella verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering. De organisationer som uppfyller kravet för bidraget verkar under olika namn och kallas oftast för *antidiskrimineringsbyråer*.

Myndigheten har fördelat bidraget till antidiskrimineringsbyråer sedan 2008, enligt Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering. Sedan verksamhetsår 2016 har myndigheten haft i uppdrag att "lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget"¹.

¹ Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020, 2021

Kort om bidraget

Antidiskrimineringsbyråerna ansöker om ett så kallat verksamhetsbidrag för att driva verksamhet vars syfte är att arbeta med att förebygga och motverka diskriminering. Arbetet ska bedrivas utifrån de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder².

Byråerna ska förebygga och motverka diskriminering genom:

- 1) avgiftsfri rådgivning och genom information till en enskild om hur hen kan ta vara på sina rättigheter, samt
- 2) opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning³.

Verksamheterna ska bedrivas utan vinstsyfte. Vidare krävs att byråerna har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder. Det ska också finnas personer i verksamheten som har kunskaper om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området⁴.

Verksamhetslogik för verksamhetsbidragen

Verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva verksamhetens förutsättningar, genomförande och förväntade resultat. Det ger överblick och illustrerar hur olika delar antas hänga ihop och hur de bygger en logisk kedja mellan syfte, aktiviteter, resultat och effekter på kort och lång sikt. Den tydliggör de antaganden som en verksamhet vilar på och sätter fokus på effekterna av myndighetens arbete, det vill säga det yttre resultatet av myndighetens insatser. Verksamhetslogiker kan bidra i både uppföljning och utvärdering, genom att binda samman aktiviteterna med resultat och med effekter på kort och lång sikt. Det är vanligen lättare och mindre kostsamt att mäta det som ligger tidigt i effektkedjan (aktiviteter och resultat⁵), än det som ligger senare i samma kedja (effekter på kort och lång sikt). Men om resultaten uppfyller förväntningarna, innebär det att förutsättningar finns för att även nästa steg i effektkedjan kan inträffa. Arbetet går alltså i riktning mot målet, där effekterna är realiserade (ESV 2016:31).

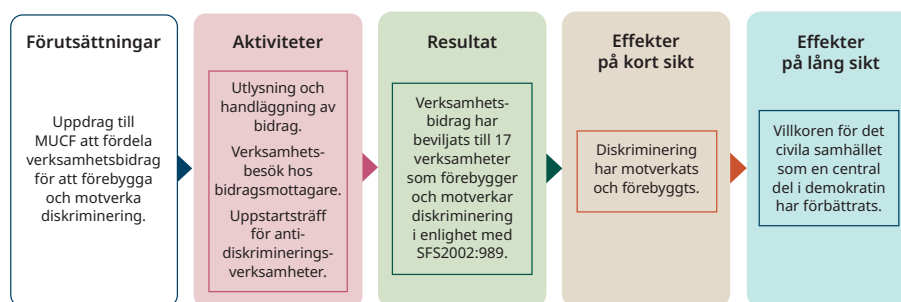
Baserat på förordningen för verksamhetsbidraget, har följande verksamhetslogik konstruerats. Den är framtagen på myndighetsnivå, för att spegla MUCF:s arbete med verksamhetsbidragen. Under intervjuerna har samtalen inriktats på att skapa en motsvarande verksamhetslogik för det enskilda verksamhetsbidraget, på verksamhetsnivå.

² Diskrimineringsgrunderna anges i Diskrimineringslagen (2008:567).

³ 2 § Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

⁴ 3 § Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

⁵ Resultat benämns i vissa sammanhang utfall eller prestationer. För att underlätta förståelsen används i denna rapport benämningen resultat.



Figur 1.2 Verksamhetslogik för verksamhetsbidragen

Som figur 1.2 (ovan) visar, utgör uppdraget till MUCF att fördela bidraget en förutsättning för hela effektkedjan. För att utföra uppdraget har MUCF gjort en utlysning av medel och handlagt de inkomna ansökningarna om bidrag. Arbetet resulterade i att 17 antidiskrimineringsverksamheter beviljats bidrag i enlighet med gällande förordning.

Under 2019 har myndigheten gjort besök hos ett flertal antidiskrimineringsverksamheter. Myndigheten har även organiserat en uppstartsträff⁶ för de verksamheter som beviljats bidrag för 2019. Syftet med detta är att stärka lärande och ömsesidig förståelse, mellan myndighetens handläggare och stödmottagarna.

Mot bakgrund av förordningen, är det möjligt att härleda de önskade effekterna av bidraget, på kort och på lång sikt. På kort sikt ska verksamheterna bidra till att *diskriminering har motverkats och förebyggts*. Detta ska enligt förordningen ske genom:

- 1) avgiftsfri rådgivning och information till en enskild om hur han eller hon kan ta till vara på sina rättigheter och
- 2) opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning.

På lång sikt sätts bidragen i relation till målen för politiken för det civila samhället. På lång sikt ska verksamheterna därför bidra till att:

- Villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin har förbättrats.

Mot dessa effektmål analyseras därför vilka resultat och effekter som antidiskrimineringsverksamheterna skapar.

Underlag till rapporten

De kvantitativa uppgifter som redovisas och analyseras i den här rapporten är hämtade från myndighetens digitala ansökningssystem. Vid redovisningen

⁶Uppstartsträffen skedde under 2019, men har redan avrapporterats i föregående års rapport om bidraget till antidiskrimineringsverksamheter

svarade organisationerna på frågan om hur de använde bidraget 2019 genom både fritextsvar och fasta svarsalternativ. De fasta svarsalternativen gör det möjligt att systematisera uppföljningen. Redovisningarna för 2019 kom in till myndigheten år 2020.

Myndigheten har gjort intervjuer med fyra organisationer som fått bidrag under 2019. Dessa valdes ut för att vara representativa antidiskrimineringsverksamheterna och spridningen mellan dem. I praktiken är det ofta en verksamhetsledare eller en person som på annat sätt är insatt i det praktiska arbetet i verksamheten som har blivit intervjuad.

Syftet med intervjuerna var att skapa en fördjupad förståelse för hur läget var innan verksamheten fick bidrag, hur deras verksamhet ser ut och vilka mål och aktiviteter de gör som bekostas av bidraget samt vilka resultat och effekter som deras verksamhet skapat, på kort och lång sikt. Därutöver fick de intervjuade beskriva den kontrafaktiska situationen, det vill säga hur situationen skulle skilja sig från hur det faktiskt varit, om de inte hade fått verksamhetsbidrag under 2019. Slutligen ombads de även beskriva vilka förändringar de skulle önska, för att kunna driva en ännu bättre och mer framgångsrik verksamhet i framtiden.

Intervjuerna tog vanligen ungefär en timme. De gjordes under mars och april via webbmöten, som spelades in och analyserades. Intervjuguiden återfinns i bilaga 3.

Materialets tillförlitlighet

Myndigheten vill understryka att redogörelsen enbart bygger på rapporteringar och uppskattningar från verksamheterna själva. Deras subjektivitet bör problematiseras, framför allt när det gäller svaren på de frågor som handlar om vilka resultat och effekter deras verksamhet har gett. Samtidigt är det verksamheterna som har bäst kunskap om det arbete som bedrivits, vilka som tagit del av deras arbete och hur metoder och lärdomar från verksamheten har spridits till andra. Det är även verksamheterna som över tid har kunnat se vilka eventuella förändringsprocesser som kommit igång av deras arbete och i vilken utsträckning dessa lever vidare över tid.

För att göra det sannolikt att deras verksamhet faktiskt har lett till de effekter som beskrivs, har varje intervju utgått ifrån en tydlig struktur, där utgångsläge och behov, mål och aktiviteter, resultat av aktiviteterna och därpå följande effekter har beskrivits och motiverats av den intervjuade. De har fått resonera kring verksamhetens styrkor och svagheter, vad de lärt sig över tid om sin verksamhet och sina målgrupper och vilka effekter de skapar för målgrupperna och varför dessa effekter uppstår. De har även fått ta ställning till om och motivera varför de anser att de bidragit till att uppnå förordningens syften. På så vis knyts en logisk kedja mellan bidraget, verksamheten och förordningen, där varje effekt för att kunna hållas för trolig, måste underbyggas av behoven, de genomförda aktiviteterna och deras resultat.

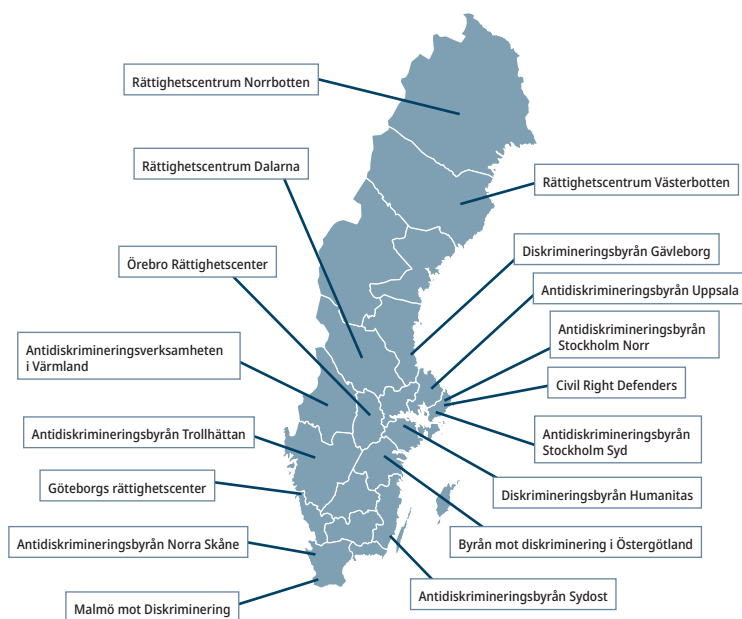
Eftersom myndigheten enbart har intervjuat ett fåtal verksamheter bör intervjuerna ses som exempel på effekter kan skapas av verksamheterna, snarare än som bevis på att varje verksamhet skapar just dessa effekter på detta specifika sätt.

Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet⁷ och uppmanar därför i stor utsträckning nya antidiskrimineringsbyråer som verkar i ett geografiskt område där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning. Därefter redovisas bidragsbeloppens storlek, vilket ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

Geografisk spridning

De 17 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2019 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. En byrå, Civil Rights Defenders, tillkom detta år, vilket innebär att antalet antidiskrimineringsbyråer ökat med en byrå sedan år 2018. Figur 2.1 visar antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning i landet år 2019. Här framgår de orter där byråerna har sitt kontor, men däremot inte de orter där föreningarna (huvudmännen)⁸ har sitt säte, då detta inte alltid är i samma kommun som byråerna har sina kontor. Viktigt att notera är att antidiskrimineringsbyråerna ofta genomför verksamhet även utanför den kommun där de har sitt kontor, och därmed har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför kommungränserna.



Figur 2.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning, 2019

⁷ 1 § 2 Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

⁸ Varje antidiskrimineringsbyrå drivs av en förening ("huvudman") som har en styrelse och ett säte.

Verksamhet	Organisation	Säte
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne*	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland**	Karlstad
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping
Civil Rights Defenders	Civil Rights Defenders	Stockholm
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna
Antidiskrimineringsbyrån Väst	Antidiskrimineringsbyrån Väst***	Göteborg
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr****	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

* Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg bytte 2018 namn till Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne

** Brottsförebyggande Centrum i Värmland bytte 2019 namn till Agera Värmland

*** Göteborgs Rättighetscenter bytte 2020 namn till Antidiskrimineringsbyrån Väst

**** Antidiskrimineringsbyrån Stockholm bytte 2019 namn till Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr

Tabell 2.1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskrimineringsverksamhet 2019.

Tabell 2.1 ovan visar var antidiskrimineringsbyråerna hade sitt kontor 2019, men deras verksamhet sträcker sig oftast långt utanför den kommun där byrån ligger. Nedanstående tabell visar i hur många kommuner som byråernas verksamhet har bedrivits, samt hur många kommuner som ingått i deras upptagningsområde under 2019.

	2019	2018	2017
Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i	208	179	151
Totalt antal kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde	242	268	245

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

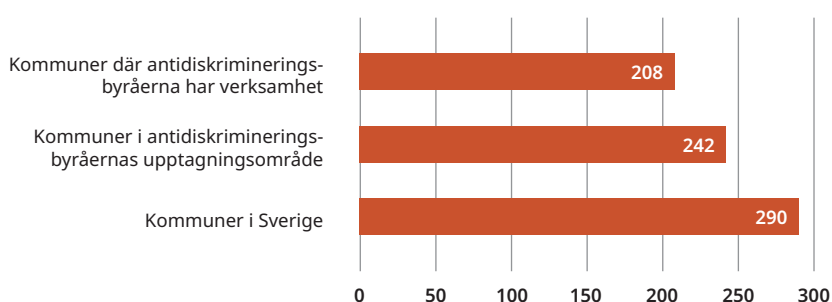
Tabell 2.2 Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i och som ingått i byråernas upptagningsområde.

I den första raden i tabell 2.2 ovan ingår de kommuner där byråerna har varit verksamma och genomfört aktiviteter som till exempel rådgivning för enskilda personer, utbildningar eller informationsinsatser. Där ingår även den kommun där byrån har sitt kontor. Med upptagningsområde (rad två)

menas de kommuner där personer som kontaktar byrån under året för enskild rådgivning, stöd och information bor. En del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde. Tabellen visar att antalet kommuner som byråerna bedrivit verksamhet i har ökat och att antalet kommuner som ingår i byråernas upptagningsområde har minskat sedan föregående år (tabell 2.2).

Notera att den breda geografiska spridningen inte behöver betyda att byråerna är kända i en kommun eller har den kapacitet som krävs för att möta behoven i samtliga län som ingår i deras verksamhets- eller upptagningsområde.

Under verksamhetsår 2019 bedrev 17 antidiskrimineringsbyråer verksamhet i Sverige. Figur 2.2 ger en illustrerad bild av antidiskrimineringsbyråernas spridning i landets kommuner jämfört med Sveriges totalt 290 kommuner. Viktigt att notera är dock att en del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde.



Figur 2.2 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning för verksamhet och upptagningsområde 2019, jämfört med det totala antalet kommuner i Sverige.

Fördelningen av medel

År 2008 till 2013 fördelade myndigheten stöd till antidiskrimineringsbyråerna utifrån en rörlig fördelningsmodell. År 2014 till 2017 övergick myndigheten istället till en fast fördelningsmodell, vilket innebar att varje verksamhet fick ett fast belopp som var lika stort för alla antidiskrimineringsverksamheter. Detta för att öka förutsägbarheten och underlätta en långsiktig planering av verksamheten, samt för att ge alla byråer samma ekonomiska förutsättningar att bedriva verksamhet. Från verksamhetsår 2018 höjdes anslaget för antidiskrimineringsverksamheten från 13 500 000 kr till 28 000 000 kr. MUCF fördelade det utökade bidraget till byråerna i januari 2018 i samband med det ordinarie bidraget, och de extra medlen kunde sökas i tre olika storleksnivåer. Byråerna kunde välja om de ville ha maximalt bidrag (över 800 000 kronor), medelnivå (400 000–800 000 kronor) eller minsta nivå (upp till 400 000 kronor). Inte oväntat valde de allra flesta byråer den högsta nivån, det vill säga maximalt bidrag. MUCF frångick därmed tillfälligt principen om att alla antidiskrimineringsbyråer ska tilldelas lika stort bidrag. Detta gjordes eftersom myndigheten ansåg att byråerna själva bäst visste hur mycket extra medel de hade användning för, då det annars hade funnits en risk att medel hade behövt betalas tillbaka. För verksamhetsår 2019 återgick MUCF till ett fast belopp som var lika stort för alla antidiskrimineringsverksamheter. Detta då byråerna haft möjlighet

att planera sin verksamhet efter en högre bidragsnivå, något de inte haft inför verksamhetsår 2018.

De flesta antidiskrimineringsverksamheter återkommer årligen med en ansökan till MUCF. Antalet beviljade verksamheter har de senaste åren legat runt 15 till 16 stycken, dock med en ökning om ytterligare en beviljad ansökan till per år under 2019 samt 2020 (se tabell 2.3).

Bidragsår	Antal beviljade Antidiskrimineringsbyråer	Utbetalat bidrag per byrå, kr	Totalt utbetalat belopp, kr
2012	16	200 000-867 500	10 000 000
2013	15	351 000-892 960	11 500 000
2014	15	807 500	11 800 000
2015	16	718 750	11 000 000
2016	16	843 750*	13 500 000
2017	15	900 000	13 500 000
2018	16	984 000-1 974 000	28 000 000
2019	17	1 647 058	28 000 000
2020	18	1 555 555	28 000 000
2021	18	1 555 555	28 000 000

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem och tidigare årsredovisningar.

Kommentar: För år 2012-2013 samt 2018 anges det spann inom vilket bidragsbeloppen låg respektive år.

*År 2016 lades en av de 16 antidiskrimineringsbyråerna ner, vilket resulterade i att resterande 15 antidiskrimineringsbyråer fick dela på återbetalade medel och erhöll därmed vardera drygt 50 000 kronor ytterligare i december 2016. Totalt fick därmed antidiskrimineringsbyråerna 895 161 kronor vardera 2016.

Tabell 2.3 Antal antidiskrimineringsbyråer som beviljades bidrag, utbetalat bidrag per byrå samt totalt utbetalat belopp, 2012-2020

Det totala anslaget ökade något för 2016. Ökningen bibehölls för verksamhetsår 2017, vilket gav varje antidiskrimineringsbyrå ett något högre bidrag för 2016 och 2017 jämfört med de föregående åren. För verksamhetsår 2018 ökade anslaget från 13 500 000 kr till 28 000 000 kr. Det ökande anslaget på 28 000 000 kr har bibehållits under verksamhetsåren 2019 till 2021.

Så användes bidraget

Samtliga antidiskrimineringsbyråer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering. Byråerna bedriver även förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Nedan beskrivs antidiskrimineringsbyråernas verksamhet mer ingående, utifrån deras två verksamhetsområden - rådgivning och information till enskilda personer, respektive opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten.

I den redovisning av bidraget som inkommit till MUCF har byråerna gjort en uppskattning av hur deras arbete har fördelat sig mellan de två verksamhetsområdena (tabell 3.1). Redovisningen visar att under verksamhetsår 2019 arbetade fem av antidiskrimineringsbyråerna främst med verksamhet riktad mot organisationer eller allmänhet, 11 av byråerna arbetade ungefär lika mycket med de båda verksamhetsområdena, medan en byrå främst arbetade med verksamhet riktad till enskilda personer. Detta är en förändring som påbörjades under verksamhetsår 2018, då fördelningen år 2017 var mycket jämn mellan de olika verksamhetsområdena.

Fördelning mellan verksamhetsområden	2019	2018	2017
Arbetar lika mycket med båda verksamhetsområden	11	7	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till enskilda personer	1	1	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	5	8	5
Totalt	17	16	15

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civillsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 3.1 Fördelning mellan verksamhetsområden

Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporteringen för 2019 års verksamhet har byråerna angett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 12 till 133 insatser har bedrivits per byrå under året. Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått totalt cirka 65 500 personer. Allt mellan 493 och 20 000 personer har nåtts per byrå, med ett genomsnitt på nästan 3 900 personer per byrå. Dessa siffror ska dock tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan olika gällande hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet. Det kan alltså vara svårt att veta exakt hur många som har nåtts vid exempelvis en mäsas eller en öppen föreläsning.

Verksamhet riktad till enskilda personer

Verksamhet som riktas till enskilda personer delas av MUCF upp i två kategorier: rådgivning- respektive insatsärenden. Med rådgivningsärende menar myndigheten ett ärende som består av en enkel förfrågan där individen efter rådgivning agerar på egen hand eller har fått svar på sina frågor. Denna typ av ärende medför ingen uppföljning eller formell avslutning från verksamheternas sida, utan kan bestå av hänvisning till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet.

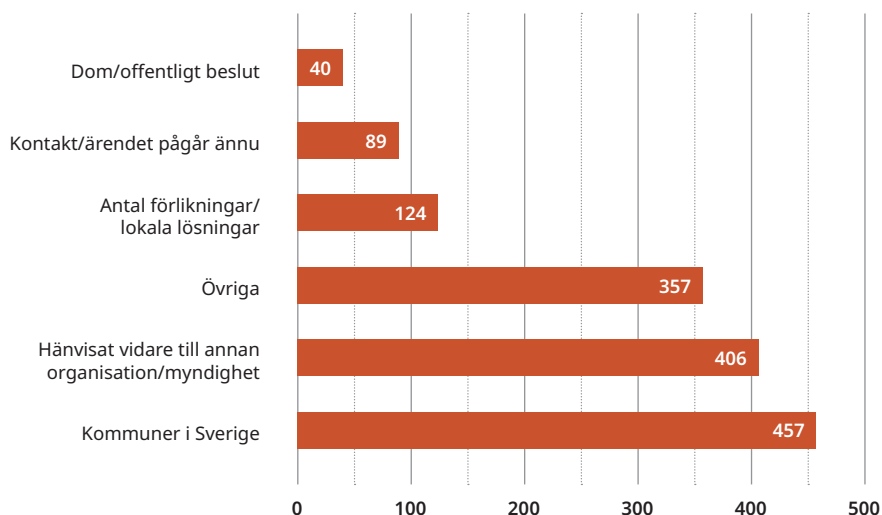
Ett insatsärende består i stället av en fråga som medför vidare hantering från byråernas sida, ofta i form av stöd eller en utredning. Ärendet medför också ett aktivt eller fortgående stöd eller en åtgärd från byrån för att lösa situationen. En åtgärd kan till exempel vara att ge stöd för att lämna in en ansökan till någon annan myndighet eller att förhandla med en motpart för att nå en förlikning eller få en ursäkt.

Under 2019 har byråerna hanterat totalt 1 085 rådgivningsärenden och 479 insatsärenden (tabell 3.2), vilket är en ökning av både rådgivningsärenden och insatsärenden sedan föregående år. Ett skäl till ökningen av antalet ärenden kan vara att ytterligare en antidiskrimineringsbyrå tillkom under 2019. Därutöver beskriver byråerna att kännedomen om deras verksamhet har ökat, vilket fått till följd att allt fler individer vänder sig till dem. Enligt verksamheternas uppskattning har de genomfört totalt 1 564 insatser till enskilda personer under 2019.

Typ av ärende	2019	2018	2017
Rådgivningsärenden	1 085	892	804
Insatsärenden	479	421	506
Totalt	1 564	1 313	1 310

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 3.2 Typ av ärende

Antidiskrimineringsbyråerna rapporterar också hur ärendena har avslutats (figur 3.1). Det kan vara svårt att redovisa exakta siffror då flera ärenden kan sträcka sig över årsskiftet, vilket gör att antalet avslutade och totalt antal ärenden skiljer sig åt. Det framgår även i slutrapportformulärets kommentarruta att byråerna har resonerat lite olika när de svarat på denna fråga, så statistiken ska snarare ses som en fingervisning än som absoluta tal.



Figur 3.1 Hur ärenden har avslutats, 2019

Det vanligaste svarsalternativet för hur ett ärende har avslutats under år 2019 är utan vidare insats eller nedlagt (454 ärenden). I detta ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen brustit. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala uppger exempelvis att svarsalternativet ”utan vidare insats/nedlagt” avser ärenden där klienten inte återkommit trots upprepade kontakter. De beskriver vidare att det även kan handla om ärenden som inte omfattas av diskrimineringslagen men där de inte kunnat hänvisa klienten vidare.

Näst vanligast är att ärendet blivit hänvisat till en annan organisation eller myndighet (406 ärenden). Dessa ärenden har i vissa fall först innefattat någon form av åtgärd från byrån innan det har konstaterats att ärendet kan hanteras bättre av någon annan organisation, som exempelvis Diskrimineringsombudsmannen, fackförbund eller Skolinspektionen.

Ett stort antal ärenden (357) ingår i kategorin ”övrigt”. I detta ingår åtgärder som inte passar in i de valbara kategorierna. Det kan exempelvis vara rena rådgivningsärenden och framförande av kritik. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att det under kategorin ”övrigt” innefattas resultat såsom kontinuerligt stöd som klienten upplevt till gagn för dess eget drivande av sin process, att klienten uppgett att situationen på till exempel sin arbetsplats förbättrats, att motparten startat en intern utredning, framförande av kritik till motparten, skapande av samarbeten och ökade kunskaper om diskriminering hos motparten.

Avslutade ärenden kan även leda till förlikning eller lokala lösningar (124 ärenden), att kontakten fortfarande pågår, för att ärendet pågår över brytpunkten för organisationens verksamhetsår (89 ärenden) eller till att dom eller offentligt beslut har meddelats i ärendet under året (40 ärenden).

I tabell 3.3 nedan redovisas en jämförelse av avslutade ärenden 2019 i förhållande till avslutande ärenden 2018 och 2017. Av tabellen framgår att antalet ärenden i kategorierna ”utan vidare insats/nedlagt” samt ärenden som hänvisats till annan organisation eller myndighet ökat kraftigt år 2019. Det har även skett

en ökning av antal ärenden inom kategorin ”dom/offentligt beslut”. Antalet förlikningar och lokala lösningar är på en jämförbar nivå med tidigare år.

Notera även att antal ärenden i kategorin övrigt, som ökade kraftigt under 2018, återigen minskat till en nivå jämförbar med nivån under 2017. 89 ärenden som påbörjats under året är ännu inte avslutade. Därför skiljer sig antal avslutade från totalt antal ärenden.

Hur ärenden har avslutats	2019	2018	2017
Utan vidare insats/nedlagt	454	283	396
Förlikning/lokal lösning	124	135	143
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	406	266	288
Kontakten/ärendet pågår ännu	89	117	131
Dom/offentligt beslut	40	20	35
Övriga	357	489	346
Totalt	1 473	1 310	1 339

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 3.3 Hur ärenden har avslutats

Samtliga antidiskrimineringsbyråer arbetar med alla sju diskrimineringsgrunder i svensk lagstiftning: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Den diskrimineringsgrund som föranledde flest ärenden 2019 är ärenden kopplade till funktionsnedsättning. Totalt hanterade antidiskrimineringsbyråerna 389 ärenden i denna kategori under 2019.

Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund	2019	2018	2017
Etnisk tillhörighet	369	336	359
Funktionsnedsättning	389	315	308
Kön	110	105	91
Könsidentitet eller könsuttryck	49	38	40
Religion eller annan trosuppfattning	70	60	74
Sexuell läggning	34	19	33
Ålder	42	32	51
Övrigt	379	366	420
Totalt	1 442	1 271	1 376

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 3.4 Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund

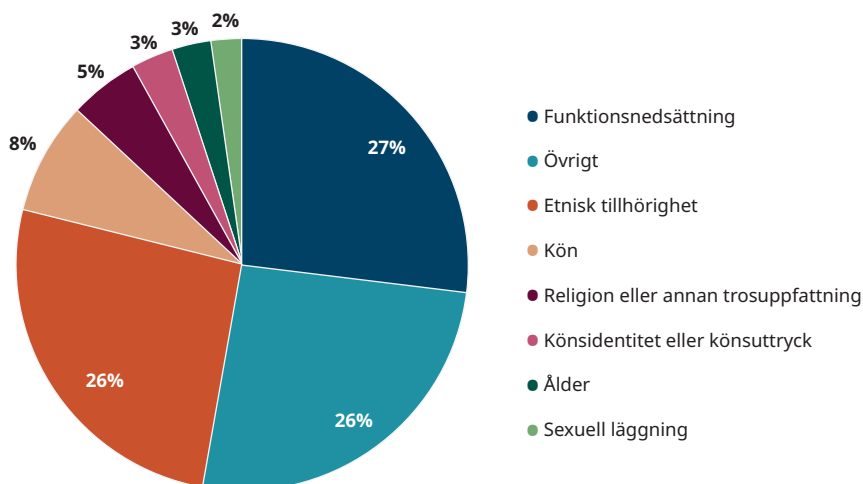
I kategorin ”övrigt” ingår bland annat ärenden som faller utanför diskrimineringslagen men som byråerna ändå valt att driva. Det handlar exempelvis om kränkande behandling och särbehandling i skola och på arbetsplatser, särbehandling på grund av socioekonomisk utsatthet, missbruk eller kriminellt förflutet, frågor kring myndighetsbeslut, migrations- eller asylärenden samt sexuella trakasserier. Byrån mot diskriminering i Östergötland uppger exempelvis att ärenden under ”övrigt” bland annat handlar om ärenden kopplat till avslag av olika ekonomiska bistånd från kommunerna. De beskriver att kategorin öv-

rigt även inkluderar även ärenden som rör kränkande behandling på arbetsplats eller skola som skyddas Arbetsmiljölagen eller Skollagen samt asylbeslut och konsumentfrågor.

Agera Värmland beskriver även de att de under kategorin ”övrigt” räknar in ärenden som efter granskning visat sig handla om missgynnande enligt föräldraledighetslagen eller sexuella trakasserier samt ärenden som inte varit diskrimineringsärenden. Även Malmö mot Diskriminering uppger att kategorin ”övrigt” innehåller ärenden som inte är kopplade till diskrimineringsgrunderna, utan där ärendet istället kan vara kopplat exempelvis till personens socioekonomiska ställning. Diskrimineringsbyrån Humanitas utvecklar detta med att ärenden i kategorin ”övrigt” trots att de kan sakna en koppling till diskrimineringsgrund, grundas i en gemensam upplevelse hos anmälaren av att ha blivit kränkt, diskriminerad och orättvist behandlad.

Att antidiskrimineringsbyråerna även arbetar med ärenden som inte direkt kopplas till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kan problematiseras, då syftet med bidraget till antidiskrimineringsverksamheten är att hantera ärenden som omfattas av diskrimineringslagen. Samtidigt görs bedömning av byråerna att diskriminering har skett, och de väljer därför att hantera dessa ärenden. Det är också värt att notera att det i många fall är svårt för byråerna att på förhand veta om det en person önskar stöd med omfattas av diskrimineringslagen eller inte. I många fall krävs någon typ av åtgärd från byråernas sida för att utreda diskrimineringsgrund i varje enskilt fall.

I likhet med tidigare år är funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet och ärenden inom kategorin ”övrigt” de mest förekommande ärendetyperna (figur 3.2). Viktigt att notera är att en anmälan kan beröra flera diskrimineringsgrunder och därför anger figur 3.2 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.



Figur 3.2 Ärenden utifrån aktuell anmäld diskrimineringsgrund 2019, efter andel

Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

Utifrån schabloniserade budgetposter går det att konstatera att byråerna både i genomsnitt och totalt lägger mest pengar på personal och administration. Nedanstående tabell visar att totalt 87 procent av bidraget används till dessa två budgetposter. Bidraget beskrivs överlag som mycket viktigt för byråernas existens och deras möjligheter att bedriva löpande verksamhet. Att merparten av bidraget går till löner är inte förvånande, då verksamheten i huvudsak är avhängig personal som hanterar ärenden, bedriver utbildning och annan verksamhet, medan själva aktiviteterna i sig oftast inte kostar särskilt mycket. Kort sagt – utan personal, ingen verksamhet. Självklart skiljer sig detta åt mellan de olika byråerna, men fördelningen i tabell 3.5 ger ändå en indikation på hur medlen används och hur antidiskrimineringsbyråerna prioriterar de interna kostnaderna.

Budgetpost	Totalt redovisade kostnader	Medelkostnad per ADB	Procent av det totala bidraget
Personalkostnader	20 668 408	1 215 789	73,8%
Administration	3 577 977	210 469	12,8%
Verksamhet	2 199 836	129 402	7,9%
Resor	559 953	32 938	2,0%
Revision	315 658	18 568	1,1%
Kompetensutveckling	256 153	15 068	0,9%

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 3.5 Intern fördelning av bidraget 2019 - totalt redovisade kostnader för alla antidiskrimineringsbyråer, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget

Byråernas storlek skiljer sig åt, den största byrån har 11 anställda, fördelat på 7 årsarbetskrafter, medan den minsta byrån har två anställda, fördelade på 1,6 årsarbetskrafter. Även antalet frivilliga som bidrar i verksamheterna skiljer sig åt, från inga frivilliga i några byråer till 30 frivilliga i den byrå som har flest frivilligt engagerade. I tabell 3.6 (nedan) redovisas genomsnitt och median av antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå.

	Anställda, antal	Årsarbetskrafter, antal	Frivilliga, antal
Genomsnitt	5	3,33	9
Median	5	3,0	6

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 3.6 Antal anställda, tjänstgöringsgrad och antal frivilliga per antidiskrimineringsbyrå, genomsnitt och median 2019.

Bidragets resultat och effekter

I detta kapitel återvänder myndigheten till frågan om vilka effekter som skapas av statsbidraget, mot bakgrund av förordningens syften. Kapitlet baseras på intervjuer med fyra antidiskrimineringsbyråer som beviljats bidrag. Intervjuerna har fokuserat på att synliggöra vilka resultat och effekter som statsbidraget skapat, genom att fokusera läget innan organisationen fick bidrag, organisationens syfte med att ansöka om bidraget, vilken verksamhet som bidraget möjliggjort och viken betydelse detta haft för individer, byråerna och för samhället i stort. Där fokuserades även den kontrafaktiska situationen, det vill säga hur situationen hade varit om byrån inte hade fått bidrag. Den kontrafaktiska situationen är betydelsefull, eftersom effekten utgörs av skillnaden mellan situationen där organisationen fick bidrag och den kontrafaktiska situationen där organisationen inte fick bidrag.

Intervjuerna visar att byråerna i de flesta fall har fått bidrag ända sedan verksamheten startade. Bidraget uppges även vara en förutsättning för att kunna driva verksamheten. Detta eftersom det används till organisationens ordinarie verksamhet, som skraddarsytt utifrån förordningens syften. De intervjuade uppger att de inte hade kunnat söka ett motsvarande bidrag från en annan aktör. Konsekvensen av ett minskat eller uteblivet bidrag hade istället blivit att krympa eller lägga ned verksamheten, eventuellt i kombination med att fokusera tydligare på att söka och driva projekt. Dessa projekt behöver då få en annan inriktning än byråns nuvarande verksamhet, för att kunna konkurrera om bidrag från andra finansiärer. Mot bakgrund av detta kan MUCF konstatera att de effekter som verksamheterna beskriver kan hänföras tillbaka till att de fick statsbidrag.

MUCF kan konstatera att byråernas verksamhet väl överensstämmer med förordningstexten och att den bidrar till att uppnå förordningens syfte, att motverka och förebygga diskriminering. På lång sikt bidrar verksamheten även till att uppnå målet för civilsamhällespolitiken, att förbättra villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin.

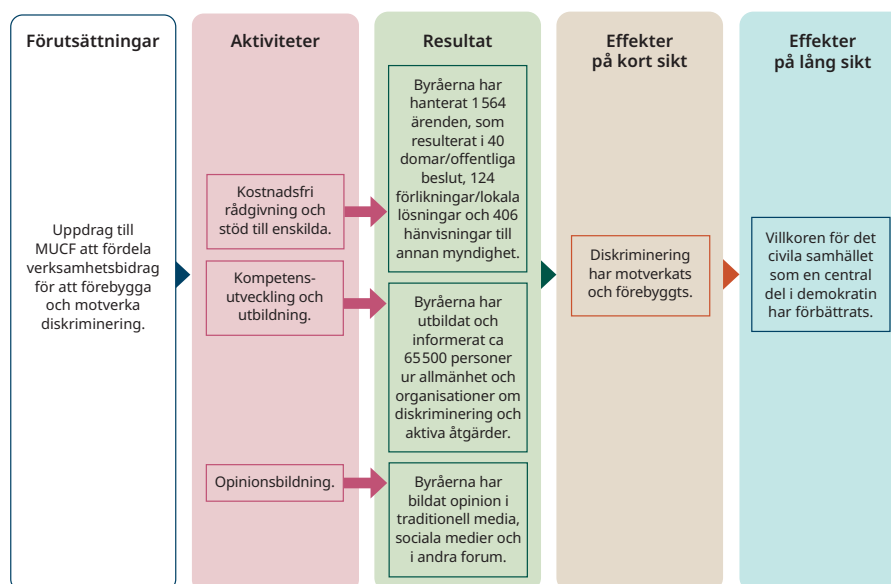
I detta kapitel diskuteras verksamheternas inriktning och aktiviteter samt deras resultat och effekter på kort och lång sikt, med utgångspunkt i intervjuerna med de fyra organisationerna. De kvantitativa resultat som redovisas i verksamhetslogiken (nedan) har beskrivits mer utförligt i kapitel tre om bidragets användning. I detta kapitel fokuseras specifikt de effekter som de intervjuade beskriver av sina verksamheter och hur dessa har bidragit till att uppnå bidragets effekter på kort sikt: att motverka och förebygga diskriminering.

Antidiskrimineringsbyråerna beskriver själva att deras verksamhet vilar på tre ben, som svarar upp mot förordningens syften. De svarar emot de tillvägagångssätt som enligt förordningen ska tillämpas för att motverka och förebygga diskriminering enligt tabell 4.1 (nedan).

Antidiskrimineringsbyråernas tre ben	Förordningens (SFS 2002:989) tillvägagångssätt för att motverka och förebygga diskriminering
Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda	Avgiftsfri rådgivning och information till en enskild om hur han eller hon kan ta till vara på sina rättigheter.
Kompetensutveckling och utbildning	Opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning.
Opinionsbildning	

Tabell 4.1. Jämförelse av antidiskrimineringsbyråernas tre ben och förordningens (SFS 2002:989) tillvägagångssätt för att motverka och förebygga diskriminering

De tre benen i verksamheten bildar strukturen för kapitlet. I anslutning till varje ben beskrivs hur verksamheten ser ut och vilka effekter de har skapat, baserat på intervjuerna med de fyra antidiskrimineringsbyråerna. Kapitlet avslutas av en kort beskrivning av möjliga förändringar, i syfte att underlätta för byråerna att driva en framgångsrik verksamhet i framtiden.



Figur 4.1 Verksamhetslogik för organisationsbidragen

Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda

Den kostnadsfria rådgivningen och stödet till enskilda är den del av verksamheten som de intervjuade vanligen lyfter som mest central. Den upplevs även skapa de mest påtagliga effekterna för individer och, i förlängningen, för samhället. Rådgivning och stöd sker både genom enklare ärenden, så kallade rådgivningsärenden och de mer omfattande insatsärendena, där byrån ger stöd och utreder ett ärende under en längre tid. Då rådgivningsärendena huvudsakligen innebär att lotsa personer i rätt riktning, som har kapacitet att hantera det fortsatta ärendet på egen hand, är det främst inom insatsärendena som byråerna ser den största effekten av sitt arbete – att individer får upprättelse.

Upprättelse för individer i allt från en lokal lösning till en domstolsprocess och upprättelse i domstol. Upprättelse för individer är en stor effekt. Av de ärenden som inleddes 2019 var det en person som vann gentemot en myndighet år 2020 och fick ersättning. Det förändrade för individen, men också för samhället, eftersom myndigheten ändrade hur de arbetar i systemet och vi utbildade handläggare på den myndigheten. [...] Det är inte resursstarka personer som kontaktar oss, de har inte råd att betala ett ombud.

De nämner särskilt att det ofta är resurssvaga individer som kontaktar dem, individer som inte skulle ha möjlighet att driva sina ärenden själva eller genom att anlita ett juridiskt ombud. Därför är det en demokratifråga, menar de intervjuade, att även dessa grupper, genom byråerna, får hjälp och stöd att bevaka sina intressen. Som citatet (ovan) visar, ser byråerna även hur de olika delarna av verksamheten vävs samman, där ett individärende om diskriminering kan leda till större förändringar i det ordinarie arbetet i den diskriminerande organisationen, vilket i sin tur leder till effekter även på samhällsnivå.

En typ av ärenden som ökat kraftigt under senare år är diskriminering i skolan kopplad till funktionsnedsättning. Där beskriver byråerna att deras arbetssätt, där de söker lösningar på lokal nivå som kan förbättra situationen för både den diskriminerade eleven och alla efterkommande elever i liknande situationer är en viktig metod för att både motverka nuvarande och förebygga framtida diskriminering.

Vi är lösningsfokuserade mer än att vi vill genomdriva lagen i dess bokstav. Diskrimineringslagen har bara en möjlighet – har du diskriminerat så får du betala diskrimineringsersättning. Men vi söker alla möjliga former av lösningar, till exempel att organisationen gör saker annorlunda framöver eller ändrar vissa rutiner som fungerar diskriminerande. För samhället är det ju bättre om att ändra på det sättet vi gör, än att driva i domstol.

Den intervjuade nämner även att det i vissa ärenden kan vara viktigare att få till stånd en ändring snabbt, än att driva en domstolsprocess som leder till en monetär ersättning många år senare. Det gör att antidiskrimineringsbyrån i många fall är ett bättre alternativ än att anlita en kommersiell juristbyrå. Det motiveras av att en juristbyrå enbart kan söka diskrimineringsersättning, medan antidiskrimineringsbyrån har tillgång till fler verktyg.

I skolärenden där elever diskrimineras, som inte är rimliga att driva juridiskt men där eleven behöver få till en förändring nu - då kan vi sitta med i möten med skolan och komma fram till lokala lösningar, för att individer ska få upprättelse. Det finns inga andra möjligheter än vi eller att ha ett privat ombud, vilket är kostsamt och få har råd med det.

En av de intervjuade påpekar även att det ger en större tyngd åt ärenden när antidiskrimineringsbyrån blir involverad. Det påverkar direkt den diskriminerande organisationens vilja att tillmötesgå den enskilda när byrån kopplas in i ärendet. Det märks exempelvis direkt på stämningen i rummet under möten mellan organisationen och den enskilda, att en av byråns jurister deltar i ett

möte. Den intervjuade uppger att det kan ge en omedelbar effekt och direkt påverka den enskildas möjligheter till upprättelse. I skolärenden bidrar det även starkt till möjligheten att uppnå en bättre anpassad situation för eleven i den fortsatta skolgången.

I möten med föräldrar och skolledning får en helt annan innebörd när vi sitter med i rummet, än när vi inte gör det. Det har en effekt att vi överhuvudtaget finns med i loopen.

De intervjuade påpekar särskilt hur betydelsefullt det är att deras anställda är jurister som kan diskrimineringslagstiftningen. De har tillgång till det språk och de verktyg som gör att de kan ge rådgivning av god kvalitet. De tillför också en tyngd till sammanhanget, där de blir tagna på allvar, just för att de är jurister och företrädare den enskilda.

Att vi hade en jurist var viktigt för verksamheten [under 2019], det var viktigt i rådgivningen för att kunna ge individen upprättelse och för att kunna ge adekvat rådgivning till de som kontaktade oss, men också för att kunna inkomma med stämningar när det var nödvändigt.

Under intervjuerna blir det tydligt att antidiskrimineringsbyråerna har lättare att få förtroende och tillit bland enskilda, än vad de intervjuade bedömer att en myndighet med motsvarande uppdrag skulle ha. Detta anses bero på att byråerna är ideella organisationer på lokal och regional nivå. Den omedelbara tilliten och förtroendet beskrivs som en effekt i sig, när de intervjuade jämför med en situation där en myndighet skulle ha motsvarande uppdrag.

Det behövs organisationer som jobbar med detta som inte är offentliga organisationer. Det är vår styrka. Det gör att man vågar kontakta oss.

Vår närvaro lokalt och regionalt, att folk vet att det finns en antidiskrimineringsbyrå och att de vågar komma förbi och boka möten. Det sänker trösklarna för våra målgrupper - de som inte skulle våga göra en anmälan till DO eller Skolinspektionen. Vår närvaro leder till en upprättelse. Det kan handla både om en förlikning eller att vi skickar deras ärende till Skolinspektionen eller DO. Steget är för stort till DO och andra myndigheter. De som utsätts vågar inte kontakta dem och anmäla diskriminering. Så de struntar i att anmäla, men har kvar känslan av att ha blivit kränkta. Då blir det inget ansvarsutkrävande på andra sidan av att diskriminering pågår.

I vissa fall driver byråerna ärenden hela vägen till domstol. Då har det inte varit möjligt eller lämpligt med lokala lösningar och tvisten ses som det möjliga verktyg som återstår. Ett sådant ärende kan ta mycket resurser i anspråk, men är likafullt viktigt för individens upprättelse och förmåga att gå rakryggad ifrån situationen.

Att personer får råd som hjälper dem att söka sig vidare och att tillvarata sina rättigheter, eller att de får stöd i kontakten med dem som de upplever sig missgynnade av. Att de får upprättelse – vad betyder dett?

Det är svårt att bedöma vilka effekter upprättelsen ger den enskilde, men de intervjuade ser det som ett led i att skapa ett inkluderande och demokratiskt samhälle, där enskilda känner tillit till sin omgivning och till samhället i stort. De kopplar även samman effekter på individnivå med att uppnå effekter även på organisations- och samhällsnivå. När ärenden drivs i domstol skapas förändring inte enbart i den diskriminerande organisationen (vilket beskrivits ovan). Det ger även ringar på vattnet i samhället i stort, genom att den diskriminerande organisationen förändras och genom att media skriver om ärendet och aktualiserar betydelsen av att ha en icke-diskriminerande verksamhet.

Ett direkt resultat är att motparter får ökad kännedom om lagen, vi kontaktar ju motparten för att ta reda på vad som har hänt och hur saker och ting har gått fel. Sen hoppas vi att det leder till förändring på lång sikt också. Ju mer det står i media att om ett diskrimineringsärende har gått till domstol, desto mer kanske folk börjar tänka till.

Sammantaget tyder intervjuerna på att antidiskrimineringsbyråernas rådgivning och stöd till enskilda har bidragit till att diskriminering har motverkats och förebyggts. Framst genom den enskilda rådgivningen och stödet där individerna fått upprättelse. Men även genom att driva fram lokala lösningar som motverkar och förebygger framtida diskriminering. Att döma av intervjuerna kan det till stor del förklaras just av att byrån som driver ärendet har tillgång till den juridiska kompetens och verktygslåda som manar till respekt i kontakten med organisationer som diskriminerar.

Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning utgör det andra benet i antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. De intervjuade byråerna genomför en stor mängd utbildningsinsatser riktade mot både allmänhet, offentliga aktörer, näringsliv och organisationer i det civila samhället. Det rör sig om allt från korta offentliga föreläsningar och informationsinsatser till längre processer som kombinerar föreläsningar, workshops och praktiska övningar, i en genomtänkt utbildningsplan i en organisation under en längre tid. En av de intervjuade beskriver att byrån har följt upp sina utbildningar och vet att kunskapen hos deltagarna ökar. Däremot är det svårt, menar de intervjuade, att veta om utbildningarna leder till ett förändrat beteende, i betydelsen mindre diskriminering.

Den förebyggande delen, den är svår – det går inte att säga att den som fått en utbildning inte kommer att diskriminera.

I stället för de intervjuade resonemang om vad som kan vara troliga effekter av utbildningarna, särskilt de längre utbildningarna, där byrån har arbetat

tillsammans med en organisation under längre tid och kanske även bidragit till att se över rutiner och riktlinjer tillsammans med organisationen.

Utbildning kan bidra till förbättrade arbetsplatser. Det väcker tankar som gör att man relaterar på andra sätt i relation till sina medmänniskor. Men det är ju inte något vi mäter.

Jag tror att det leder till ett förbättrat arbetsklimat och till en gemensam insikt. Det leder till att arbetsgivare förstår det förebyggande arbetet bättre och sina skyldigheter som arbetsgivare. Då gör de insatser som förbättrar på arbetsplatsen.

Utbildningarna har en viktig funktion även genom att öka kännedomen om antidiskrimineringsbyrån och att det är möjligt att få stöd och rådgivning i det egna fallet, om en vänder sig till dem. En av de intervjuade beskriver sambandet så här:

Vi hade en utbildningsserie som hette 'Agera mot förtryck'. Vi hade externa föreläsare och bokade in föreläsningar om alla diskrimineringsgrunderna. Det satt affischer uppe på stan och vem som helst kunde komma, det var bara att droppa in. Vi gjorde även en marknadsföring där vi riktade oss mot olika intresseorganisationer och det utvidgade vårt kontaktnät. Kontakter som vi knöt då har fortfarande betydelse idag. Till exempel så hade vi en föreläsning om funkofobi och dit kom flera föräldrar som själva sitter i olika nätverk och facebook-grupper. Vi kan inte mäta det, men vi märker att kännedomen om oss har ökat.

Detta samband påtalas av flera byråer, som beskriver att de efter så gott som varje utbildning eller externt event fått en inströmning av nya personer som söker rådgivning och stöd i enskilda ärenden.

Samverkan med andra delar av civilsamhället lyfts som centralt. En del som särskilt framhålls är samverkan med fackföreningarna. En av byråerna beskriver att deras samverkan har lett till ett ökat intresse från fackförbunden att lära sig mer om arbetet mot diskriminering, vilket ses som ett viktigt utvecklingsområde. Facken har företrädesrätt för arbetstagare, men i flera fall initieras ärenden om rådgivning och stöd till enskilda efter att individerna först har vänt sig till facket, men i kontakten med dem upplevt att facket inte kunnat ge ett adekvat stöd och därför vänt sig till antidiskrimineringsbyrån istället.

I våra ärenden har jobbat hårt för att få in facken som en aktör som vi jobbar tillsammans med. De är en viktig målgrupp och har ofta jättelåg kunskap. De har företrädesrätt, men individer kontaktar oss för att de inte får hjälp från facket. Vi har en jätteduktig jurist som har skapat goda relationer med facken, där vi önskar att vi kan vara ett stöd initialt [i ärenden], för facken missar ofta diskrimineringsaspekten.

De intervjuade lyfter även samverkan med andra civilsamhällesorganisationer. De beskriver att deras arrangemang och utbildningar får större räckvidd och genomslag när det finns ett gemensamt arrangörskap. En del i detta är även att samarrangera olika publika event, exempelvis internationella kvinnodagen.

Vi samverkar med andra civilsamhällesorganisationer och skapar samverkansytter som annars inte skulle finnas. Vi samordnar till exempel 8 mars och ett nätverk för mänskliga rättigheter. Men även i civilsamhället finns organisationer som är i behov av utbildning och som kan diskriminera, så vi har många beröringspunkter.

Samverkan med olika patient- och funktionsorganisationer lyfts också som viktigt, för att öka deras kunskap och förmåga att stödja medlemmarna i diskrimineringsfrågor. I detta är det av särskild vikt att byråernas arbete är kostnadsfritt till de organisationer som inte har möjlighet att betala för det. Det innebär att även små och resurssvaga organisationer kan få hjälp, vilket de intervjuade beskriver som en effekt i sig.

Effekter av bidraget är att vi kan besöka verksamheter som inte kan betala. Men om vi kan ta betalt så gör vi det.

Även betydelsen av samverkan med offentlig sektor lyfts fram. Där lyfts även önskemål om ett utökad uppdrag till byråerna att i ännu högre utsträckning stödja offentlig sektor framöver, både för att de är så stora arbetsgivare och för att en stor del av den diskriminering som byråerna arbetar med sker i offentlig sektor.

Det allmänna, kommunala och statliga aktörer, står för den största diskrimineringen i de ärenden vi får in. Jag skulle önska att det fanns ett utökad uppdrag att öka kunskapen i offentliga organisationer.

Sammantaget visar intervjuerna att en tydlig effekt av antidiskrimineringsbyråernas arbete med utbildning och kompetensutveckling är att det ökar kännedomen om byråernas arbete. Det bidrar även till att öka kunskapen om diskriminering och aktiva åtgärder. Utbildning och kompetensutveckling är också ett medel för att samverka med och sprida kunskap till organisationer i det civila samhället. Det finns visserligen gott om företag som erbjuder liknande utbildningar, men det unika i antidiskrimineringsbyråernas utbildningsverksamhet är att de erbjuder detta även till organisationer som inte kan betala för sådana tjänster, vilket gör att de har en tydligt marknadskompletterande roll. Således har verksamheterna bidragit till att villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin har förbättrats, det vill säga effektmålet på lång sikt. Det är troligt att byråernas utbildningar och kompetensutveckling, genom att öka kunskapen om diskriminering och aktiva åtgärder, bidrar till att motverka och förebygga diskriminering.

Opinionsbildning

Opinionsbildning är det tredje benet i antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. Det är även den del av verksamheten där det är svårast att identifiera effekterna av arbetet. De intervjuade förväntar sig heller inte att deras opinionsbildning ska ge upphov till snabba och mätbara effekter. De resonerar istället kring opinionsbildning som en del av byråernas verktygslåda, där delarna bildar en större helhet, som tillsammans skapar effekter. Två av de intervjuade uttrycker det på följande sätt:

Allt bidrar till förändring, men på olika sätt. Därför har vi ett spektrum av olika aktiviteter. Vi förväntar oss inte att en offentlig föreläsning ska ge en förändring när det gäller lika möjligheter - vi förväntar oss att den, tillsammans med våra andra aktiviteter bidrar till en förändring på lång sikt.

Opinionsbildning kan ge ny kunskap, leda till att folk blir inspirerade, eller till att någon gör något nytt och agerar i samhället tillsammans med andra. Eller till att någon förändrar sina beteenden på en väldigt liten nivå. Det ger effekter på lång sikt. Det är en droppe i havet, men det är ändå droppar i havet som behövs.

I likhet med utbildningsverksamheten är den tydligaste effekten av byråernas opinionsbildning att fler får kännedom om att antidiskrimineringsbyrån finns, vilket ger en inströmning av nya kontakter och ärenden.

När vi syns i media och är med i radion eller lokaltidningen, då hör fler av sig. Vår ökade synlighet medialt får en direkt effekt i att fler hör av sig, vilket i sin tur bidrar till att fler får upprättelse.

Opinionsbildning bidrar även till att etablera byrån som en legitim aktör på lokal och regional nivå. Det är ett långsiktigt arbete, men flera av de intervjuade beskriver det som en viktig strategi, särskilt under verksamhetens tidiga år. Med tiden och i takt med att byrån blir mer känd, ökar emellertid risken att byrån får så mycket ärenden att det är svårt att hinna handlägga dem på ett bra sätt. I vissa fall kan det leda till att byrån väljer att hålla tillbaka lite i det opinionsbildande arbetet.

Vi jobbade intensivt i början med att synliggöra verksamheten på offentliga arrangemang och synas på sociala medier, för att nöta in att vi finns i regionen och att vi jobbar med de här frågorna. Vi behövde nöta in att vi finns och det ser vi resultat av idag. Vi har blivit en aktör. Baksidan är att vi inte har resurserna att möta upp – andra tror att vi är jättestora.

En av de intervjuade lyfter emellertid att byråerna genom opinionsbildningen har möjlighet att föra ut kunskap och lärdomar från rådgivningsverksamheten om hur diskriminering yttrar sig på den lokala nivån. Det är kunskap som i många fall saknas idag och som genom att synliggöras kan ligga till grund för ett långsiktigt påverkansarbete tillsammans med andra aktörer. I förlängningen menar den intervjuade att det kan bidra till att förändra praxis inom olika områden och därigenom ge effekt på strukturell nivå.

När vi ger stöd till individer så får vi syn på hur diskriminering uttrycks på den lokala och regionala nivån. Det kan vi lyfta tillsammans med andra och driva ett påverkansarbete. Då kan det bidra till en förändrad praxis som påverkar den strukturella diskrimineringen och tar oss ytterligare ett steg framåt i arbetet mot diskriminering.

Sammantaget visar intervjuerna att opinionsbildning är ett av de främsta sätten för byråerna att öka kännedomen om sin verksamhet. När kännedomen ökar, ökar även tillströmningen av nya ärenden. Det tyder på att den upplevda diskrimineringen kan vara större än det drygt 1 500 ärenden som byråerna hanterade under 2019. Det är möjligt att opinionsbildningen bidrar till att förebygga diskriminering genom att öka samhällets kunskap och intresse för diskriminering. Den tydligaste effekten av opinionsbildningen är emellertid att öka kännedomen om byråernas verksamhet, vilket ökar möjligheterna för enskilda att få stöd och rådgivning, eller hjälp i att hitta rätt väg in bland samhällets många myndigheter.

Utmaningar och möjligheter

Under intervjuerna ger organisationerna flera förslag på förändringar som skulle underlätta för antidiskrimineringsbyråerna att driva framgångsrika verksamheter. Myndigheten tar till sig alla förslag som verksamheterna har lyft och vill särskilt nämna följande förslag, där myndigheten avser att inleda ett internt arbete för att se över möjligheterna till att förverkliga förslagen.

- En utmaning som lyfts av flera verksamheter handlar om behovet av mer dialog med myndigheten, såväl kontinuerligt som vid specifika tillfällen, exempelvis när myndigheten gör förändringar i sin handläggning eller i tolkningen av bidragens villkor, eller i samband med ansökan och återrapportering av medel.
- MUCF har även i olika sammanhang fått återkoppling från byråerna om att det vore värdefullt att få möjlighet att spara medel mellan åren, för att stärka deras förmåga att planera en långsiktig verksamhet. Det skulle även möjliggöra för verksamheterna att arbeta strategiskt med ekonomin.
- Några av de intervjuade indikerar ett intresse för effektmätning, även om de också påtalar att det är svårt och kostsamt att mäta verksamhetens effekter, särskilt i fråga om effekter på lång sikt och effekter som ska inträffa i samhället utanför den egna organisationen och dess medlemmar. Flera anser att det vore önskvärt att öka kunskapen om vilka effekter som verksamheterna skapar, men uttrycker samtidigt att det kan vara svårt att inrymma inom ramen för verksamhetsbidragen, då det är dyrt och kräver en kompetens kanske inte finns i organisationerna.

Myndigheten är medveten om de utmaningar som finns för civilsamhället, men styrs samtidigt av bidragets förordning som sätter upp vissa villkor för bidraget, vilken myndigheten har att förhålla sig till. För att möta utmaningarna kommer myndigheten under det kommande året att arbeta för att utöka dialogen med bidragsmottagarna direkt och genom samverkan. Myndigheten kommer även att arbeta internt för att i dialog med bidragsmottagarna hitta vägar att successivt utveckla effektmätningen av statsbidragen.

Avslutande diskussion

I detta avsnitt ges en avslutande diskussion utifrån vad som framkommit av antidiskrimineringsbyråernas rapportering, kopplat till de utmaningar som lyfts. I december 2016 kom utredningen ”Bättre skydd mot diskriminering”⁹. Utredningen behandlar bland annat antidiskrimineringsverksamheternas roll i arbetet mot diskriminering på lokal och regional nivå. Utredningen menar bland annat att verksamheterna spelar en betydande roll i lokalsamhället när det gäller att uppmärksamma och synliggöra olika former av diskriminering och att informera om bland annat lagstiftningen och DO:s verksamhet. Utifrån vad som beskrivits i denna rapport finns det en del utmaningar i antidiskrimineringsbyråernas möjligheter att kunna bedriva verksamhet i linje med vad som beskrivs i utredningen. En hel del av dessa utmaningar har åtgärdats eller är på väg att åtgärdas, antingen på regeringsnivå eller på myndighetsnivå. Nedan följer de utmaningar byråerna har framfört och de åtgärder som gjorts eller är på gång. Kapitlet avslutas med MUCF:s bedömning och förslag framåt.

Utmaningar och åtgärder

- **Bristande geografisk spridning**

Utöver att de befintliga byråerna upplever att de inte har kapacitet att täcka så stort geografiskt område som de hade önskat, finns det områden i Sverige som helt saknar täckning av en byrå. Detta nämns även i ovan nämnda utredning ”Bättre skydd mot diskriminering”.

Åtgärd: För att öka den geografiska spridningen, och därmed tillgängligheten för antidiskrimineringsverksamheter i landet valde MUCF att avsätta en mindre summa av bidraget för verksamhetsår 2018 för att uppmuntra nya antidiskrimineringsbyråer att etableras i de län där det inte finns några antidiskrimineringsbyråer¹⁰. Denna summa kunde sökas av antidiskrimineringsbyråerna i februari 2018, för att arbeta för att möjliggöra för etableringen av nya byråer. Satsningen bidrog till att antalet antidiskrimineringsbyråer har ökat från 16 byråer 2018 till att det 2021 finns 18 aktiva antidiskrimineringsbyråer i landet.

- **Osäkra ekonomiska resurser**

Bidraget som myndigheten fördelar är i sin helhet att ses som avgörande för den antidiskrimineringsverksamhet som bedrivs. Det finns flera byråer som har medfinansiering, men denna består i regel av mindre summor eller förmåner, till exempel kostnadsfri lokalhyra eller ett symboliskt bidrag från kommunen. Byråerna fick ökade medel 2018, men dessa har sedan dess

⁹ SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*.

¹⁰ Totalt avsattes 200 000 kronor av 2018 års bidrag för en särskild satsning, då byråerna fick möjlighet att ansöka om ett projekt med syfte att fungera som en extra resurs till MUCF:s arbete med att rekrytera nya byråer samt stärka arbetet för befintliga byråer

minskat stegvis, i takt med att nya byråer tillkommit och bidraget har behövt delas mellan fler byråer. För de befintliga byråerna innebär det en otrygg ekonomisk situation då de i förväg inte kan veta om fler- och i så fall hur många, nya byråer som kommer beviljas bidrag nästkommande år, och som därmed ska vara med och dela på anslaget för antidiskrimineringsverksamheten.

Åtgärd: I 2018 års regleringsbrev till MUCF ökade Regeringen bidraget till antidiskrimineringsverksamheterna till 28 000 000 kronor ¹¹, vilket i princip innebar en fördubbling av det årliga bidraget. Regeringens beslut att utöka bidraget välkomnades av antidiskrimineringsbyråerna, som i de flesta fall har använt de utökade medlen för att anställa ytterligare en person i sin verksamhet. MUCF ser dock att ytterligare åtgärd behövs för att de befintliga byråerna ur ett långsiktigt perspektiv ska få möjlighet till en mer stabil ekonomisk situation, detta i form av att ytterligare medel tillförs i takt med att fler antidiskrimineringsbyråer etableras i de områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet.

MUCF:s bedömning

MUCF ser att civilsamhället har en viktig roll och möjlighet att arbeta såväl förebyggande som aktivt för att få personer som upplever sig diskriminerade att känna sig sedda och lyssnade på. MUCF bedömer att det är här som detta bidrag kan göra störst nytta genom att byråerna ges möjlighet att hjälpa och stötta personer som känner sig utsatta för diskriminering. Att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället spelar en betydelsefull roll då det kan upplevas lättare att vända sig till en antidiskrimineringsbyrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Genom de slutrapporter som organisationerna lämnat kan myndigheten se att bidragen gör skillnad. MUCF får även möjlighet att följa upp byråernas verksamhet genom de uppstartsträffar och projektbesök hos antidiskrimineringsbyråerna som myndigheten genomför.

2018 var det första året med det höjda anslaget till antidiskrimineringsverksamheten. Därmed är det vid återrapportering av 2019 års verksamhetsbidrag ännu inte möjligt att beskriva långsiktiga förändringar utifrån det höjda anslaget. Det kommer MUCF få följa under kommande års återrapporteringar från antidiskrimineringsbyråerna.

MUCF ser en fortsatt stark utveckling mot att antidiskrimineringsbyråerna har jurister anställda och arbetar alltmer mot att driva processer i domstol. Det framgår även av byråernas rapportering att den juridiska kompetensen i verksamheten är värdefull i det löpande arbetet. MUCF ser att det i förlängningen innebär att antidiskrimineringsbyråernas arbete delvis förändras i och med den mer tydliga juridiska inriktningen i arbetet. Det är ett viktigt arbete som efterfrågas av individer som upplever sig diskriminerade. Då det juridiska arbetet är resurskrävande innebär denna utveckling dock att byråerna behöver avsätta mer

¹¹ Det totala bidraget till MUCF var 29 miljoner kronor, varav 1 miljon fick användas till administration

resurser till att stärka upp den juridiska kompetensen. För att säkerhetsställa en stabil juridisk kompetens hos byråerna ser MUCF vikten av att byråerna så långt som möjligt kan att förutse sina bidragsmedel framåt.

Myndigheten ser även vikten av att den geografiska spridningen av antidiskrimineringsbyråer i landet ökar. Det innebär ett behov av att fler byråer etableras, för att på så sätt nå ut i de områden som idag saknar antidiskrimineringsverksamhet. Ett ökat antal byråer riskerar dock att påverka de idag befintliga antidiskrimineringsbyråerna negativt ur en ekonomisk synvinkel, eftersom det innebär att anslaget ska delas av fler. Då det inte är möjligt att i förväg veta hur många byråer som beviljas bidrag varje år kan det innebära en svårighet för antidiskrimineringsbyråerna att förutse och planera sin verksamhet långsiktigt, eftersom det innebär en osäkerhet kring bidragets storlek för byråerna. Då bidraget överlag beskrivs som mycket viktigt för byråernas existens, långsiktighet och utveckling ser myndigheten betydelsen av förutsägbarhet gällande bidragets omfattning, detta för att möjliggöra långsiktig verksamhet för antidiskrimineringsbyråerna.

MUCF föreslår

- Att regeringen utöver det befintliga bidraget avsätter ett särskilt belopp för att stimulera nya byråer att etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet.

Referenser

Ekonomistyrningsverket (2016) *Vägledning Verksamhetslogik*. 2016:31.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2018). *Antidiskrimineringsverksamhet - Resultat och effekter 2018*. Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2019). *Antidiskrimineringsverksamhet - Resultat och effekter 2019*. Växjö. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering

Diskrimineringslagen (2008:567)

SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*

Regeringsbeslut, 11:4, 2020-12-22, A2020/02711 A2020/02621. Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende anslag 2:2 ap.3 Stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering

Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2019

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 647 058
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 647 058
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 647 058
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Väst	Antidiskrimineringsbyrån Väst	Göteborg	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 647 058
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 647 058
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 647 058
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 647 058
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 647 058
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 647 058
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 647 058
Civil Rights Defenders	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 647 058

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 1.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2019

Bidragsår	Antal			Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag/ Avvisning	Bidragets storlek, kr	Totalt utbetalt belopp
2008	35	20	14	-	14 000 000
2009	32	18	14	23 928-1 235 520	14 000 000
2010	35	16	19	-	10 000 000
2011	39	22	14	100 600-951 500	10 000 000
2012	24	16	8	200 000-867 500	10 000 000
2013	29	15	14	351 000-892 960	11 500 000
2014	34	15	19	807 500	11 800 000
2015	25	16	9	718 750	11 500 000
2016	20	16	4	843 750	13 500 000
2017	23	15	8	900 000	13 500 000
2018	24	16	8	984 000-1 974 000	28 000 000
2019	27	17	10	1 647 058	28 000 000
2020	26	18	8	1 555 555	28 000 000
2021	23	18	5	1 555 555	28 000 000

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civillsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.
Tabell 1.2 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, efter sökande, bifall och avslag, 2008–2021. Utbetalt belopp i kronor

Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2020 och 2021

Bidragsår	Antal				Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag	Avvisade	Bidragets storlek, kr	Totalt beviljat belopp
2018	24	16	7	1	984 000 - 1 974 000	27 800 000*
2019	27	17	3	7	1 647 058	28 000 000
2020	26	18	8	0	1 555 555	28 000 000
2021	23	18	5	0	1 555 555	28 000 000

*2018 avsattes 200 000 kronor av det totala bidragsbeloppet på 28 000 000 kr för en särskild satsning, då byråerna fick möjlighet att ansöka om ett projekt med syfte att fungera som en extra resurs till MUCF:s arbete med att rekrytera nya byråer samt stärka arbetet för befintliga byråer.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Tabell 1.1 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, och fått bifall, avslag eller avvisning, 2018–2021. Utbetalt belopp i kronor

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 555 555
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 555 555
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Väst	Antidiskrimineringsbyrån Väst	Göteborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 555 555
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 555 555
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 555 555
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 555 555
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 555 555
Civil Rights Defenders – Arbete mot diskriminering	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg	1 555 555

Tabell 1.2 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2020

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 555 555
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 555 555
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 555 555
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 555 555
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 555 555
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 555 555
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 555 555
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 555 555
Civil Rights Defenders – Arbete mot diskriminering	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg	1 555 555

Tabell 1.3 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2021

Bilaga 3: Intervjuguide

Namn

Roll

Organisation

Typ av bidrag

Datum

1. Tack så mycket för du vill ta dig tid att ställa upp i den här intervjun. Skulle du vilja börja med att berätta lite om din organisation, er verksamhet och din roll i detta.
2. Jag har bett om att få göra en intervju med dig för att din organisation har fått [typ av bidrag] från MUCF. Det är ett led i att undersöka vad bidraget leder till i de organisationer som tar emot bidragen. Både avsedda och inte avsedda effekter.
 - a. Vill du börja med att berätta hur läget var för er organisation innan ni ansökte om [typ av bidrag]?
 - b. Vad var ert syfte med att ansöka om [typ av bidrag]?
 - c. Ni var ju en av de organisationer som beviljades [typ av bidrag]. I er avrapportering som ni har skickat till MUCF kan jag se att ni har [kort beskrivning av vad bidraget använts till].
 - i. Vill du utveckla detta lite – vad var det viktigaste ni gjorde för era målgrupper, som bekostades av det bidrag ni fick från MUCF och varför var det viktigast?
 - d. Om ni inte hade fått [typ av bidrag], vad hade hänt då? Hade ni ändå genomfört något av det som ni sökte medel för från MUCF?
 - i. Vad hade varit möjligt att göra? Vad hade inte varit möjligt att göra?
 - e. Skulle ni ha sökt bidrag från någon annan finansiär istället? Vilken då?
 - i. Om ja: Varför valde ni att söka från MUCF i första hand?
 - ii. Om nej: Varför inte? Var MUCF den enda möjliga finansiären för er?
3. Vilka resultat och effekter bedömer du att den verksamhet som ni har bedrivit på grund av att ni fick [typ av bidrag] från MUCF har lett till? Börja gärna att berätta om resultat och effekter på kort sikt.
 - a. Om vi i stället ser på mer långsiktiga effekter av den verksamhet som ni har gjort, med finansiering från MUCF. Vilka effekter bedömer du att den verksamheten har haft på längre sikt?
4. Regeringens syfte med [typ av bidrag] är att [ange effektmål på kort sikt från verksamhetslogiken]. Bedömer du att er verksamhet har bidragit till att uppnå det målet? Varför/varför inte?
5. [Typ av bidrag] är ett led i att uppnå regeringens mål [ange effektmål på lång sikt från verksamhetslogiken]. Bedömer du att det är sannolikt att den

verksamhet som ni har gjort, med finansiering från MUCF, bidrar till att uppnå regeringens mål? Varför/varför inte?

6. Avslutningsvis är jag nyfiken på hur MUCF eller regeringen skulle kunna bidra till/underlätta, eller stödja er, för att det ska vara möjligt för er att ta ytterligare ett steg för att nå era målgrupper och lyckas med era mål. Så, har du några tips, råd eller önskemål till MUCF så tar jag tacksamt emot dem!

7. Tack så mycket för att du har tagit dig tid till att delta i den här intervjun. Är det något ytterligare som du skulle vilja tillägga eller berätta? Kanske något som du tycker är viktigt att känna till, men som jag missade att fråga om?