

Antidiskriminerings- verksamheter 2023

Slutrapport av bidragets användning
och effekter för verksamhetsåret 2021

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2023

Handläggande rapportskrivare: Jenny Eriksson
Webb: www.mucf.se

Antidiskriminerings- verksamheter 2023

**Slutrapport av bidragets användning
och effekter för verksamhetsåret 2021**

Förord

Det här är åttonde året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF rapporterar om statsbidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Rapporten visar hur bidraget har använts 2021. Totalt har MUCF fördelat strax under 28 miljoner kronor till 18 antidiskrimineringsverksamheter för verksamhetsåret 2021.

MUCF bedömer att både användningen av bidraget och de effekter som organisationerna själva uppskattar att deras verksamheter leder till ligger i linje med bidragets syfte. Alla antidiskrimineringsverksamheter som tagit emot bidrag har beskrivit sina resultat i slutrapporterna. Med hjälp av bidraget har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat ge råd och stöd till enskilda, arbetat med kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning. Insatserna har gett flera kortsiktiga effekter. Bland annat har personer som utsatts för diskriminering fått upprättelse, diskriminering har uppmärksammats och åtgärder har vidtagits för att förhindra framtida diskriminering. Antidiskrimineringsverksamheternas perspektiv och förslag har tillvaratagits via opinionsbildande insatser, fler har fått kännedom om att stöd finns att få och kunskapen om diskriminering har ökat. MUCF bedömer att organisationernas verksamheter gör att diskriminering motverkas och förebyggs i samhället.

Rapporten har tagits fram av Jenny Eriksson på avdelningen för statsbidrag.

Lena Nyberg, generaldirektör
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

Innehåll

Sammanfattning	6
1. Inledning	7
Kort om bidraget	7
Underlag till rapporten	9
Materialets tillförlitlighet	11
Konsekvenser av covid-19	11
2. Så fördelades bidraget	13
Geografisk spridning	13
Fördelningen av medel	15
3. Så användes bidraget	17
Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	17
Verksamhet riktad till enskilda personer	18
Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget	24
4. Resultat och effekter	26
Internt arbete med utvärdering, uppföljning och effektivisering	27
Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda	28
Kompetensutveckling och utbildning	36
Opinionsbildning	42
5. Avslutande diskussion	48
Utmaningar för antidiskrimineringsverksamheterna	48
MUCF:s bedömning	48
MUCF föreslår	49
6. Referenser	52
7. Bilagor	53
1. Beviljade ansökningar 2021	53
2. Beviljade ansökningar 2018–2022	55
3. Sammanställning av aktiviteter genomförda under temadagar 2021	56
5. Intervjuguide	58

Sammanfattning

I rapporten ger MUCF en bild av hur bidraget har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vidare redogörs för bidragets användningsområden, resultat och möjliga effekter. Rapporteringen baseras på organisationernas slutrapportering samt djupintervjuer med några av antidiskrimineringsverksamheterna.

Statistiken baseras på de uppgifter organisationerna lämnat i MUCF:s e-tjänst för verksamhetsår 2021. Hur bidraget använts redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten. Rapporterna visar att bidraget är viktigt för organisationernas existens och verksamhet. MUCF bedömer att de resultat och effekter som organisationerna har rapporterat ligger väl i linje med bidragets syfte.

MUCF föreslår att regeringen

- ökar bidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering
- fortsätter det pågående arbetet med MUCF:s promemoria "Förslag till förändringar av de förordningar som styr MUCF:s bidragsgivning".

Förslagen utvecklas i kapitel 5.

1. Inledning

Här rapporterar MUCF användningen och effekterna av det statsbidrag som fördelas till nationella verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering. De organisationer som uppfyller kravet för bidraget kallas oftast för antidiskrimineringsbyråer.

MUCF har fördelat bidrag till antidiskrimineringsbyråer sedan 2008, enligt förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering. Sedan verksamhetsår 2016 har MUCF 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.

Kort om bidraget

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

Byråerna ska förebygga och motverka diskriminering genom:

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

Verksamheten ska bedrivas utan vinstsyfte. Vidare krävs att byråerna har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder. Byråerna ska också ha personer i verksamheten som har kunskap om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området⁴.

Antidiskrimineringsbyråerna verkar lokalt och har därför något olika förutsättningar och möter olika sorters utmaningar.

Verksamhetslogik för verksamhetsbidragen

Verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva verksameters förutsättningar, genomförande och förväntade effekter. Det ger en överblick och

¹ Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2021; 2021; 2022; 202.

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.

illustrerar hur olika delar kan antas hänga ihop och bygger en logisk kedja mellan syfte, förutsättningar, verksamhet, prestationer och effekter på kort och lång sikt.

Prestationer är de aktiviteter och insatser som genomförs inom ramen för verksamheten och som kan mätas kvantitativt som antal utbildningsinsatser eller ärenden som hanterats. Dessa prestationer antas ge upphov till kortsiktiga effekter som i sin tur antas leda till långsiktiga effekter på samhällsnivå.

Verksamhetslogiken tydliggör de antaganden som en verksamhet vilar på och sätter fokus på det yttre resultatet av MUCF:s insatser. Den kan bidra både i uppföljning och utvärdering, genom att binda samman prestationer med effekter på kort och lång sikt.

Det är vanligen lättare och mindre kostsamt att mäta det som ligger tidigt i effektkedjan (prestationerna), än det som ligger senare i samma kedja (effekter på kort och lång sikt). Men om förväntningarna uppfylls, innebär det att förutsättningar finns för att även nästa steg i effektkedjan kan inträffa. Arbetet går alltså i riktning mot målet, där effekterna är realiserade⁵.

Följande verksamhetslogik har konstruerats baserat på förordningen för verksamhetsbidraget. Den är framtagen på myndighetsnivå, för att spegla MUCF:s arbete med verksamhetsbidragen.

Tabell 1.1 MUCF:s verksamhetslogik i arbetet med verksamhetsbidragen.

Förutsättningar	Regeringens uppdrag till MUCF att fördela verksamhetsbidrag för att förebygga och motverka diskriminering..
Verksamhet	Utlysning och handläggning av bidrag.
Prestationer	Verksamhetsbidrag har beviljats till 18 verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering i enlighet med SFS 2002:989.
Effekter på kort sikt	Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet ger upphov till kortsiktiga effekter.
Effekter på lång sikt	Villkoren för det civila samhället som central del i demokratin har förbättrats. Diskriminering har motverkats och förebyggts.

Tabell 1.1 visar att uppdraget att fördela bidraget är en förutsättning för hela effektkedjan. För att utföra uppdraget har MUCF gjort en utlysning av medel och handlagt ansökningarna. Arbetet resulterade i att 18 antidiskrimineringsverksamheter beviljats bidrag i enlighet med gällande förordning.

Vanligen genomför MUCF en uppstartsträff och verksamhetsbesök hos organisationerna för lärande och ökad förståelse mellan handläggare och stödmottagare. 2021 kunde dock varken uppstartsträff eller verksamhetsbesök genomföras på grund av pandemin.

Med utgångspunkt i de svar som byråerna har lämnat i sina slutrapporteringar, har motsvarande verksamhetslogik skapats för antidiskrimineringsbyråernas

⁵ Ekonomistyrningsverket, 2016:31.

verksamhet. Verksamheten ger upphov till effekter på kort sikt. Effekterna sammanfattas här och presenteras utförligare i kapitlet Bidragets resultat och effekter. Olika effekter skapas inom respektive uppdrag som antidiskrimineringsbyråerna ansvarar för:

Rådgivning och stöd till enskilda

- Individer som utsatts för diskriminering får upprättelse.
- När diskriminerade individer får upprättelse bibehålls förtroendet för demokratin hos de berörda individerna.
- Brister uppmärksammas i organisationer, vilket leder till strukturella förändringar och ökad kunskap om diskriminering samt att åtgärder vidtas för att undvika framtida diskriminering.
- Framgångsrika diskrimineringsärenden ger diskrimineringsfrågor medialt utrymme, vilket gör att fler får kunskap om att stöd finns att få.

Kompetensutveckling och utbildning

- Utbildningsmaterial används av både byråerna och andra aktörer.
- Utbildningstillfällen sprider kunskap om diskriminering och om hur diskrimineringsärenden kan hanteras för att personer ska få upprättelse.
- Utbildningstillfällen bidrar också till att fler får kännedom om att antidiskrimineringsverksamheterna finns. Det gör att personer som utsatts för diskriminering lättare kan få stöd.
- Antidiskrimineringsverksamheternas förslag förverkligas.

Opinionsbildning

- Diskriminering uppmärksammas när antidiskrimineringsverksamheterna syns i media.
- Aktörer på lokal nivå börjar arbeta mot diskriminering.

Bidragen sätts i relation till de mål som anges i förordningen för verksamhetsbidraget. På lång sikt ska verksamheterna därför bidra till att diskriminering har motverkats och förebyggts.

Underlag till rapporten

De uppgifter som redovisas och analyseras här är hämtade från organisationernas rapportering i e-tjänsten för verksamhetsår 2021. Svar gavs både som fritext och som fasta svarsalternativ som ger underlag för systematisk uppföljning.

Antidiskrimineringsverksamheterna har svarat på följande frågor om bidragets resultat och effekter:

- Beskriv resultaten som ni har uppnått i verksamheten, kopplat till de delmål eller kortsiktiga mål som ni angav i ansökan för verksamhetsåret. Berätta också om målen har förändrats på något sätt sedan ansökningstillfället.

- Beskriv vad ni anser att ni lyckats bra med under verksamhetsåret. Varför gick det bra (styrkor eller framgångsfaktorer)?
- Beskriv vad ni anser har fungerat mindre bra i verksamheten under året. Varför fungerade det mindre bra (hinder eller motgångar)?
- Beskriv andra resultat av ert arbete som ni sett under året.

De har också angett i vilken utsträckning verksamhetsbidraget ger rätt förutsättningar för att bedriva och utveckla verksamheten, genom att svara på följande påståenden:

- Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att genomföra den ordinarie antidiskrimineringsverksamheten.
- Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten på det sätt som ni önskar.

För att beskriva mer generella mekanismer i effektkedjan, som inte är bundna till särskilda verksamhetsår, kompletterades informationen från e-tjänsten med djupintervjuer genomförda under 2022 med fyra representativa byråer med olika inriktning som fick bidrag 2020. Antingen verksamhetsledaren eller någon annan som var insatt i det praktiska arbetet i verksamheten intervjuades. Syftet med intervjuerna var att skapa en djupare förståelse för hur läget var innan verksamheten fick bidrag, hur deras verksamhet ser ut efter att bidrag tilldelats samt vilka resultat och effekter som verksamheten bidragit till på kort och lång sikt.

MUCF:s bedömning av resultat och effekter ska följa förvaltningslagens principer om kostnadseffektiv och rättssäker ärendehandläggning⁶. Det innebär att myndigheten behöver välja de metoder för utvärdering och uppföljning som genererar bäst information sett till de resurser som tas i anspråk. Djupintervjuer om byråernas basverksamhet genomförs därför inte med byråerna varje år, så länge de premisser på vilka byråerna beviljats bidrag inte förändrats och så länge ingen förändring skett i vilka byråer som beviljats bidrag. Samma byråer fick bidrag för verksamhetsår 2020 som för verksamhetsår 2021, liksom för samma typ av verksamhet. I intervjuerna som avsåg verksamhetsår 2020 fördes generella resonemang kring antidiskrimineringsbyråernas grundläggande verksamhet. Dessa generella resonemang bedöms därför som representativa för byråernas verksamhet även för år 2021. De intervjuer som berörde specifika händelser, aktiviteter och omständigheter gällande verksamhetsår 2020 återges inte i denna rapport. Denna rapport beskriver antidiskrimineringsverksamheternas arbete och förutsättningar generellt, liksom specifika insatser, aktiviteter och förutsättningar för verksamhetsår 2021. För beskrivning av verksamhetsår 2021 används byråernas slutrapporter för just det året.

⁶SFS 2017:900.

Intervjusvaren förtydligar och nyanserar verksamhetslogikens sammansättning, genom att antidiskrimineringsverksamheterna med egna ord har fått förklara hur de upplever att stegen från mottaget verksamhetsbidrag till slutgiltig effekt hänger ihop.

Intervjuerna tog vanligen ungefär en timme. De gjordes under mars och april 2022 via webbmöten, som spelades in och analyserades. Intervjuguiden finns i bilaga 4.

Materialets tillförlitlighet

Redogörelsen här bygger huvudsakligen på information från verksamheterna själva. Deras subjektivitet bör problematiseras, framför allt när det gäller svaren på frågor som handlar om vilka resultat och effekter deras verksamhet har givit upphov till. Samtidigt är det verksamheterna själva som har bäst kunskap om det arbete som bedrivits, vilka som tagit del av arbetet och hur metoder och lärdomar från verksamheten har spridits till andra. Det är även verksamheterna själva som över tid har kunnat se vilka eventuella förändringsprocesser som kommit igång och i vilken utsträckning dessa lever vidare över tid.

Slutsatserna om resultaten och effekterna grundas också på förarbetet till förordningen som styr bidragsgivningen ”Bättre skydd mot diskriminering” (SOU 2016:87). I den utredningen anges vad som kan anses vara ett effektivt arbete mot diskriminering.

Vid analysen av slutrapporterna har MUCF följt upp om resultaten och de kortsiktiga effekterna ligger i linje med vad som anges i utredningen. På så sätt förstärks kopplingen mellan de kortsiktiga effekter som byråerna anger och den långsiktiga effekten att förebygga och motverka diskriminering.

Konsekvenser av covid-19

Covid-19 påverkade Sverige och världen på många sätt under verksamhetsåret 2021. Genom enkäter och djupintervjuer beskrev MUCF i rapporten ”Coronakrisens konsekvenser för det civila samhället – lägesbild oktober 2020” hur civilsamhällesorganisationer påverkades av pandemins utbrott. Den visade att många organisationer behövde ställa in eller ställa om till digital verksamhet. Organisationernas ekonomi påverkades negativt och väntades vara fortsatt pressad under flera år framåt. Organisationerna bedömde att pandemin ledde till ökad psykisk ohälsa, minskad tillgång till stöd och minskat deltagande i civilsamhället bland deras målgrupper. För att hantera konsekvenserna av pandemin efterfrågades ekonomiskt stöd och dialog.⁷

Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet har i hög grad påverkats av pandemin som startade 2020. Åtgärderna för att hindra spridningen av covid-19 har

⁷ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, ”Coronakrisens konsekvenser för det civila samhället – lägesbild oktober 2020”, 2020.

under större delen av året begränsat byråernas vanliga sätt att genom fysiska evenemang eller utbildningar informera personer om att de kan vända sig till byråerna med enskilda ärenden. Både enskilda möten med individer och större utbildningstillfällen genomfördes digitalt 2021. En byrå beskriver den enskilda ärendehanteringens såhär:

Under verksamhetsåret 2021 har vi i huvudsak följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer vilket har inneburit att den juridiska ärendehantering som huvudregel har hanterats på distans, det vill säga genom e-post, telefon och Zoom-möten.

Pandemin ledde också till att byråerna fick färre utbildnings- och seminarieförfrågningar, vilket ledde till färre insatser. Byråerna har inte heller kunnat medverka i större fysiska event, mässor, konferenser eller festivaler. Däremot har de deltagit i digitala workshoppar och seminarier som handlat om pandemins effekter på deras målgrupper.

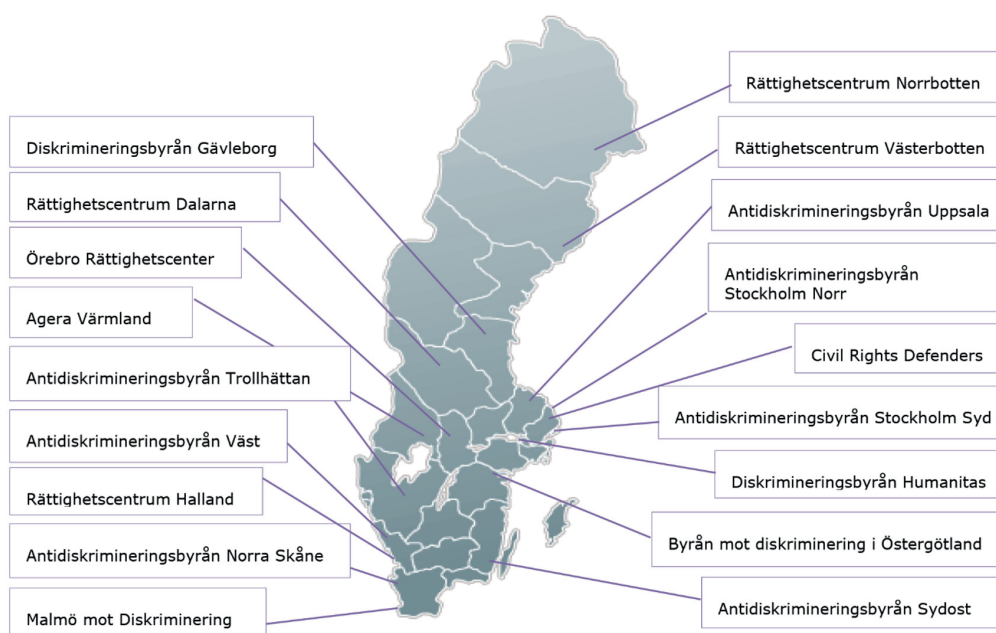
En byrå uppger att antalet ärenden minskade från 30 ärenden 2019 till 27 ärenden 2021. Byrån beskriver hur ärenden inom arbetslivet var mycket färre 2021 än 2020. Det beror enligt byrån förmodligen på att många människor inte varit på sina arbetsplatser eller att fokus för många arbetsgivare och anställda under 2021 var att hantera pandemins effekter. Byrån såg även en minskning av utbildningsrelaterade frågor under 2021, antagligen på grund av att studier har skett på distans i stor utsträckning. Trots detta har byrån nått nästan lika många människor med stöd och hjälp som tidigare år och de bedömer att det beror på att de arbetat mycket med extern kommunikation. Hur den individuella ärendehantering och arbetet med råd och stöd till enskilda sett ut under 2021 utvecklas vidare längre fram i rapporten.

2. Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet⁸. Därför prioriteras nya antidiskrimineringsbyråer främst i områden där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas byråernas geografiska spridning och även hur stort bidrag de får vilket ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

Geografisk spridning

De 18 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2021 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. Figur 2.1 visar den geografiska spridningen 2021. Här visas de orter där byråerna har sitt kontor. Däremot visas inte de orter där organisationerna (huvudmännen)⁹ har sitt säte, då dessa inte alltid är belägna i samma kommun som kontoren. Observera att byråerna ofta har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför den kommun där de har sitt kontor.



Figur 2.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning 2021.

Kommentar: kartan visar byråernas säte.

⁸ 1 § 2 Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

⁹ Varje antidiskrimineringsbyrå drivs av en förening ("huvudman") som har en styrelse och ett säte.

Tabell 2.1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskrimineringsverksamhet 2021.

Verksamhet	Organisation	Säte
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne*	Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar
Agera 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
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg

*Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg bytte 2021 namn till Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne.

** Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland har bytt namn till Agera Värmland.

***Göteborgs Rättighetscenter bytte 2020 namn till Antidiskrimineringsbyrån Väst.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Tabell 2.1 ovan visar var antidiskrimineringsbyråerna hade sitt kontor 2021. Nedanstående tabell visar hur många kommuner som byråernas verksamhet har bedrivits i samt hur många kommuner som ingått i deras upptagningsområde under 2021.

Tabell 2.2 Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i och som ingått i byråernas upptagningsområde 2019-2021.

	2019	2020	2021
Kommuner som verksamheten har bedrivits i	208	182	189
Kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde	242	269	238

Källa: MUCF:s e-tjänst.

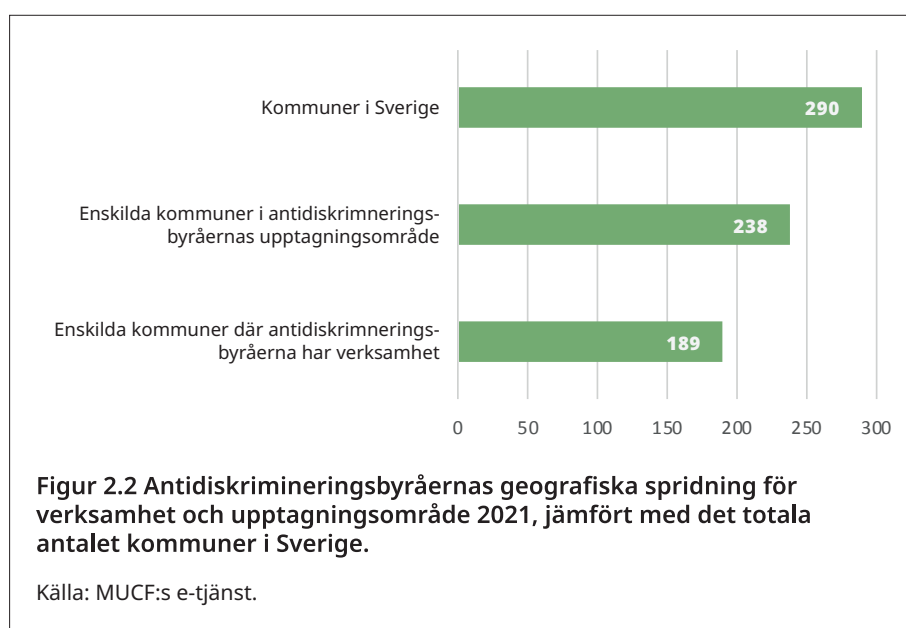
I den första raden i tabell 2.2 ovan ingår de kommuner där byråerna har varit verksamma och genomfört aktiviteter som rådgivning för enskilda personer, utbildningar eller informationsinsatser. Där ingår även den kommun där byrån har sitt kontor. Med upptagnings-område (rad två) menas de kommuner där personer bor som kontaktar byrån under året för enskild rådgivning, stöd och

information. En del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde, men informationen i tabellen anger enbart antal unika kommuner.

Tabellen visar att antalet kommuner där byråerna bedrivit verksamhet har ökat och att antalet kommuner i byråernas upptagningsområde har minskat sedan förra året.

Den breda geografiska spridningen behöver inte 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.

Figur 2.2 visar byråernas spridning jämfört med Sveriges totalt 290 kommuner. Byråerna har verksamhet i 65 procent av kommunerna och upptagningsområdet är 82 procent av Sveriges kommuner.



Fördelningen av medel

Från 2008 till 2013 fördelade MUCF stöd till antidiskrimineringsbyråerna utifrån en rörlig fördelningsmodell. För att öka förutsägbarheten och underlätta för en långsiktig planering införde myndigheten 2014 istället en fast fördelningsmodell som gav alla byråer samma summa i verksamhetsbidrag.

Verksamhetsåret 2018 höjdes anslaget från 13,5 till 28 miljoner kronor. Det utökade bidraget delades ut i januari 2018 i samband med det ordinarie bidraget och kunde sökas i tre nivåer. Byråerna kunde välja om de ville ha:

- maximalt bidrag (över 800 000 kronor)
- medelnivå (400 000 – 800 000 kronor)
- minsta nivå (upp till 400 000 kronor).

De allra flesta byråerna valde maximalt bidrag. MUCF gav tillfälligt byråerna möjlighet att själva bedöma hur mycket extra medel de kunde använda för att undvika risken att behöva betala tillbaka medel.

Verksamhetsåret 2019 återgick MUCF till ett fast belopp som var lika stort för alla eftersom byråerna nu haft möjlighet att planera sin verksamhet efter en högre bidragsnivå, något de inte hade haft inför verksamhetsår 2018.

De flesta antidiskrimineringsverksamheter söker bidrag varje år. Antalet beviljade verksamheter har varierat mellan 15 och 18 (se tabell 2.3).

Tabell 2.3 Antal antidiskrimineringsbyråer som beviljades bidrag, utbetalat bidrag per byrå samt totalt utbetalat belopp, 2012–2023.

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
2021	18	1 555 555	28 000 000
2022	18	1 555 555	28 000 000
2023	18	1 555 555	28 000 000

*2016 lades en av de 16 antidiskrimineringsbyråerna ner, vilket resulterade i att resterande 15 fick dela på de återbetalade medlen. De fick därmed ytterligare drygt 50 000 kronor var i december 2016. Totalt fick därmed antidiskrimineringsbyråerna 895 161 kronor var 2016.

Kommentar: För 2012, 2013 och 2018 anges det spann som bidragsbeloppen låg på respektive år.

Källa: MUCF:s e-tjänst och tidigare årsredovisningar.

Det totala anslaget ökade något 2016. Ökningen behölls verksamhetsåret 2017, vilket gav varje antidiskrimineringsbyrå ett något högre bidrag 2016 och 2017 jämfört med de föregående åren.

Verksamhetsåret 2018 ökade anslaget från 13 500 000 kronor till 28 000 000 kronor. Det ökade anslaget på 28 000 000 kronor har sedan dess legat kvar på den summan.

3. 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 verksamhetsområden:

- rådgivning och information till enskilda personer
- opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten.

I byråernas redovisning har de uppskattat hur arbetet har fördelats mellan verksamhetsområdena (tabell 3.1). 2021 arbetade tio byråer främst med verksamhet riktad mot organisationer eller allmänhet, fem arbetade ungefär lika mycket med de båda områdena, medan tre främst arbetade med verksamhet riktad till enskilda personer. Detta är en förändring som påbörjades 2018. 2017 var fördelningen mycket jämn mellan de olika verksamhetsområdena.

Tabell 3.1 Fördelning mellan verksamhetsområden, 2019–2021.
Gäller verksamhet riktad till enskilda personer och verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet.

Fördelning mellan verksamhetsområden	2019	2020	2021
Arbetar lika mycket med båda	11	7	5
Arbetar främst med enskilda personer	1	2	3
Arbetar främst med organisationer eller allmänhet	5	9	10
Totalt	17	18	18

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporteringen för 2021 års verksamhet har byråerna angett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 10 och 66 utbildnings- och informationsinsatser har genomförts per byrå.

Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått 157 520 personer, vilket är en ökning med 35 procent från förra årets 117 000. Allt mellan 345 och 70 000 personer har nåtts per byrå, med ett genomsnitt på 8 751 personer per byrå. Detta kan jämföras med 2020 då mellan 8 och 81 insatser genomfördes och 6 500 personer nåddes per byrå. 2019 nådde byråernas insatser 65 500 personer, med ett genomsnitt på 3 900 personer per byrå.

Under de senaste två åren har antalet personer som nås av byråernas informations- och utbildningsinsatser mer än fördubblats. Ökningen verkar framför allt bero på att byråerna tack vare digitala metoder kunnat nå fler än då man främst hade fysiska träffar och utbildningar. Några byråer har också haft möjlighet att anställa personal och kunnat genomföra fler insatser. Ökningen kan också bero på att byråernas kapacitet växer ju längre de är verksamma. Flera anger också att de arbetar med att effektivisera sina metoder.

Siffrorna ska dock tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan om hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet olika. Det är därför svårt att veta exakt hur många som har nåtts vid exempelvis en mäsas, en öppen föreläsning eller via sociala medier.

Verksamhet riktad till enskilda personer

MUCF delar upp verksamhet som riktas till enskilda personer i två kategorier: rådgivnings- respektive insatsärenden.

Ett rådgivningsärende består av en förfrågan där personen efter rådgivning agerar på egen hand eller har fått svar på sina frågor. Denna typ av ärende medför ingen uppföljning eller formell avslutning från byråernas sida, utan kan bestå av hänvisning till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet. Ett rådgivningsärende kan dock vara lika tidskrävande som ett insatsärende, eftersom utredning och informationsinsamling kan vara mycket resurskrävande.

Vid ett insatsärende behöver byråerna hantera frågan vidare till exempel genom stöd eller en utredning. Det kräver ett aktivt eller fortlöpande stöd eller en åtgärd från byrån för att lösa situationen. Det kan vara att ge stöd för att lämna in en ansökan till en myndighet eller att förhandla med en motpart för att nå en förlikning eller få en ursäkt.

Indelningen i rådgivningsärenden och insatsärenden bör läsas med försiktighet, eftersom byråerna tolkar de olika typerna av ärenden något olika. Vissa byråer klassar exempelvis ett ärende där det krävs omfattande utredning för att konstatera om lagstiftningen är tillämplig eller inte som ett insatsärende. Även ärenden som innefattar flera kontakter med personen trots att ärendet varken innefattar åtgärd för att lösa situationerna eller kontakt med motpart klassas av somliga som insatsärenden.

Under 2021 har byråerna hanterat totalt 1 014 rådgivningsärenden och 413 insatsärenden (tabell 3.2). Mellan 27 och 191 insatser har genomförts per byrå. Enligt verksamheternas uppskattning har de genomfört totalt 1 427 insatser till enskilda personer 2021. En byrå uppger att de inte kunde bedriva insatsärenden under årets första månader, eftersom de i början av året anställde en ny jurist som först efter en tid kunde börja ta sig an insatsärenden. Eftersom antalet byråer är litet skulle en sådan situation hos en av byråerna kunna ge utslag på

det totala antalet hanterade ärenden. En annan byrå beskriver hur pandemin kan ha påverkat antalet ärenden:

Minskningen i antalet ärenden kan sannolikt bero på pandemins effekter. Fler personer har haft fokus på att överleva och att ha kvar sina jobb. För föräldrar och vårdnadshavare har fokus legat på att deras barn ska klara av distansundervisningen. Ytterligare en anledning till det minskade antalet ärenden kan vara att vi under en längre tid inte kunnat vara synliga fysiskt i samhället, på biblioteken och i utbildningssammanhang, och att vi därför inte nått ut i fysiska rum på samma sätt som tidigare. Vi kan se att vi fått en större spridning digitalt under året men är medvetna om att sociala medier och digitala fora inte är tillräckligt för att nå ut till hela befolkningen.

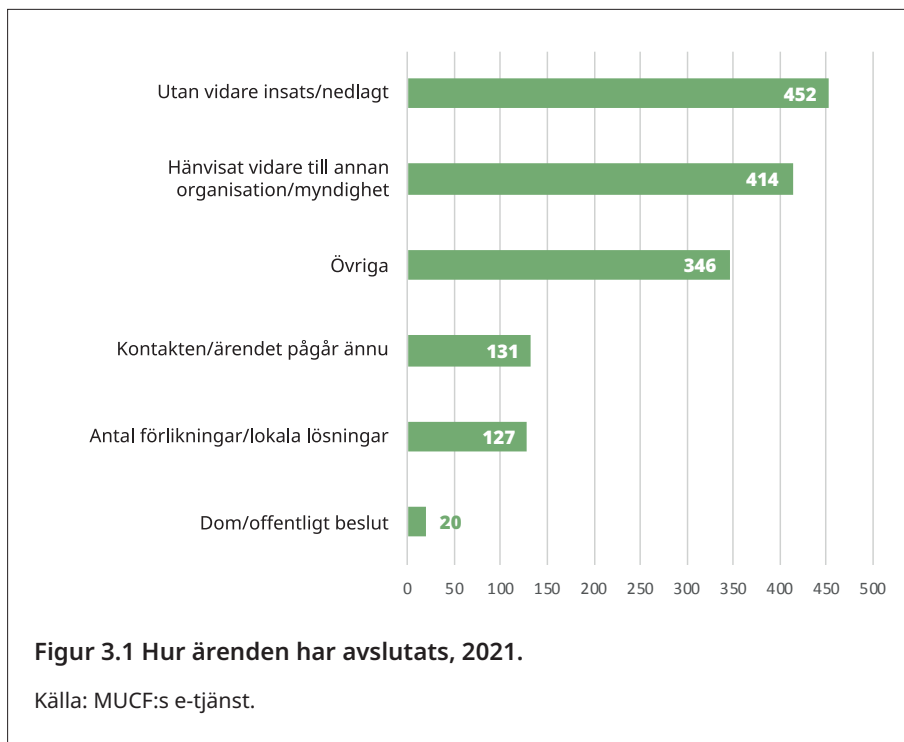
Flera byråer anger dock att de med hjälp av digitala metoder fått större spridning och mottagit fler ärenden än tidigare. Den utvecklingen beskrivs utförligare i kapitlet ”Bidragets resultat och effekter”. Utvecklingen av mängden ärenden har under året både ökat och minskat, sett till läget i enskilda verksamheter. Totalt sett har dock antalet hanterade ärenden minskat med strax under nio procent jämfört med 2020.

Tabell 3.2 Typ av ärende, antal 2019-2021.

Typ av ärende	2019	2020	2021
Rådgivningsärende	1 085	1 080	1 014
Insatsärende	479	482	413
Totalt	1 564	1 562	1 427

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Antidiskrimineringsbyråerna rapporterar också hur ärendena har avslutats (figur 3.1). Det är svårt att redovisa exakta siffror då flera ärenden sträcker sig över årsskiftet, vilket gör att antalet avslutade ärenden och det totala antalet ärenden skiljer sig åt. Det framgår i byråernas slutrapporter att de har resonerat lite olika när de svarat, så statistiken ska snarare ses som en fingervisning än absoluta tal.



Det vanligaste svaret för hur ett ärende har avslutats 2021 är ”utan vidare insats/nedlagt” (452 ärenden). Här ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen inte varit tillräcklig. I många fall avser det också ärenden där individen inte återkommit trots upprepade kontakter, eller väljer att avstå från att gå vidare med ärendet. Även här händer det att byråerna lägger mycket tid och arbete på ett ärende. I vissa fall kan det handla om ärenden som bearbetas inom byrån i flera år innan det läggs ned.

För att få information om vilken effekt den här typen av ärenden ger upphov till har MUCF bitt antidiskrimineringsverksamheterna inkomma med uttalanden från individer vars ärenden lagts ned. En stödsökande individ uppger att vederbörande i processen hos antidiskrimineringsbyrån lärt sig mycket om hur man kan bevisa diskriminering och att det kräver noggrannhet. En annan uppger att man fått styrka tack vare hjälpen från byrån trots att ärendet inte omfattades av diskrimineringslagen och en tredje person uttalar sig såhär kring det faktum att ärendets preskriptionstid löpt ut:

Ja, jag har fått den hjälp jag behövde, men det löste inte mitt problem då jag själv varit ute i dålig tid.

Näst vanligast är kategorin ”hänvisats vidare till en annan organisation/myndighet” (414 ärenden). Dessa ärenden har först inneburit någon form av åtgärd från byrån innan de har konstaterat att det kan hanteras bättre av någon annan organisation som exempelvis Diskrimineringsombudsmannen, fackförbund, annan antidiskrimineringsbyrå, Justitieombudsmannen eller Skolinspektionen.

Enligt byråernas beskrivning kan en hänvisning föregås av omfattande utredningsarbete. Det innebär att det kan vara resurskrävande att hantera ärendet, trots att det avslutas hos en annan organisation.

346 ärenden ingår i kategorin ”övriga”. Här ingår bland annat:

- rena rådgivningsärenden
- ärenden som påbörjades 2021 men avslutades 2022
- ärenden där byråerna testat en dialogmodell istället för traditionella metoder
- ärenden som lags ned när preskriptionstiden för diskrimineringen gått ut
- ärenden där klienten brutit kontakten med byrån, valt att pausa eller avsluta ärendet
- ärenden som är svåra att bevisa eller där villkoren för diskrimineringslagen inte varit uppfyllda
- ärenden som efter resurskrävande utredning lagts ned
- ärenden som kan komma att öppnas på nytt om omständigheterna förändras
- ärenden där det varit oklart om det rört sig om diskriminering men som i slutändan utvecklats på ett sätt som varit önskvärt för klienten.

Avslutade ärenden kan även leda till ”förlikning/lokala lösningar” (127 ärenden), att ”kontakten fortfarande pågår” eftersom ärendet pågår över brytpunkten för organisationens verksamhetsår (131 ärenden) eller till att ”dom/offentligt beslut” har meddelats i ärendet under året (20 ärenden).

I tabell 3.3 nedan redovisas en jämförelse av avslutade ärenden 2021 i förhållande till 2020 och 2019. Där framgår att antalet ärenden i kategorierna ”utan vidare insats/nedlagt” samt ärenden inom kategorin ”dom/offentligt beslut” minskat något 2021. 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. Antalet ärenden är nu jämförbar med nivån 2017.

När det gäller bedömningen av hur ärenden avslutats, är det viktigt att vara medveten om att det kan vara svårt för byråerna att följa ett ärende från början till slut. En byrå beskriver det så här:

Vidare är det viktigt att framhäva att det är den sökande som äger sitt ärende, och kan därför välja att inte följa den handlingsplanen vi föreslår. Detta kan utmyнна i att den sökande inte vill fortsätta ta hjälp av oss, eller att vi bedömer att vi inte kan hjälpa.

Tabell 3.3 Hur ärenden har avslutats, 2019–2021.

Hur ärenden har avslutats	2019	2020	2021
Utan vidare insats/nedlagt	454	428	452
Förlikning/lokal lösning	124	128	127
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	406	458	414
Kontakten/ärendet pågår ännu	89	167	131
Dom/offentligt beslut	40	26	20
Övriga	357	356	346
Totalt	1 470	1 563	1 490

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Samtliga byråer arbetar med alla sju diskrimineringsgrunderna i svensk lagstiftning: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Flest 2021 var kopplade till funktionsnedsättning (468 ärenden).

Tabell 3.3 Hur ärenden har avslutats, 2019–2021.

Ärenden per diskrimineringsgrund	2019	2020	2021
Etnisk tillhörighet	369	342	330
Funktionsnedsättning	389	451	468
Kön	110	102	105
Könsidentitet eller könsuttryck	49	44	37
Religion eller annan trosuppfattning	70	78	51
Sexuell läggning	34	30	27
Ålder	42	72	67
Övrigt	379	324	361
Totalt	1 442	1 443	1 446

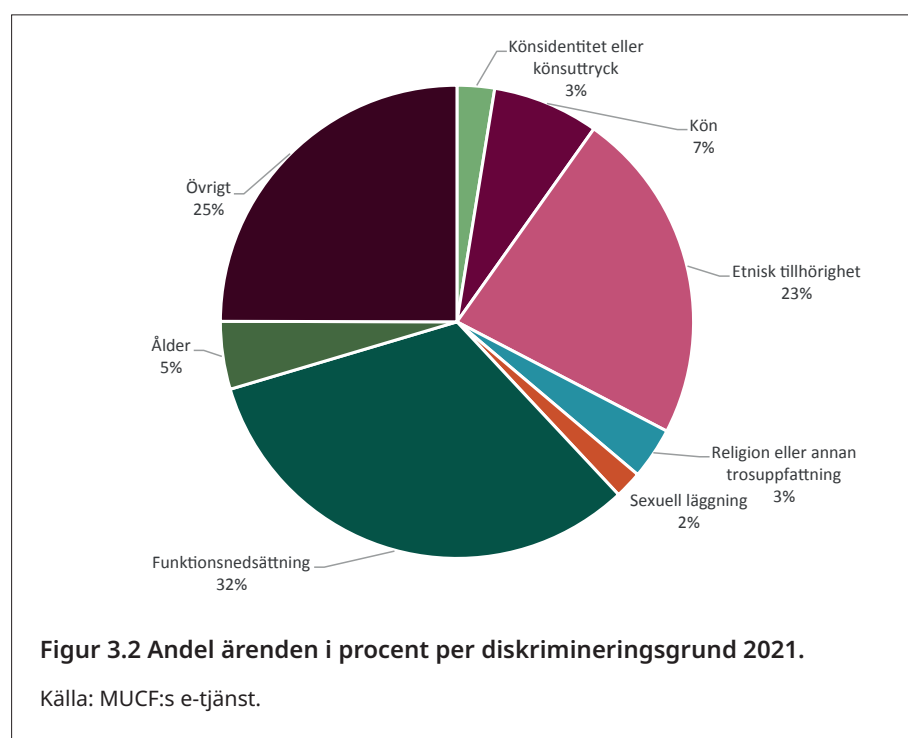
Källa: MUCF:s e-tjänst.

I kategorin ”övrigt” ingår bland annat ärenden som faller utanför diskrimineringslagen men som byråerna ändå valt att driva eller hänvisa vidare. Det handlar exempelvis om kränkande behandling och särbehandling i skola och på arbetsplatser, om vaccinering, frågor kring föräldraledighet, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, barnkonventionen, försörjningsstöd, migrations- eller asylärenden samt sexuella trakasserier och polisärenden av annan art. Det rör sig också om fall där det saknats eller funnits en öklar koppling till diskrimineringsgrund, men där anmälarens upplevelse var att ha blivit kränkt, diskriminerad eller orättvist behandlad.

Att byråerna även arbetar med ärenden som inte direkt kopplas till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kan problematiseras, då syftet med bidraget är att hantera ärenden som omfattas av diskrimineringslagen. Samtidigt gör byråerna bedömningen att diskriminering har skett, och väljer därför att hantera dessa ärenden. Det är många gånger svårt för byråerna att på förhand veta om det är en person vill ha hjälp med omfattas av diskrimineringslagen eller inte. I många fall krävs någon typ av åtgärd för att utreda diskrimineringsgrunden.

Liksom tidigare år är ”funktionsnedsättning”, ”etnisk tillhörighet” och ”övrigt” de vanligaste diskrimineringsgrunderna (figur 3.2). En anmälan kan dock beröra flera diskrimineringsgrunder och därför visar figur 3.2 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder. Två byråer har kommenterat att funktionsnedsättning är den vanligaste diskrimineringsgrunden. En byrå beskriver att många ärenden har rört elever med funktionsnedsättning i skolan. Byrån bedömer att diskrimineringen utvecklats till strukturellt problem och har därför valt att uppmärksamma situationen genom kunskapshöjande insatser. Den andra byrån beskriver hur anmälningar inom diskrimineringsgrunden förändrats över tid:

Vi har sett stadig ökning av antalet och andelen ärenden med funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund över åren. 2016 var andelen 15 procent, 2017 var den 16 procent, 2018 var den 32 procent, 2019 var den 40 procent, 2020 var den 51 procent och slutligen 2021 hela 67 procent. 2020 och 2021 beror det mycket på den ökning av antalet ärenden som rör bristande tillgänglighet i skolan. 17 av 53 ärenden som handlagts på byrån under 2021 avsåg bristande tillgänglighet i skolan.



Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

I genomsnitt utgör verksamhetsbidraget från MUCF 73 procent av byråernas totala budget. För två tredjedelar av byråerna utgör bidraget mellan 70 och 100 procent av den totala budgeten. Utifrån schabloniserade budgetposter går det att konstatera att byråerna lägger mest pengar på personal och administration både i genomsnitt och totalt (87 procent).

Bidraget beskrivs överlag som mycket viktigt för byråernas existens och möjlighet att bedriva löpande verksamhet. Största delen av bidraget går till lön för personal som hanterar ärenden och utbildar med mera och en mindre del går till själva aktiviteterna. Fördelningen skiljer sig åt mellan byråerna. Tabell 3.5 ger en översikt av hur medlen används till de olika interna kostnaderna.

Tabell 3.5 Intern fördelning av bidraget 2021. Totalt redovisade kostnader i kronor för alla antidiskrimineringsbyråer, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget.

Budgetpost	Totalt redovisade kostnader	Medelkostnad per byrå	Procent av det totala bidraget
Personalkostnader	21 285 079	1 182 504	75
Administration	3 310 782	183 932	12
Verksamhet	2 873 637	159 647	10
Resor	221 398	12 300	0,7
Revision	376 787	20 933	0,8
Kompetensutveckling	300 090	16 672	1

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Byråernas storlek skiljer sig åt. Den största byrån har tio anställda, fördelat på 1,24 årsarbetskrafter bekostade av MUCF:s bidrag, medan de minsta byråerna har två anställda, fördelade på 1,5–2 årsarbetskrafter. Även antalet frivilliga som bidrar i verksamheterna skiljer sig åt, från inga till 25. I tabell 3.6 (nedan) redovisas genomsnitt och median av antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå.

Tabell 3.6 Antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå. Genomsnitt och median 2021.

	Anställda	Årsarbetskrafter	Frivilliga
Genomsnitt	5	2,4	6,2
Median	4	2,2	5,5

Källa: MUCF:s e-tjänst.

I sina slutrapporter får antidiskrimineringsverksamheterna också ange vilka ekonomiska förutsättningar bidraget givit för att bedriva och utveckla verksamheten under året. 78 procent av byråerna tycker att verksamhetsbidraget gjort att man kan genomföra den ordinarie verksamheten. Övriga har valt alternativet ”Stämmer varken bra eller dåligt”, för att svara på påståendet. 44 procent uppger att verksamhetsbidraget givit rätt ekonomiska förutsättningar för att utveckla verksamheten och 33 procent tycker tvärtom att det inte har det. Övriga 22 procent valt alternativet ”Stämmer varken bra eller dåligt”, för att svara på påståendet.

Tabell 3.7, Ekonomiska förutsättningar för att bedriva och utveckla verksamheten, 2021.

	Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att genomföra den ordinarie antidiskrimineringsverksamheten	Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten på det sätt som ni önskar.
Stämmer mycket dåligt		2
Stämmer ganska dåligt		4
Stämmer varken bra eller dåligt	4	4
Stämmer ganska bra	6	2
Stämmer mycket bra	8	6
Vet ej		

Källa: MUCF:s e-tjänst.

4. Resultat och effekter

I detta kapitel beskrivs effekterna av statsbidraget, mot bakgrund av förordningens syften. Här diskuteras verksamheternas inriktning och aktiviteter samt deras resultat och effekter på kort och medellång sikt. Utgångspunkten är de fritextsvar som lämnats i organisationernas slutrapporter, samt de generella resonemang som framkommit i djupintervjuer med byråerna.

Fokus här ligger på de kortsiktiga effekterna av verksamheterna och hur de har hjälpt till att uppnå bidragets effekter på lång sikt: att motverka och förebygga diskriminering.

Antidiskrimineringsbyråerna beskriver själva att deras verksamhet vilar på tre ben. Dessa motsvarar förordningens tillvägagångssätt som ska användas för att motverka och förebygga diskriminering enligt tabell 4.1 (nedan).

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

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 tillvara på sina rättigheter.
Kompetensutveckling och utbildning	Opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning.
Opinionsbildning	

De tre benen bildar strukturen för det här kapitlet. I anslutning till varje ben beskrivs hur verksamheten ser ut och vilka effekter de har skapat, baserat på djupintervjuer och slutrapporter.

Tabell 4.2 MUCF:s verksamhetslogik i arbetet med projektbidragen.

Förutsättningar	Regeringens uppdrag till MUCF att fördela verksamhetsbidrag för att förebygga och motverka diskriminering..
Verksamhet	18 antidiskrimineringsbyråer.
Prestationer*	- Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda - Kompetensutveckling och utbildning - Opinionsbildning
Effekter** på kort sikt	Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet ger upphov till kortsiktiga effekter.
Effekter på lång sikt	- Diskriminering har motverkats och förebyggts. - Villkoren för det civila samhället som central del i demokratin har förbättrats.

*Prestationerna för varje verksamhetsområde beskrivs utförligare under respektive avsnitt nedan.

**De kortsiktiga effekterna beskrivs i avsnitten för respektive verksamhetsområde.

Byråerna uppger att bidraget är en förutsättning för att kunna driva verksamheten eftersom det används till den ordinarie verksamhet som speglar förordningens syften. Troligen skulle byråerna inte existera utan bidraget. De byråer som i intervjuer resonerat kring vad som skulle hända om man inte fick bidraget konstaterar att de skulle förlora kompetens och bara kunna göra enstaka insatser istället för att driva en kontinuerlig verksamhet. De skulle inte kunna bedriva någon rådgivning till enskilda eller driva några domstolsprocesser. Många önskar också att bidraget skulle vara mer långsiktigt i och med att det är så avgörande. Ekonomin är också otrygg i och med att det kan komma in fler byråer som ska dela på bidraget kommande år.

Motsvarande bidrag saknas hos andra finansiärer. Om bidraget skulle minska eller försvinna skulle verksamheten behöva förändras. Det skulle kunna innebära att söka projektbidrag från finansiär med annan inriktning, krympa eller lägga ned verksamheten. Mot bakgrund av detta drar MUCF slutsatsen att de effekter som verksamheterna beskriver beror på att de fick statsbidrag.

Enligt ”Bättre skydd mot diskriminering” (SOU 2016:87) innebär ett effektivt arbete mot diskriminering att färre utsätts för diskriminering. MUCF analyserar den verksamhet som byråerna redovisat mot bakgrund av utredningens kriterier av effektivitet. Dessa är:

- fler får kunskap om vad som är diskriminering och uppmärksammas på diskriminerande beteenden
- fler som har diskriminerat får vetskap om att de har gjort det, eller att någon anser att de gjort det
- fler som utsätts för diskriminering får upprättelse
- fler som diskriminerar drabbas av sanktioner (SOU 2016:87).

Internt arbete med utvärdering, uppföljning och effektivisering

Antidiskrimineringsverksamheterna beskriver hur det interna arbetet skapar förutsättningar för att genomföra externa prestationer av hög kvalitet. Det kan till exempel handla om löpande avstämningar av hur insatserna upplevs med de personer som vänt sig till byråerna. En byrå beskriver i sin slutrapport hur de utvecklat en metod för aktiv utvärdering för att få ökad kunskap, nå fler och utveckla verksamheten. Varje vecka samtalar man om opinionsbildning, rådgivning och utbildning och en gång om året genomförs en större utvärdering.

En annan byrå beskriver i sin slutrapport hur de arbetat internt med utvärdering och metodutveckling för att effektivisera arbetet. Det har lett till att man nu gör mer medvetna val och prioriterar ärenden på ett mer överlagt sätt:

Byrån har under året arbetat ut former för utvärdering i löpande verksamhet samt termins- och årsvis. Lärdomar och framgångsfaktorer identifieras och inkorporeras i arbete och utformning av processer för kansliet kommande termin och år. Detta för att effektivisera och göra medvetna val kring hur vi arbetar. Löpande arbete med att utveckla metoder för utbildningar baserat på utvärderingar från tidigare utbildningar har också skett.

Statsvetaren Evert Vedung skriver att utvärdering är att ”upptäcka, kartlägga och bedöma offentliga insatser och dess resultat” och att det handlar om att bedöma aktiviteter som har genomförts och deras utfall¹⁰. Det faktum att byråerna aktivt följer upp och utvärderar sin verksamhet innebär alltså att deras uppmärksamhet riktas mot de resultat och utfall som arbetet genererar. Det skapar grundläggande förutsättningar för en strävan mot goda resultat och utfall. Som illustreras ovan innebär utvärdering att välja de vägar som fungerar bra och välja bort de vägar som inte fungerar. I den bemärkelsen fungerar utvärderingen som en slags säkerhetsmekanism som minskar risken att verksamhetsbidraget går till insatser som inte ger goda resultat.

Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda

Lokal och ideell verksamhet skapar tillit

I ”Bättre skydd mot diskriminering” anges att ”för att arbetet mot diskriminering ska vara effektivt och få genomslag krävs att det finns många aktörer som arbetar mot diskriminering, på olika nivåer; lokalt, regionalt och nationellt”¹¹.

Under intervjuerna för verksamhetsår 2020 blev det tydligt att antidiskrimineringsbyråerna anser sig ha lättare att få förtroende och tillit bland enskilda, än vad en myndighet med motsvarande uppdrag skulle ha. Detta på grund av att de är ideella organisationer som verkar på lokal och regional nivå. Lokalkännedom och lokal närvaro är några av de kriterier som finns i SOU 2016:87 som styr bidraget som MUCF fördelar. Här är alltså kopplingen mellan förutsättningar och verksamhet tydlig. Tilliten och förtroendet beskrivs som en avgörande skillnad mellan de ideella antidiskrimineringsbyråerna och statliga myndigheter.

En byrå beskriver i sin slutrapport hur de under 2021 sett att fler personer i länet anmält diskriminering till byrån än till Diskrimineringsombudsmannen (120 jämfört med 49). Byrån känner inte till anledningen till detta, men tolkar det som ett tecken på att behovet av byråernas lokala och regionala närvaro är stort.

¹⁰ Vedung, 1997, s.274.

¹¹ SOU 2016:87, s. 206.

Intern kompetensutveckling lägger grunden för god ärendehantering

Byråerna beskriver hur de använder bidraget för att anställa mer personal, utbilda personalen och för att skapa en god arbetsmiljö.

Antidiskrimineringsbyråernas professionalitet är en viktig faktor för det genomslag de kan få i samhället. Denna professionalitet vilar i hög grad på juridisk kompetens och på den finansiella möjligheten att anställa jurister. En av de byråer som intervjuats för verksamhetsår 2020 påpekar särskilt hur betydelsefullt det är att deras anställda är jurister som har kunskap om diskrimineringslagstiftningen. De har tillgång till det språk och de verktyg som gör att de kan ge rådgivning av god kvalitet. Det gör också att de blir tagna på allvar. Bilden bekräftas av andra byråer i slutrapporterna för verksamhetsåret 2021.

En byrå beskriver att de under år 2021 hade som mål att öka professionaliteten bland annat genom att anställa en jurist. Tillsammans med juristen skapades sedan under året ett system för ärendehantering. Några ärenden ledde därefter till förlikning och diskrimineringsersättning för klienten.

En annan byrå beskriver hur medlen från MUCF gjort att man kan ha två heltidsanställda personer i verksamheten, vilket ökat kvaliteten inom samtliga verksamhetsområden – rådgivning, utbildning och opinionsbildning:

Detta gör att vi får bättre beredskap och förutsättningar att omhänderta fler och komplexa diskrimineringsärenden. Det förbättrar också kvaliteten i såväl rättsutredningar som i ärenderutiner. Vi har också kunnat ta fram fler utbildningskoncept /.../.

Bidraget ger möjlighet att anställa personal med hög juridisk kompetens. Det gör i sin tur att byråerna kan arbeta med svårare ärenden men också att de kan ta sig an fler ärenden på ett mer systematiskt sätt. Tack vare ökad kvalitet i ärendehantering är sannolikheten större att ärendena avslutas på ett sätt som förebygger eller motverkar diskriminering, exempelvis genom förlikning.

En byrå beskriver att den spetskompetens som verksamheten bygger upp genom rådgivningsärenden, samarbeten och kompetensutveckling gör nytta för personer i byråns närmiljö. Den ökade kunskapen hos personalen gör enligt byrån att både personer som behöver hjälp och stöd och organisationer som behöver stöd i förebyggande arbete mot diskriminering får effektiv hjälp.

En annan byrå beskriver hur personalens engagemang, tillit till varandra och hjälpsamhet skapar en god arbetsmiljö.

En byrå sammanfattar läget såhär:

Vi har en stark grundverksamhet som är både tydlig och professionell. Vi vet att vi är en viktig och efterfrågad aktör i frågor om normer och värderingar, mänskliga rättigheter och antidiskriminering. Vi har under 2021 återigen visat att vi har en juridisk verksamhet som är på riktigt och som gör skillnad för individer och bidrar till individens möjlighet till upprättelse.

Flera byråer beskriver att samverkan med andra aktörer har ökat under pandemin och att den har varit viktig för att öka kompetensen. Under 2021 har byråerna breddat sina nätverk och utökat sin samverkan med varandra.

En byrå uppger i sin slutrapport att de sedan pandemins början hittat nya samverkansformer. Tack vare digitala verktyg har antidiskrimineringsverksamheterna haft en nära och givande dialog med varandra. De har arbetat fram gemensamma kampanjer, artiklar och andra satsningar för att stärka verksamheterna.

Två byråer beskriver hur de under 2021 tog initiativ till att skapa ett mindre digitalt nätverk som träffats en gång i veckan för erfarenhetsutbyte. På dessa möten har såväl större som mindre ämnen behandlats. De har pratat om taktik, klientbemötande, tolkningsfrågor och frågor som kräver mer spetskompetens inom områden som omfattas av diskrimineringslagen. Detta har enligt byråerna lett till höjd kvalitet i rådgivningsverksamheten och fördjupat stöd till personer i de berörda länen.

En byrå gav exemplet att de tillsammans med en annan byrå drev tre ärenden mot en kommun. De avslutades med förlikning och diskrimineringsersättning till de drabbade.

En byrå sammanfattar det givande samarbetet mellan antidiskrimineringsverksamheter såhär:

Vi har haft ett givande och omfattande samarbete med andra antidiskrimineringsbyråer. Det har ökat vår kompetens, styrka som byrå och möjligheter att stödja fler på ett bättre sätt. Eftersom vi tar del av varandras kompetens så stärks byråerna både i vår rådgivning men även vad gäller opinionsbildning och i våra utbildningsinsatser.

Kompetenshöjningen har resulterat i en mer precis rådgivning till enskilda. MUCF antar att information, stöd och vägledning av hög kvalitet är det första steget i en god analys av en potentiellt diskriminerande situation. Hög kompetens ökar sannolikt chansen att diskriminering upptäcks och inte missbedöms. På så sätt bidrar den interna kompetensutvecklingen indirekt till att uppfylla det långsiktiga effektmålet att motverka och förebygga diskriminering.

Digitaliseringen gör att byråerna kan ta sig an fler ärenden

En av byråerna beskriver i sin slutrapport en effektivisering i ärendehantering till följd av pandemin, vilket gjort att man klarat av att hantera en ökad ärendemängd. Tack vare en större digital vana hos både byrån och klienterna, har verksamheten i många fall kunnat genomföras mer effektivt än tidigare. Genom digitala möten med motpart kan fler möten hanteras på kortare tid. Att få kontakt med motpart i ett diskrimineringsärende är av stor vikt för att arbetet ska bedrivas effektivt. Det innebär nämligen att motparten får vetskap om att vederbörande har eller antas ha utsatt någon för diskriminering, vilket är det första steget mot att skapa en förändring¹².

En annan byrå beskriver hur de strategisk arbetat med att sprida information i specifika geografiska områden och till specifika målgrupper vilket gett fler ärenden än man förväntade sig.

Vi har erbjudit dubbelt så många individer stöd i enskilda diskrimineringsärenden än föregående år. Vår bedömning är att de organisationer och personer som vänt sig till oss för att få professionell utbildning eller råd och stöd i enskilda diskrimineringsärenden har kunnat få relevant utbildning eller stöd med utgångspunkt från deras intentioner.

Pandemin har alltså påverkat byråernas ärendehantering i två riktningar. Å ena sidan är det totala antalet hanterade ärenden något lägre jämfört med 2020. Å andra sidan har vissa byråer till följd av pandemin kunnat digitalisera sin verksamhet på ett sätt som gjort att de tagit emot, och kunnat hantera, fler ärenden än tidigare. Ju fler ärenden som hanteras på ett verkningfullt sätt, desto större påverkan kan byråerna ha i sitt arbete med att motverka och förebygga diskriminering.

Ärendehantering för djupas och når högre kvalitet

Den kostnadsfria rådgivningen och stödet till enskilda sker både genom rådgivnings- och insatsärenden. I ett insatsärende ger byrån stöd och utreder ett ärende under en längre tid, medan rådgivningsärendena huvudsakligen innebär att vägleda personer som kan hantera det fortsatta ärendet på egen hand i rätt riktning.

En byrå beskriver att de främst arbetat med kortare rådgivning tidigare. Genom att de nu kunnat anställa personal med juridisk kompetens kan de också arbeta med fördjupade utredningar och vid behov driva rättsprocesser åt klienten. Andelen insatsärenden har sedan 2019 ökat från 18 till 47 procent:

Under 2021 var 21 av 45 ärenden insatsärenden, vilket är en stor ökning sedan 2019 då 10 av 55 ärenden var insatsärenden och även 2020 då 15 av 45 ärenden var insatsärenden.

¹²SOU 2016:87.

Kapaciteten att genomföra fördjupade utredningar och driva rättsprocesser är viktig för byråerna. Insatsärenden som är av mer omfattande karaktär är mer resurskrävande än kortare rådgivningsärenden, men de kan också ge stora möjligheter för klienter som utsatts för diskriminering att få upprättelse. Vikten av upprättelse för ett effektivt arbete mot diskriminering beskrivs utförligare nedan.

I vissa fall driver byråerna ärenden hela vägen till domstol. Ett sådant ärende kan ta mycket resurser i anspråk, men är ändå viktigt för individens upprättelse och förmåga att gå rakryggad ifrån situationen. För nyetablerade antidiskrimineringsbyråer innebär det ett stort steg i utvecklingen att kunna inleda en rättsprocess. Ärenden som drivs i domstol skapar förändringar både i den diskriminerande organisationen och omvärlden. När media uppmärksammar ärendet upptäcker fler personer möjligheten att kunna få hjälp om de diskrimineras. Effekterna av domstolsprocessen på individnivå kopplas på så sätt ihop med större effekter på organisations- och samhällsnivå.

En byrå beskriver i sin slutrapport att två mål de drivit under 2021 gått till överprövning, bland annat genom prövningstillstånd i Högsta domstolen. En låg personalomsättning har gjort att de byggt upp hög kompetens och expertis i diskriminerings- och processrätt. Rättsprocessens utfall är ett resultat av många års professionellt juridiskt arbete. Arbetet med att driva mål i domstol är resurskrävande eftersom diskrimineringslagen är oprövad och det ofta saknas praxis att luta sig mot. Därför bedömer byrån resultatet som särskilt viktigt.

Rådgivningen och stödet till enskilda ger resultat för individen

Individens upprättelse är av största vikt för ett effektivt arbete mot diskriminering, inte minst eftersom upprättelse kan mildra det lidande som den diskriminerade personen utsatts för. Upprättelse som ett led i att hantera och motverka diskriminering beskrivs i såväl svensk diskrimineringsrätt som i Europakonventionen och i FN:s grundläggande principer.

Upprättelse är i allra högsta grad en subjektiv upplevelse, där individens egna behov och preferenser är av stor betydelse. Upprättelse kan bland annat innebära ett erkännande från den som gjort fel och en ursäkt, en dom som slår fast att personen utsatts för diskriminering, att ett tillsynsärende inleds mot den anmälda personen eller att någon form av kompensation betalas ut till den utsatta personen. Vissa utsatta personer känner att de fått upprättelse redan när någon uppmärksammar att diskriminering förekommit och att kränkningen undanröjs, medan andra har behov av att åtgärder vidtas för att förhindra upprepning¹³.

En av byråerna beskriver i sin slutrapport hur deras ärenden lett till olika typer av upprättelse för berörda personer:

¹³SOU 2016:87.

Vi har nått förlikning med motpart i åtta ärenden vilket är ett större antal än tidigare år. I tre fall har detta inneburit ekonomisk kompensation i form av diskrimineringsersättning. I övriga fall har de inriktats på lösningar på plats - motparten (verksamheten) har efter förhandlingar avbrutit tillvägagångssätt som vi bedömt som diskriminerande eller satt in åtgärder och anpassningar för att undvika diskriminering.

En byrå poängterar hur viktig den stödjande funktionen som verksamheten fyller är. Ibland kan man inte hjälpa klienterna rent praktiskt, varken med råd eller insatser. Istället lägger man tid på att lyssna på personen, förklara varför något har hänt och hur bevisning fungerar:

Många som kommer till oss bär på fruktansvärda berättelser.../Att inte blankt avfärda människan som söker vår hjälp är därför mycket viktigt för vår verksamhet. Vår verksamhet får se mycket tårar, och det medmänskliga är därför mycket viktigt.

Upprättelse kan vara en viktig del i att reparera den skada som uppstått. En byrå som intervjuades för verksamhetsår 2020 lyfter att byråernas verksamhet hjälper personer som tappat tilltron till samhället på grund av diskriminering att återfå förtroendet för demokratin. Genom att byråerna kan motverka diskrimineringen medverkar verksamhetsbidraget till att villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin förbättras.

Byråerna lyfter vikten av kompetens för att kunna driva verksamheterna med hög kvalitet. Personalen är erfaren och kan ge kvalificerad och korrekt rådgivning.

En byrå beskriver hur de anställt en jurist som skött rådgivningsärendena. Det ledde till byråns första förlikning som resulterade i att klienten fick diskrimineringsersättning.

En annan byrå beskriver i sin slutrapport hur de byggt upp en erfarenhet och expertis när det gäller processföring som gör att de både kan identifiera de fall som kan nå framgång i en rättsprocess och driva processerna på ett bra sätt:

Vi har fått bra genomslag för processer som vi drivit under året och även i de fall där vi fått ett negativt beslut från myndigheter har brister kunnat uppmärksammas och på så sätt har medvetenheten om människorättskränkningar hos allmänheten och beslutsfattare höjts.

Överlag innebär byråernas arbete med individärenden att enskilda personer kan anförtro sig till byråerna. När byråerna tack vare verksamhetsbidraget har kapacitet att möta individerna på ett professionellt sätt, som leder till resultat, blir de berörda individerna nöjda med byråernas insatser. Det beskrivs såhär av en byrå i en slutrapport för verksamhetsår 2021:

Trots möjlighet för de sökande att lämna anonyma synpunkter har vi inte mottagit annat än tacksamhet och beröm för den erbjudna tjänsten.

Effektkedjan består alltså i att byråerna tack vare bidraget som MUCF delar ut på uppdrag av regeringen får den finansiella kapacitet som krävs för att anställa och behålla personal med rätt kompetens. Det krävs särskild kompetens i frågor som rör diskrimineringslagstiftningen för att kunna driva ärenden på ett kvalitativt sätt. När byråerna har den kapaciteten ökar chansen att individen får upprättelse. Utöver det skapas också en bredare effekt på samhällsnivå. Med hjälp av bidraget får byråerna den extra styrka som krävs för att kunna driva rättsprocesser vidare till högre instanser, vilket skapar tydligare rättspraxis och en tydligare bild av vad diskriminering är och hur den bör motverkas. Brister uppmärksammas, vilket gör att medvetenheten om diskriminering höjs och åtgärder vidtas för att förhindra upprepning.

Rådgivningen och stödet till enskilda ger resultat för samhället

Stödet till enskilda har stor betydelse för individens upprättelse, men är också betydelsefullt på ett bredare plan. Upprättelsen utgör inte sällan ett första steg i en effektkedja som följs av en förändring inom den organisation som diskriminerat. Detta förebygger framtida diskriminering.

Byråerna ser hur ett individärende om diskriminering kan leda till större förändringar i det ordinarie arbetet i den diskriminerande organisationen. Det kan exempelvis handla om att antidiskrimineringsverksamheternas arbete med aktiva åtgärder ger upphov till strukturförändringar på arbetsplatser, som förändringar i den fysiska miljön. Detta kan tänkas leda till långsiktiga effekter. En av byråerna beskriver i sin slutrapport hur flera personer på arbetsplatsen påverkats:

Flertalet av ärendena har inneburit antidiskriminerande effekter för fler personer. Exempelvis innebar lösningen i ett ärende även effekt för samtliga kollegor och ökad kunskap hos arbetsgivaren i stort.

En annan byrå beskriver att de i 19 av 25 insatsärenden under året har initierat och genomfört lösningsfokuserade dialoger med motparter för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Lösningarna har både haft en antidiskriminerande individuell effekt, och motverkat strukturell diskriminering på arbetsplatserna.

Slutrapporterna visar hur byråerna tar kontakt med motparter i diskrimineringsärenden och informerar om åtgärder som behöver vidtas. När åtgärderna genomförts skapas bättre förutsättningar som inte är diskriminerande. Byråernas arbete med råd och stöd till enskilda har en förebyggande effekt som motverkar och förhindrar framtida diskriminering på ett strukturellt plan.

Sammanfattning

Sammantaget tyder antidiskrimineringsbyråernas redovisningar för verksamhetsår 2021 och intervjuvären för verksamhetsår 2020 på att rådgivning och stöd till enskilda har bidragit till att diskriminering har motverkats och förebyggts. Att döma av byråernas beskrivningar kan framgångarna till stor del förklaras av att de arbetar lokalt och har tillgång till juridisk kompetens, vilket skapar tillit och förtroende. Det i kombination med den digitalisering och effektivisering som genomförts har ökat mängden ärenden hos vissa byråer. Fler ärenden innebär att fler individer får upprättelse, vilket i förlängningen kan tänkas leda till mindre diskriminering. Uppmärksamheten riktas också mot diskrimineringsfrågor generellt, vilket innebär att fler aktörer än bara antidiskrimineringsbyråerna engagerar sig i det förebyggande arbetet.

Sammanfattning

Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.
- Verksamhet
- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomiska möjligheter att arbeta.
- Antidiskrimineringsbyråerna är ideella och arbetar lokalt, vilket tillsammans med deras juridiska kompetens skapar tillit och förtroende hos allmänheten.
- Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett internt arbete med utvärdering, uppföljning och effektivisering.
- Anställd personal utvecklar expertis inom området.
- Antidiskrimineringsbyråerna effektiviserar sin ärendehantering och arbetar strategiskt med kommunikation.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsbyråerna kunnat genomföra följande prestationer:

Prestationer

- Antidiskrimineringsbyråerna hanterar fler ärenden.
- Antidiskrimineringsbyråerna har tack vare den juridiska kompetensen varit framgångsrika i rättsprocesser, fört dialog med motparter och arbetat fram förlikningar.
- Samverkan med andra antidiskrimineringsbyråer har förstärkt den interna kompetensen.

Prestationerna ger enligt antidiskrimineringsbyråerna upphov till följande kortsiktiga effekter:

Effekter på kort sikt

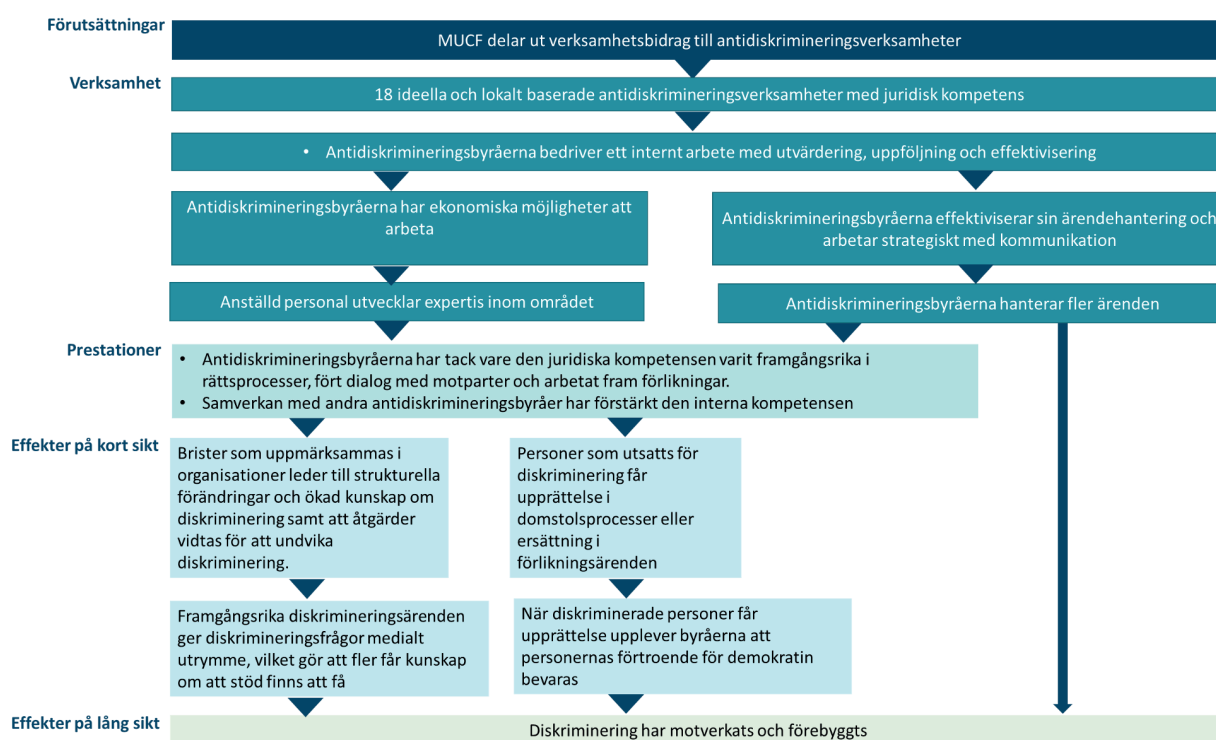
- Personer som utsatts för diskriminering får upprättelse i domstolsprocesser eller ersättning i förlikningsärenden.
- När diskriminerade personer får upprättelse upplever byråerna att personernas förtroende för demokratin bevaras.

- Brister som uppmärksammas i organisationer leder till strukturella förändringar och ökad kunskap om diskriminering samt att åtgärder vidtas för att undvika diskriminering.
- Framgångsrika diskrimineringsärenden ger diskrimineringsfrågor medialt utrymme, vilket gör att fler får kunskap om att stöd finns att få.

De kortsiktiga effekterna kan tänkas bidra till de långsiktiga effekter som ligger i linje med förordningens syften:

Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



Figur 4.1 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med rådgivning och stöd till enskilda.

Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning utgör det andra benet i antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. De genomför vanligen en mängd utbildningsinsatser riktade mot allmänhet, offentliga aktörer, näringsliv och organisationer i det civila samhället. Det kan vara allt från korta offentliga föreläsningar och informationsinsatser till längre utbildningar för enskilda organisationer där man kombinerar föreläsningar och workshops med praktiska övningar.

Utbildning och kompetensutveckling är också ett medel för att sprida kunskap och samverka med organisationer i ideell och offentlig sektor. Det finns gott om företag som erbjuder liknande utbildningar, men det unika med byråernas utbildningsverksamhet är att de också erbjuder stöd till organisationer som inte kan betala. Det gör att de har en tydligt marknadskompletterande roll.

Typer av utbildningar

De här temana har antidiskrimineringsverksamheternas utbildningar och seminarier haft 2021:

- diskrimineringslagen
- normmedvetenhet
- mänskliga rättigheter
- konsekvenser av diskriminering
- aktiva åtgärder (förebyggande och främjande åtgärder för att motverka diskriminering)
- jämställdhet
- tillgänglighet
- diskriminering av arbetssökande
- arbetsrätt
- arbetsmiljörätt
- härskarteknik
- förebyggande arbete mot diskriminering i arbetslivet
- förebyggande och främjande likabehandlingsarbete
- trygga skolor
- svensk demokrati och grundlagsskyddade rättigheter
- aktiva åtgärder för elever som utbildas genom arbetsplatsförlagt lärande
- mekanismerna bakom Förintelsen
- mångfald och dialog
- barns och ungas inflytande i kultur- och fritidsverksamheter
- maktstrukturer och livsvillkor
- intersektionalitet
- rättighetsbaserat förhållningssätt
- åtgärder för att förhindra kränkande särbehandling
- antirasistiskt ledarskap
- barnkonventionen

Utbildningarna och seminarierna har riktat sig till målgrupperna:

- tjänstepersoner i kommunen och myndigheter
- civilsamhällesorganisationer
- chefer, fackliga representanter och medarbetare
- fackförbund
- personal inom vårdsektorn
- studenter
- skolpersonal
- personer som riskerar att utsättas för diskriminering
- pensionärer

- länsstyrelser
- arbetssökande
- nätverk, stift och församlingar inom Svenska kyrkan
- nyanlända
- asylsökande
- projekt som vänder sig till långtidsarbetslösa

Pandemin har gjort att digitala utbildningar blivit allt vanligare, vilket i vissa fall inneburit en effektiviserad verksamhet. En byrå beskriver hur de genomfört tre digitala grundutbildningar där de har nått ut till varje tilltänkt kommun, istället för en separat utbildning i varje kommun:

Vi bedömer att vi verkligen har fått en ökad förståelse över vad som funkar och inte funkar i digitala utbildningar såsom övningar och upplägg, tidsperspektiv etc.

Byråerna har också producerat nio korta informationsfilmer på temat diskriminering tillsammans. [Filmerna kan du se här.](#)

Byråerna möter behovet av utbildning

Byråerna har använt verksamhetsbidraget till att genomföra fler utbildningar och utveckla nya. En byrå beskriver hur de har tagit fram grunder till utbildningar som gör det lättare och snabbare att skapa en ny när det efterfrågas. Byråerna ger överlag uttryck för att de blivit bättre på att sprida och marknadsföra sina utbildningar. Det i sin tur har gjort att byråernas tjänster efterfrågas i högre grad. En byrå beskriver hur de utvärderat vad som fungerar och inte, och fått en ökad förståelse för vilka utbildningar som ger bra resultat.

Utbildningar skapas inte sällan på begäran av andra aktörer. En byrå beskriver hur de efter att ha haft informationsföreläsningar för civilsamhällesorganisationer ombetts att ordna en studiecirkel. Byrån tog då fram ett material som föreningarna kunde arbeta med. En annan byrå beskriver en liknande process:

Efter att en funktionshinderorganisation tog kontakt med byrån ledde det till en utbildningsserie med Länsstyrelsen, Regionen och två kommuner. Det är en positiv effekt och dessutom finns önskemål att fortsätta samarbetet för att nå ut till fler tjänstepersoner och förtroendevalda som behöver få mer kunskap om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Nya utbildningar skapas också baserat på behov som byråerna uppmärksammar i handläggningen av individuella ärenden. En byrå beskriver hur de under en lång tid fått in ärenden där individerna är fackligt anslutna men där den lokala fackklubben inte haft tillräckliga kunskaper inom diskrimineringslagen för att kunna driva ärenden. Ärendena har istället hanterats med hjälp av arbetsrättslig lagstiftning, vilket gjort att diskrimineringen inte uppmärksammats. Byrån tog därför fram en utbildning till facket för att lösa problemet, öka samarbetet och i förlängningen ge fler individer möjlighet till upprättelse.

Sammantaget har byråerna skapat fler utbildningar än tidigare och även fokuserat på utbildningar som fungerar bra. Det faktum att byråerna är flexibla och kan anpassa sina utbildningar efter mottagares behov, leder till att utbildningarna får god effekt och sprider relevant kunskap.

Utbildningarna uppskattas av mottagare

Flera byråer beskriver hur utbildningarna fått gott betyg av deltagarna. En byrå skriver att deltagarna uppger att de varit mycket nöjda med utbildningen och att de nya kunskaperna kommer att bli användbara i arbetet.

En annan byrå beskriver att den uppföljning och utvärdering som de genomfört efter offentliga arrangemang visar att deltagarna uppfattat innehållet som relevanta och användbara. Organisationer som beställt utbildningar har uppgett att genomförandet varit professionellt och att utbildningen och handledningen varit relevant.

En tredje byrå beskriver att de har fått mycket positiv respons från de personer och verksamheter de utbildat. Bland annat har många uttryckt att de fått en ökad kunskap om diskriminering och att de fått insikt om sin egen position, om makt och om fördomar.

En fjärde byrå ger ett konkret exempel på resultatet av en utbildning:

Konceptet gick ut på att visa film med en direkt påföljande föreläsning för främst gymnasieungdomar. Utfallet hos deltagarna 2021 var gott – en enkät visar att över 90 procent var nöjda eller mycket nöjda.

En femte byrå beskriver hur de genomfört utbildningar med förinspelade avsnitt som tillsammans med diskussionsmaterial kunde genomföras av hela personalen vid olika tillfällen. Utbildningsinsatsen fick mycket positiv respons både på innehåll och för att de anställda kunde ta del av utbildningen när det passade dem.

En annan indikation på att utbildningarna har god effekt är att utbildningsverktyg och metoder sprids till andra aktörer i efterhand. Det beskrivs såhär i en slutrapport:

Verktyget PraLin (verktyg för att utveckla och underlätta skolors arbete med elevers lika rättigheter) efterfrågas, sprids och börjar bli vedertagen praxis bland andra utbildare och organisationer. Det känns som en stark bekräftelse på att det vi gör är bra och funkar i arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter. Och vi efterfrågas också i högre grad i nationella sammanhang för denna spetskompetens.

Utvärderingarna som byråerna rapporterar visar att deltagarna på utbildningarna är nöjda och upplever dem som relevanta. Deltagarna har fått ökad kunskap om diskriminering. Dessutom sprids och används byråernas utbildningsmaterial till allt fler aktörer. Det indikerar att utbildningarna höjer kunskapen om diskrimi-

nering hos deltagarna, vilket i sin tur bidrar till att det långsiktiga effektmålet att motverka och förebygga diskriminering uppfylls.

Utbildningarna är också viktiga för att öka kännedomen om antidiskrimineringsbyrån och möjligheten att få stöd och rådgivning. Byråerna måste vara kända för att nå ut till diskriminerade personer och kunna hjälpa dem. På så sätt bidrar utbildningarna både till allmän kunskap om diskriminering och till att fler personer får råd och stöd.

Byråerna sprider kunskap via remissvar

Byråernas möjlighet att sprida kunskap via remissvar innebär att deras perspektiv tas hänsyn till vid utformningen av ny lagstiftning, vilket påverkar arbetet mot diskriminering på ett nationellt plan. 2021 har antidiskrimineringsverksamheterna varit remissinstanser i följande utredningar:

- Sveriges museum om Förintelsen (SOU 2020:21)
- Högre växel i minoritetspolitiken. Stärkt samordning och uppföljning (SOU 2020:27)
- En gemensam angelägenhet (SOU2020:46)
- Hållbar socialtjänst, En ny socialtjänstlag (SOU 2020:47)
- Ler barn i förskolan, för bättre språkutveckling i Svenska (SOU 2020:67)
- Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79)
- Balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare. (SOU 2020:81)
- Förstärkt skydd för väljarna vid röstmottagning (SOU 2021:7)
- Föreningsfrihet och terroristorganisationer (SOU 2021:15)
- Förbud mot rasistiska organisationer (SOU 2021:27)
- Ny lag för ordningsvakter (SOU 2021:38)
- Nya regler om utländska föräldraskap och adoption i vissa fall (SOU 2021:56)
- Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)

Sammanfattning

Slutredovisningarna visar att antidiskrimineringsbyråernas arbete med utbildning och kompetensutveckling ökar kännedomen om deras verksamhet. De utvärderingar som byråerna gjort av sina utbildningar tyder på att insatserna bidrar till att öka kunskapen om diskriminering. Det är därför troligt att byråernas utbildningar och kompetensutveckling bidrar till att motverka och förebygga diskriminering.

Sammanfattning

Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomisk möjlighet att arbeta.
- Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett internt arbete med utvärdering, uppföljning och effektivisering.

Antidiskrimineringsbyråerna har uppgett att de har genomfört följande prestationer:

Prestationer

- Fler och utvecklade utbildningar med fokus på resultat.
- Marknadsföring som lett till ökad efterfrågan och utformning av anpassade utbildningar.
- Användbara utbildningsinsatser av hög kvalitet med relevant innehåll.
- Remissvar

Prestationerna ger enligt byråerna upphov till följande kortsiktiga effekter:

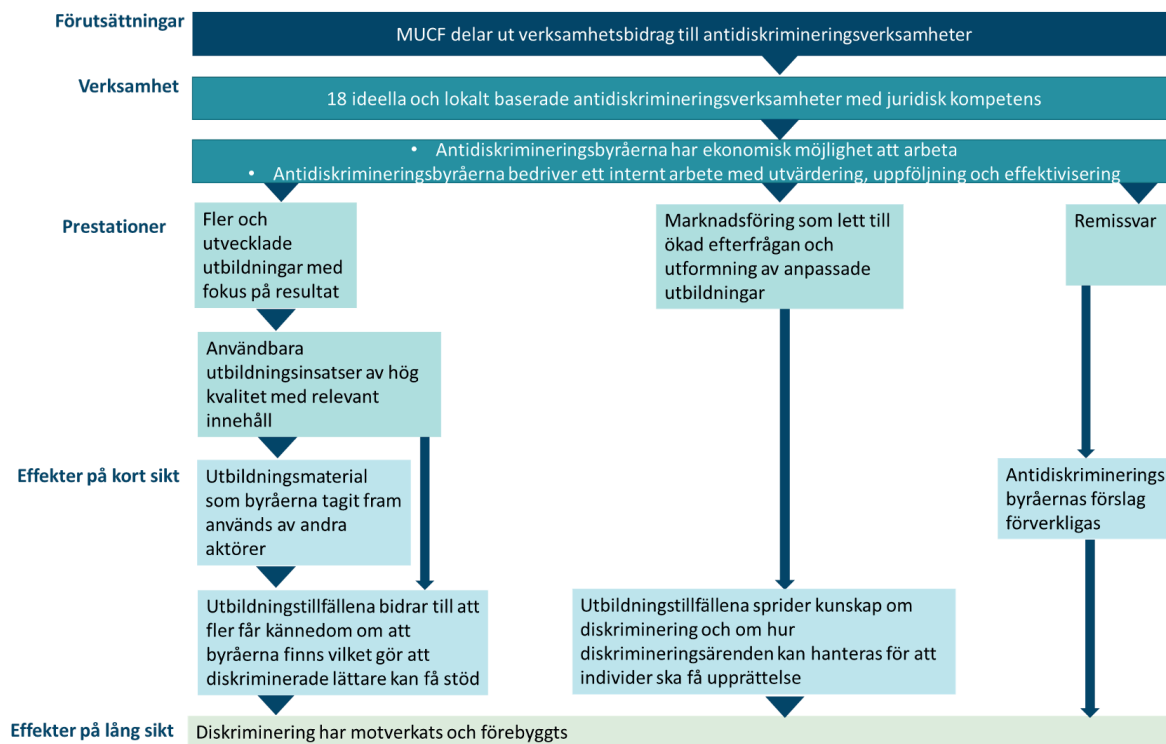
Effekter på kort sikt

- Utbildningsmaterial som byråerna tagit fram används av andra aktörer.
- Utbildningstillfällena sprider kunskap om diskriminering och om hur diskrimineringsärenden kan hanteras för att individer ska få upprättelse.
- Utbildningstillfällena bidrar till att fler får kännedom om att byråerna finns vilket gör att diskriminerade lättare kan få stöd.
- Antidiskrimineringsbyråernas förslag förverkligas.

De kortsiktiga effekterna kan bidra till de långsiktiga effekter som ligger i linje med förordningens syften:

Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



Figur 4.2 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med kompetensutveckling och utbildning.

Opinionsbildning

Påverkansarbete och yttranden

Opinionsbildning är det tredje benet i antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. Byråerna kan använda sig av flera olika sätt att skapa opinion kring frågor som rör diskriminering. Detta kompletterar det lokala arbetet med att förebygga och motverka diskriminering. En byrå beskriver det opinionsbildande arbetet såhär i sin slutrapport:

Eftersom vi drivs av en ideell aktör är vi fria i vårt opinionsbildande arbete något som är en viktig del för att kunna driva ibland obekväma rättighetsfrågor lokalt och regionalt. Exempelvis har vi möjlighet att uppmärksamma och fånga upp de erfarenheter av diskriminering som vi får syn på i vårt arbete med individärenden – genom debattartiklar, samtalsserier eller annat påverkansarbete.

Antidiskrimineringsbyråerna har skrivit tidningsartiklar, deltagit i radioinslag och skrivit debattartiklar på följande teman:

- civilkurage
- sexuella trakasserier på jobbet
- diskriminerande strukturer på arbetsplatser
- barns hälsa och delaktighet

- slöjförbud
- samers rättigheter
- samers rätt i vindparkstvist
- förslaget om förbud mot deltagande i rasistiska organisationer
- införande av ett MR-institut
- skydd för personer med funktionsnedsättningar
- diskriminering av elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
- information om antidiskrimineringsverksamheternas arbete och närvaro i lokalsamhället
- civilsamhället som garant för arbetet med mänskliga rättigheter i kommunen

Antidiskrimineringsverksamheterna har också deltagit i internationella, nationella och lokala temadagar 2021. Bilaga 3 redovisar temadagarna och vad byråerna gjort på respektive dag.

Digital spridning

Byråernas opinionsbildning gör att de blir kända av fler vilket leder till nya kontakter och ärenden.

En byrå beskriver en självförstärkande händelsekedja som illustrerar kopplingen mellan verksamhetsbidraget och byråernas spridningsarbete så här: Verksamhetsbidraget gör att vi har råd att genomföra externa event. Eventen ger ökad kunskap och uppmärksamhet hos allmänheten. Fler får kännedom om att byrån finns och vad den gör. Den kunskapen hos allmänheten gör att fler vänder sig till byrån för råd och stöd. Fler som vänder sig till byrån ökar kännedomen och gör det lättare att sälja utbildningar och få bidrag från kommuner, landsting och projektfinansiärer.

Under pandemin har byråerna behövt utveckla sina digitala metoder. En byrå beskriver att synligheten drastiskt sjönk i och med pandemin men att antalet kontakter behållits. Byrån satsade på att öka sin digitala närvaro kraftigt genom:

- att starta tre nya konton på sociala medier där man publicerade regelbundet
- att erbjuda digitala seminarier och föreläsningar
- att starta en blogg
- att starta en podcast med i genomsnitt 36 lyssnare per avsnitt.

Dessutom inleddes ett samarbete med en kommunikationsbyrå för att synas mer effektivt i sociala medier. Byrån bedömer att insatserna varit framgångsrika och har bildat forum för ökad kunskap om diskriminering och om verksamheten.

En annan byrå beskriver att de skapat en ny hemsida som gjort att de syns mycket bättre i sökningar än tidigare. Det har gjort att de dubblerat antalet ärenden.

En annan byrå uppger att de fått fler ärenden mejlade till sig än någonsin. Ett antal ärenden klassades som diskrimineringsärenden och övriga har hänvisats vidare till rätt instanser. Digitaliseringen har gjort byråerna mer synliga och ökat allmänhetens kunskaper om deras existens i sina upptagningsområden.

En byrå bedömer att de via utskick och personliga möten nått över 250 föreningar och organisationer, inklusive religiösa samfund från de sex världsreligionerna. Byrån antar att invånarna i länet har ökat kännedomen om sina rättigheter och skyldigheter genom att de nåtts av utbildningar, opinionsbildning och informationsinsatser och rådgivning på individuell nivå.

En byrå sammanfattar utvecklingen såhär:

Byrån har fått ökad synlighet, fler ärenden, erbjuder fler utbildningar, nått fram med utställningserbjudande till kommunbiblioteken, fått sitt uppdrag beskrivet på flera språk, ökat antal mediala inslag och ökat extern samverkan.

Digitaliseringen har alltså lett till ökad synlighet för byråerna, vilket genererat fler ärenden för vissa. Detta borde innebära att allmänheten fått ökad kunskap om såväl möjligheten att få hjälp som om förebyggande arbete mot diskriminering överlag.

Legitim och samverkande aktör

Flera byråer beskriver att de arbetar med opinionsbildning som bidrar till deras goda rykte lokalt och regionalt. Det är en viktig strategi och ett långsiktigt arbete särskilt under en verksamhets tidiga år.

Tilltron till antidiskrimineringsbyråerna är stor. De upplevs som seriösa och kompetenta av omgivningen vilket gör att många vänder sig dit för att få hjälp. En byrå beskriver att de har ett stort kontaktnät bland civilsamhällesorganisationer i länet, vilket underlättar kontakt.

En annan beskriver sig som en stark aktör som uppfattas som trovärdig och seriös av andra ideella organisationer, myndigheter och beslutsfattare. Byrån märker att detta avspeglas i möten med bland annat Polisen och statsråd.

Ytterligare en byrå beskriver hur det mångåriga arbetet med opinionsbildning gjort att de har vunnit upphandlingar i både kommunen och regionen. De har också blivit ombedda att delta i panelsamtal som kommunen, regionen och Länsstyrelsen har hållit i och kontaktas mer och mer för remisser.

Diskriminering förebyggs sannolikt tack vare byråernas insatser. Att organisationer inom offentlig sektor väljer att samarbeta med byråerna tyder på en vilja att arbeta mot diskriminering, vilket ökar chansen att kunskap faktiskt tas tillvara och används.

Opinionsbildningen ger resultat

En av de byråer som intervjuats om verksamhetsår 2020 lyfter att byråerna genom opinions-bildningen kan sprida kunskap som ligger till grund för ett långsiktigt påverkansarbete tillsammans med andra. I förlängningen kan det bidra till effekter på strukturell nivå, där arbetet att motverka och förebygga diskriminering sprids till aktörer som börjar driva frågorna självständigt.

En annan byrå uppger att allmänhetens vetskap om att den finns lokalt motverkar och förebygger diskriminering. En långsiktig närvaro gör att fler arbetar förebyggande. Den lokala närvaron gör också att andra aktörer måste arbeta med diskrimineringsfrågor och ökar också insikten om att frågorna är viktiga att hantera. Den fysiska närvaron blir en påminnelse om vikten att arbeta mot diskriminering och gör att lokala aktörer förebygger diskriminering även utan att byrån involveras.

I rapporterna finns flera exempel på hur byråernas opinionsbildning får genomslag. Fler myndigheter och organisationer kontaktar byråerna för att få hjälp i arbetet för lika rättigheter i regionen.

En byrå uppger att de brister och den kritik som de fört fram fått brett genomslag i media liksom flera av de processer om diskriminering som drivits.

En annan byrå beskriver hur de under flera år arbetat med ett antal andra organisationer för att få regeringen att inrätta en nationell institution för mänskliga rättigheter. I början av 2021 kom en lagrådsremiss där regeringen gav ett tydligt besked att institutionen ska inrättas 2022.

En tredje byrå beskriver hur de har lyckats införa ett antidiskrimineringsperspektiv i Nystas (samarbetsorgan för civilsamhället) generella politik genom att arbeta med opinionsbildning.

En fjärde byrå beskriver hur de har börjat se resultat av sitt opinionsbildande arbete kring etnisk profilering och rasprofilering, i och med att BRÅ (Brottsförebyggande rådet) ska ta fram en rapport på temat. De har också lyckats få med ett förslag i en utredning att offentliganställda ska omfattas av diskrimineringslagen.

Sammanfattning

Opinionsbildning kan bidra till att förebygga diskriminering genom att öka kunskapen och intresset för diskriminering. Det kan exempelvis ske genom mediainlagor som påverkar synen på diskrimineringsfrågor på nationell nivå. Byråernas opinionsbildande arbete under året har sannolikt bidragit till att rapporter skrivits, antidiskrimineringsperspektiv införts i civilsamhället och att ett institut för mänskliga rättigheter inrättats.

Opinionsbildningen ledde också till att kännedomen om byråernas verksamhet ökat. Det ökar i sin tur möjligheterna för enskilda att få stöd och rådgivning, eller hjälp i att hitta rätt väg framåt. När kännedomen ökar, växer även

tillströmningen av nya ärenden. Det tyder på att den upplevda diskrimineringen kan vara större än det drygt 1 500 ärenden som byråerna hanterade 2021.

Sammanfattning

Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomisk möjlighet att bedriva arbetet.
- Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett internt arbete med utvärdering, uppföljning och effektivisering.
- Ideella och offentliga aktörers förtroende för antidiskrimineringsbyråerna är högt.
- Antidiskrimineringsbyråerna verkar på lokal nivå.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat genomföra följande prestationer:

Prestationer

- Externa event och digitalisering ger byråerna uppmärksamhet och spridning. Fler får kunskap om byråernas existens, vilket ger upphov till fler ärenden.
- Inlagor i traditionella medier såsom debattartiklar och intervjuer samt kampanjer i sociala medier.

Prestationerna ger upphov till följande kortsiktiga effekter:

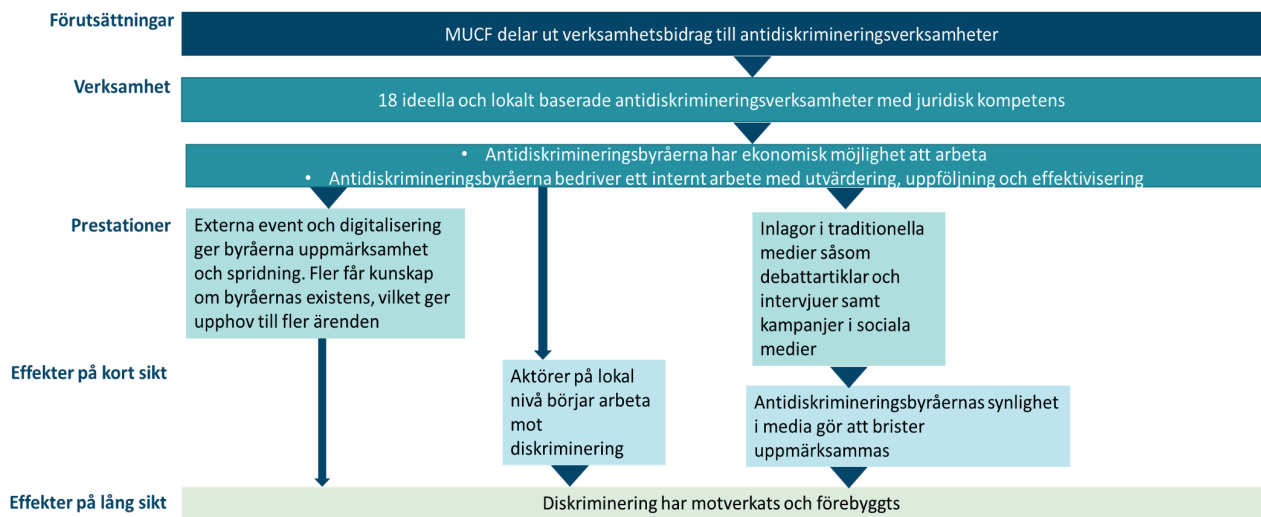
Effekter på kort sikt

- Antidiskrimineringsbyråernas synlighet i media gör att brister uppmärksammas.
- Aktörer på lokal nivå börjar arbeta mot diskriminering.

De kortsiktiga effekterna kan bidra till de långsiktiga effekter som ligger i linje med förordningens syften:

Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



Figur 4.3 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med opinionsbildning.

5. Avslutande diskussion

Utmaningar för antidiskrimineringsverksamheterna

Bristande geografisk spridning

Utöver att dagens byråer 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.

Vid handläggning av ansökningar om bidrag till antidiskrimineringsverksamheter prioriterar MUCF utöver redan pågående verksamhet ansökningar från geografiska områden där det saknas etablerade byråer. När en ny byrå ansöker om bidrag analyseras behovet av antidiskrimineringsverksamhet på platsen där de är verksamma. Det innebär att ansökningar från län där det redan finns en antidiskrimineringsbyrå får lägre prioritet ur ett behovsperspektiv.

Osäkra ekonomiska resurser

Bidraget som MUCF fördelar är avgörande för den antidiskrimineringsverksamhet som bedrivs. Byråerna fick ökade medel 2018, men i takt med att nya byråer tillkommit och bidraget därför delas mellan fler byråer har bidraget för den enskilda byrån minskat. Bidraget har inte heller höjts i takt med inflationen. Då byråerna behöver höja löner för anställda i enlighet med kollektivavtal minskar potten som kan användas till att bedriva verksamhet. Därför ser antidiskrimineringsbyråerna ett behov av ett höjt bidrag.

MUCF:s bedömning

MUCF bedömer att bidraget gör störst nytta när antidiskrimineringsbyråerna får möjlighet att arbeta förebyggande och hjälpa och stötta personer som känner sig utsatta för diskriminering. Det är betydelsefullt att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället då det kan kännas lättare att vända sig till en byrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Både slutrapporterna och MUCF:s kontakt med byråerna visar att bidraget gör skillnad.

Det finns en fortsatt stark trend att antidiskrimineringsbyråerna anställer jurister och arbetar för att driva processer i domstol. Byråerna rapporterar att den juridiska kompetensen i verksamheten är värdefull i det löpande arbetet. MUCF drar därför slutsatsen att antidiskrimineringsbyråernas arbete delvis förändras i och med den mer tydligt juridiska inriktningen. Det är ett viktigt arbete som efterfrågas av dem som upplever sig diskriminerade.

Då det juridiska arbetet är resurskrävande behöver byråerna avsätta mer resurser för att stärka den juridiska kompetensen. MUCF konstaterar att det är viktigt att byråerna, så långt det är möjligt, kan förutse bidraget för att säkra juridisk

kompetens över så lång tid som möjligt. Det gör också att det är angeläget med ett ökat bidrag till antidiskrimineringsverksamheterna.

Det är också viktigt att etablera nya antidiskrimineringsbyråer där behov finns men byråer saknas. Att det blir fler byråer gör dock att summan som varje byrå får minskar. Eftersom det är omöjligt att i förväg veta hur många byråer som beviljas bidrag blir det svårt för de byråer som får bidrag idag att planera långsiktigt. Bidraget beskrivs som mycket viktigt för byråernas existens, långsiktighet och utveckling. En ökad förutsägbarhet kring hur stort varje byrås bidrag blir är viktig för den långsiktiga verksamheten.

MUCF föreslår

Öka bidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering.

Samtidigt som MUCF ser en bristande geografisk spridning av så kallade antidiskrimineringsverksamheter, skulle tillkomsten av nya verksamheter ta medel från de redan etablerade. Syftet med ett ökat bidrag är att säkerställa en geografisk jämlikhet och att fler diskriminerade kan få upprättelse, genom att antidiskrimineringsbyråerna kan vara ett komplement till Diskrimineringsombudsmannen. Ett ökat anslag skulle göra att nya byråer kan etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamheter och ge en långsiktighet och ekonomisk stabilitet hos de befintliga byråerna.

Fortsätt det pågående arbetet med MUCF:s promemoria "Förslag till förändringar av de förordningar som styr MUCF:s bidragsgivning".

Den 25 augusti 2022 lämnade MUCF promemorian "Förslag till förändringar av de förordningar som styr MUCF:s bidragsgivning" till Regeringskansliet. Förslagen diskuterades i ett digitalt möte med tjänstepersoner från olika departement. Regeringskansliet arbetar nu med de förslag som togs fram och kommer att göra en översyn av förordningarna. MUCF ser positivt på att arbetet pågår. Följande förslag rörde verksamhetsbidraget:

Förtydligande av syftet med statsbidragen

I flera förordningar finns inledande bestämmelser som övergripande beskriver innebörden av förordningen, vilken myndighet som prövar bidrag och ibland för vilken tidsperiod ett bidrag kan beviljas. I vissa av förordningarna framgår det av de inledande bestämmelserna vad bidragets syfte är. Av (prop. 2009/10:55) framgår att ett övergripande syfte bör anges för alla bidrag till det civila samhällets organisationer. MUCF ser gärna att syftet med bidraget anges uttryckligen i varje förordning och vidare att syftet även separeras från de inledande bestämmelserna. Det skulle också vara önskvärt om syftena i förordningarna, framför allt de som styr projektbidragen, preciseras med hjälp av indikatorer så att effektmätning av bidragen underlättas.

Följa upp pågående verksamhet

Förordningarna reglerar vilka uppgifter MUCF har rätt att kräva in i samband med en ansökan och redovisning av beviljade medel. MUCF föreslår att förordningarna även reglerar vad MUCF kan kräva av en sökande som beviljats bidrag då verksamheten är pågående. Det kan handla om att ta emot besök från myndigheten eller lämna ut efterfrågade handlingar i samband med organisationen är uttagen för uppföljning.

Förenkla och samordna bidragsförordningarna

Statskontoret har i sin analys av MUCF från 2017 konstaterat att det finns många skillnader i villkoren i förordningar som styr bidragen till den civila sektorn som skulle kunna vara gemensamma. Det gäller exempelvis ansökan, återrapportering och revision. Skillnaderna medför svårigheter och merarbete för MUCF eftersom myndigheten behöver separata kontrollrutiner för varje bidrag. Statskontoret föreslog vidare att bidragsförordningarna förenklades och samordnades. MUCF föreslår att villkoren för bidrag och några ytterligare punkter utformas på ett liknande sätt i de olika stödformerna inom en bidragsform när det gäller följande:

- Kravet på organisationers självständighet
- Formerna för statsbidraget
- Verksamhet som ska ha bedrivits en bestämd tid
- Förordningarnas språkliga uppbyggnad
- Återbetalning och återkrav
- Hinder mot utbetalning

Respektera demokratins idéer, inklusive principerna om jämställdhet och förbud mot diskriminering

MUCF föreslår att kraven avseende demokratins idéer som återfinns i alla andra bidragsförordningar som MUCF hanterar även ska gälla för antidiskrimineringsverksamheterna. Prioritera pågående antidiskrimineringsverksamheter och förtydligande av målgrupp För att tydliggöra prioritering av pågående antidiskrimineringsverksamheter framför nya organisationer som vill etablera sig i områden där det redan finns befintlig antidiskrimineringsverksamhet, samt för att tydliggöra att bidraget vänder sig till organisationer som arbetar med samtliga målgrupper i behov av stöd i det aktuella geografiska området där organisationen är verksam. MUCF föreslår därför följande krav i förordningen: ”Vid fördelningen av bidrag får Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor prioritera verksamheter som – bedriver befintlig antidiskrimineringsverksamhet med stöd av MUCF – i sin verksamhet vänder sig till samtliga målgrupper i upptagningsområdet”.

En revisor ska granska redovisningen

Förordningen reglerar inte att redovisningen av verksamhetsbidraget ska granskas av en revisor. MUCF föreslår att ett sådant krav införs i likhet med övriga bidragsförordningar. Vidare ska granskningen göras av en auktoriserad eller godkänd revisor om organisationen mottagit ett bidrag som uppgått till minst fem prisbasbelopp.

Skulder för svenska skatter, likvidation eller konkurs

MUCF föreslår att paragrafen som reglerar att bidrag inte får lämnas till en organisation som har skulder för svenska skatter eller avgifter hos Kronofogdemyndigheten eller som är i likvidation eller försatt i konkurs även införs i förordningen som reglerar verksamhetsbidraget.

6. Referenser

Ekonomistyrningsverket (2016) Vägledning Verksamhetslogik. 2016:31.

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

Förvaltningslag (2017:900).

Diskrimineringslagen (2008:567).

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2022). Antidiskrimineringsverksamheter 2021 – Åtterrapporering av bidragets användning och effekter för verksamhetsåret 2020, Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021). Coronakrisens konsekvenser för det civila samhället – lägesbild oktober 2021, Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

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

Regeringsbeslut, III:2, 2021-12-22, A2021/02399 A2021/02318. Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. inom utgiftsområde 13.

SOU 2016:87, Bättre skydd mot diskriminering – Betänkande av Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering, Stockholm 2016

Vedung, E. (1997), Utvärdering och implementering i Helander, Voitto & Sandberg, Siv, red., Festskrift till Krister Ståhlberg 50 år den 31 maj 1997, 273-289, Åbo: Åbo Akademis Förlag

7. Bilagor

1. Beviljade ansökningar 2021

Tabell 7.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2021.

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Helsingborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 555 555
Agera 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	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg	1 555 555

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Tabell 7.2 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, efter sökande, bifall och avslag, 2008–2023. Utbetalt belopp i kronor.

Bidragsår	Antal			Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag/ avvisning	Bidragets storlek	Totalt utbetalat 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
2022	21	18	3	1 555 555	28 000 000
2023	25	18	7	1 555 555	28 000 000

Källa: MUCF:s e-tjänst.

2. Beviljade ansökningar 2018–2022

Tabell 7.3 Beviljade ansökningar 2018-2022.

Bidragsår	Antal				Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag	Avvisande	Bidragets storlek	Totalt utbetalat 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
2022	21	18	3	0	1 555 555	28 000 000
2023	25	18	7	0	1 555 555	28 000 000

*2018 avsattes 200 000 kronor av det totala bidragsbeloppet på 28 miljoner kronor för en särskild satsning, där 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: MUCF:s e-tjänst.

3. Sammanställning av aktiviteter genomförda under temadagar 2021

- **Internationella kvinnodagen**
Filmer, digital föreläsning om våld i nära relationer, panelsamtal om hur kvinnors arbetsvillkor har påverkats inom kvinnodominerade yrken, digitalt samtal om jämställdhet, digital utställning om den kvinnliga rösträtten, debattartikel, radioinslag om diskriminering på arbetsmarknaden
- **Internationella Romadagen**
Digital föreläsning
- **Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering**
Digital föreläsning om minoritetsstress
- **Internationella Flickadagen**
Digital kampanj om flickors utsatthet, debattartikel
- **Internationella funktionsrättsdagen**
Debattartikel om diskriminering av elever i skolan
- **Internationella dagen mot homo-, bi-, - och transfobi**
Debattartikel
- **Internationella dagen för personer med funktionsnedsättning**
Debattartikel
- **Internationella dagen för avskaffandet av mäns våld mot kvinnor**
Föreläsning om förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor
- **Dagen mot diskriminering**
Föreläsning, panelsamtal
- **Pride**
Digitala workshops
- **Dagen mot rasism**
Digital föreläsning
- **MR-dagen**
Digital föreläsning, föreläsning om demokrati och ekologi i skogen
- **Raoul Wallenbergs dag**
Tipspromenad

- **Minnesdagen för transatlantiska slavhandelns avskaffande i Sverige**
Digital föreläsning
- **Förintelsens minnesdag**
Debattartikel
- **Samernas nationaldag**
Debattartikel
- **Dagen mot diskriminering**
Debattartikel
- **Världsdagen för Downs syndrom**
Debattartikel
- **Romernas internationella dag**
Debattartikel
- **Teckenspråksdagen**
Debattartikel
- **Lokal mänskligarättighetsdag**
Föredrag om diskriminering och mänskliga rättigheter
- **Företagssalongen (lokal)**
Utställning

5. Intervjuguide

Namn
Roll
Organisation
Typ av bidrag
Datum

Tack så mycket för att 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.

Jag har bett om att få göra en intervju med dig för att din organisation har fått bidrag från MUCF. Det är ett sätt att undersöka vad bidraget leder till i de organisationer som tar emot bidragen. Både avsedda och inte avsedda effekter.

– Vill du börja med att berätta hur läget var för er organisation innan ni ansökte om [typ av bidrag]?

– Vad var ert syfte med att ansöka om [typ av bidrag]?

– 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].

– 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?

– 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?

– Vad hade varit möjligt att göra? Vad hade inte varit möjligt att göra?

– Skulle ni ha sökt bidrag från någon annan finansiär istället? Vilken då?

– Om ja: Varför valde ni att söka från MUCF i första hand?

– Om nej: Varför inte? Var MUCF den enda möjliga finansiären för er?

– 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.

– 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?

– 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?

– [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?

– 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!

– 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?

