

Antidiskriminerings- verksamheter **2026**

Slutrapport av bidragets användning och
effekter för verksamhetsåret 2024

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2026
Uppdragsansvarig: Jenny Eriksson

Diarienummer **MUCF 1127/26**

Kontaktuppgifter MUCF:

Telefon: 010-160 10 00

E-post: info@mucf.se

Webb: www.mucf.se

Innehållsförteckning

Förord	4
Sammanfattning	5
Inledning	6
Kort om bidraget	6
Myndighetens uppdrag.....	6
Genomförande	7
Underlag till rapporten	7
Resultat och analys	9
Så fördelades bidraget	9
Så användes bidraget.....	12
Verksamhet riktad till enskilda personer	15
Effekter kopplade till bidragets syfte	23
Referenser	32

Förord

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har sedan 2016 fördelat bidrag till antidiskrimineringsverksamheter (byråer) som förebygger och motverkar diskriminering enligt förordning 2002:989. Byråerna verkar lokalt och regionalt och samarbetar med varandra och har regelbunden kontakt med Diskrimineringsombudsmannen.

Rapporten redogör för bidragets användning under 2024, då MUCF fördelade strax under 28 miljoner kronor till 18 antidiskrimineringsbyråer.

Med hjälp av bidraget har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat ge råd och stöd till enskilda, arbetat med kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning.

MUCF bedömer att verksamheterna bidrar till att motverka och förebygga diskriminering.

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

Stockholm, maj 2026

Magnus Jägerskog,

Generaldirektör,

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Sammanfattning

Rapporten redogör för användningen av verksamhetsbidraget för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering (SFS 2002:989) under verksamhetsår 2024. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) fördelade strax under 28 miljoner kronor till 18 antidiskrimineringsbyråer som bedriver kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda, kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning. Sammanställningen av bidragets användning, resultat och effekter bygger på den återrapportering som byråerna lämnat i MUCF:s e-tjänst.

Utifrån underlaget kan myndigheten konstatera följande:

- Enligt byråernas uppskattningar har deras utbildnings- och informationsinsatser riktade till organisationer eller allmänhet sammanlagt nått nästan 52 000 personer. Det motsvarar ett genomsnitt på 2 857 personer per byrå.
- Sedan 2021 har det totala antalet individärenden ökat med tjugo procent. Antalet ärenden uppgick 2024 till strax över 1 700 stycken.
- Den vanligaste diskrimineringsgrunden som anmäls är funktionsnedsättning. Antalet ärenden inom den diskrimineringsgrunden ökade med fyrtio procent mellan 2021 och 2024.
- Strax under 80 procent av bidraget användes till personalkostnader.
- För strax över 60 procent av byråerna utgjorde bidraget från MUCF mellan 90 och 100 procent av verksamhetens totala finansiering.
- Det genomsnittliga antalet ideellt arbetande per byrå ökade under perioden 2022 till 2024 med 53 procent.
- Byråerna har fått kännedom om upprättelse för utsatta individer i 400 ärenden under 2024.
- De utvärderingar som MUCF fått visar att byråernas utbildningar uppskattas samt bidrar till en kunskapsökning hos deltagare.
- Ett brett segment av samhällssektorer och målgrupper nås av antidiskrimineringsbyråernas opinionsbildning.

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. Myndigheten bedömer också att byråernas insatser stärker individers möjligheter att få stöd och upprättelse.

Inledning

Kort om bidraget

Verksamhetsbidraget regleras i förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

Antidiskrimineringsbyråerna 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 rådgivning.

Arbetet ska bedrivas utifrån diskrimineringslagens samtliga sju diskrimineringsgrunder. Dessa är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Verksamheten ska bedrivas utan vinstsyfte. Vidare krävs att byråerna har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder. De ska också ha personer som har kunskap om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området¹.

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

Myndighetens uppdrag

Enligt regleringsbrev för budgetåret 2026 ska MUCF senast den 1 juni ”lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget”².

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

² Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022; 2023; 2024; 2025; 2026

Genomförande

Underlag till rapporten

De uppgifter som redovisas och analyseras här är hämtade från organisationernas redovisning för verksamhetsår 2024 i MUCF:s e-tjänst. Svar gavs både som fritext och som fasta svarsalternativ.

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. Beskriv även era resultat utifrån verksamhetsbidragets syfte, det vill säga att förebygga och motverka diskriminering.
- Beskriv vad, om något, inom er verksamhet som hade varit möjligt att genomföra även utan verksamhetsbidraget från MUCF. Beskriv också vad som inte hade varit möjligt att genomföra.

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.

Materialets tillförlitlighet

Rapporten 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.

MUCF har i sin bedömning av resultat och effekter valt att fokusera på utvärderingar utförda av deltagare i byråernas insatser, i den mån de funnits att tillgå i slutredovisningarna i form av exempelvis enkät- eller intervjusvar. På så sätt strävar myndigheten efter att nå en mer objektiv bild av insatsernas utfall för målgruppen jämfört med att enbart belysa antidiskrimineringsbyråernas egen bedömning av insatsernas påverkan på målgrupperna.

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 slutredovisningarna från byråerna har MUCF följt upp om resultaten och de kortsiktiga effekterna ligger i linje med vad som anges i utredningen. Genom denna analys förstärks kopplingen mellan de kortsiktiga effekter som byråerna beskriver och det långsiktiga målet att förebygga och motverka diskriminering.

Resultat och analys

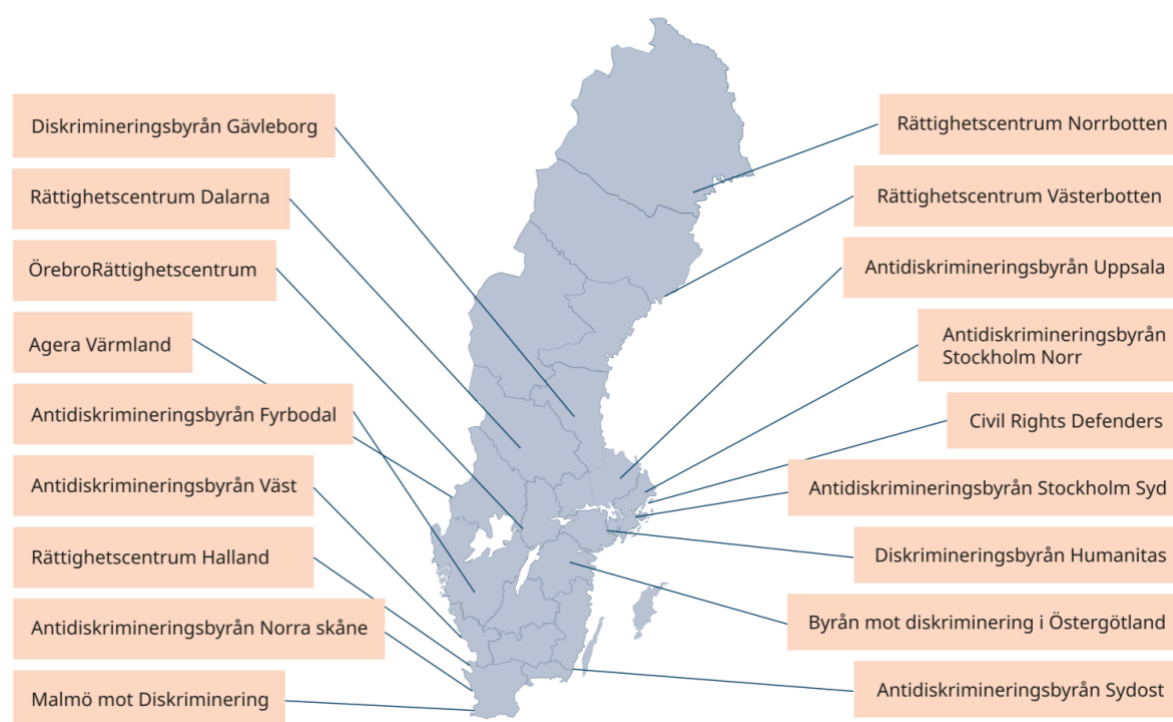
Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet. 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. Detta ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

Geografisk spridning

De 18 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2024 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. Figur 1 och tabell 1 visar de orter där byråerna har sitt kontor. Däremot visas inte de orter där organisationerna (huvudmännen) 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 1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning 2024.



Kommentar: Kartan visar byråernas säte.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Tabell 1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskriminerings- verksamhet 2024.

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

Kommentar: Alla byråer fick 1 555 555 kronor i bidrag.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Antidiskrimineringsbyråerna följer upp den geografiska spridningen av sin verksamhet under året. De har i sin slutrapportering angett på vilka platser som de bedrivit verksamhet under året – både riktad till enskilda personer och till organisationer eller allmänhet.

Tabell 2 Län där antidiskrimineringsverksamheterna bedrivit verksamhet 2024, antal verksamheter per län.

Län	Antal byråer som bedrivit verksamhet i länet
Stockholms län	8
Skåne län	4
Dalarnas län	4
Gävleborgs län	4
Jämtlands län	4
Västerbottens län	4
Norrbottnens län	4
Västernorrlands län	3
Södermanlands län	2
Blekinge län	2
Västra Götalands län	2
Västmanlands län	2
Uppsala län	1
Östergötlands län	1
Jönköpings län	1
Kronobergs län	1
Kalmar län	1
Gotlands län	1

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Så användes bidraget

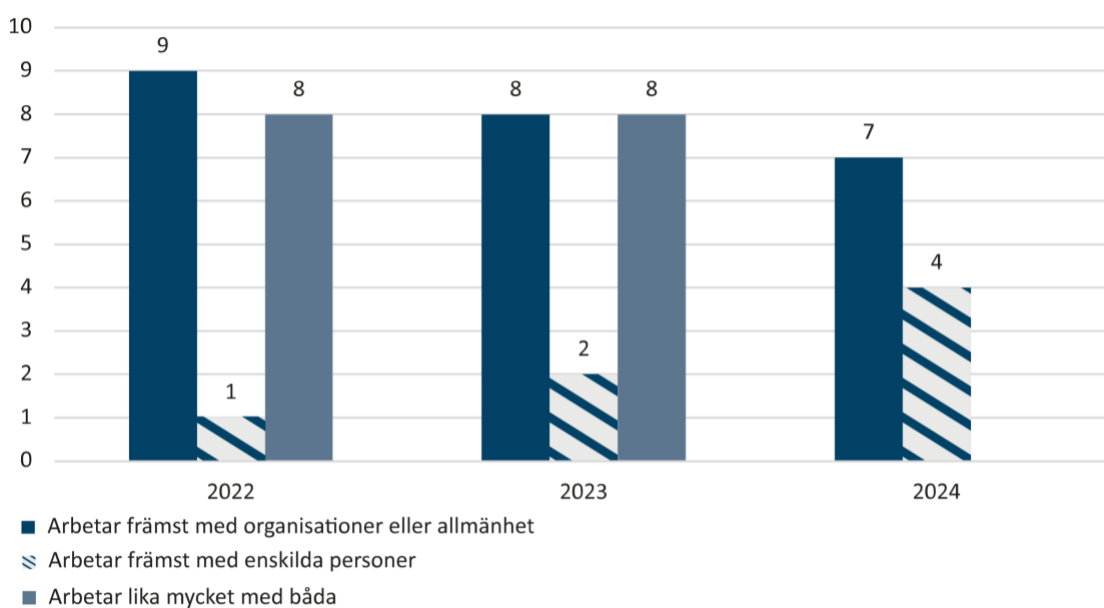
Samtliga antidiskrimineringsbyråer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering. Byråerna bedriver även förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Nedan beskrivs antidiskrimineringsbyråernas verksamhet mer ingående utifrån deras verksamhetsområden:

- rådgivning och information till enskilda
- 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 (figur 2).

Figur 2 Fördelning av verksamhetsområden på antidiskrimineringsbyråerna 2022-2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

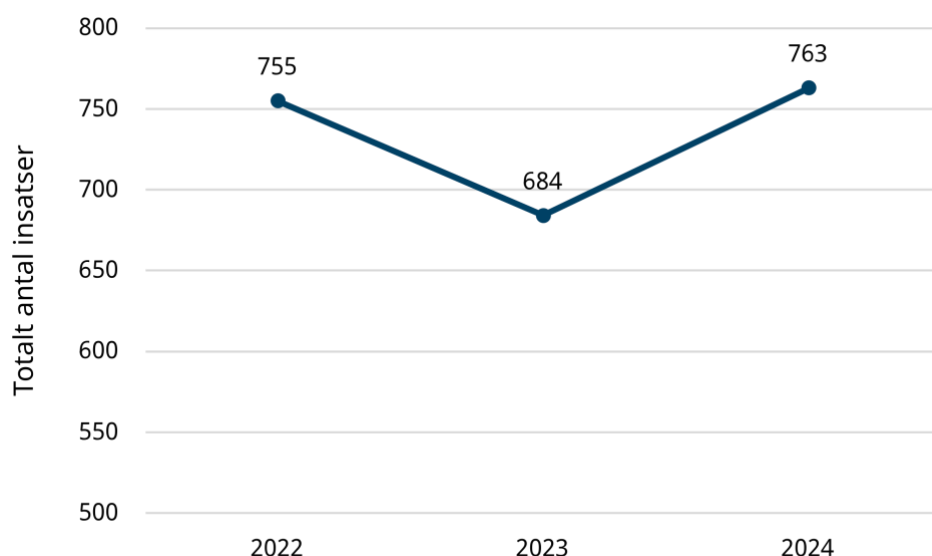


Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutredovisningen har byråerna angett hur många individer de har nått genom utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Totalt genomfördes 763 insatser. Mellan 14 och 85 utbildnings- och informationsinsatser har genomförts per byrå.

Figur 3 Antal utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter som antidiskrimineringsbyråerna genomfört 2024.

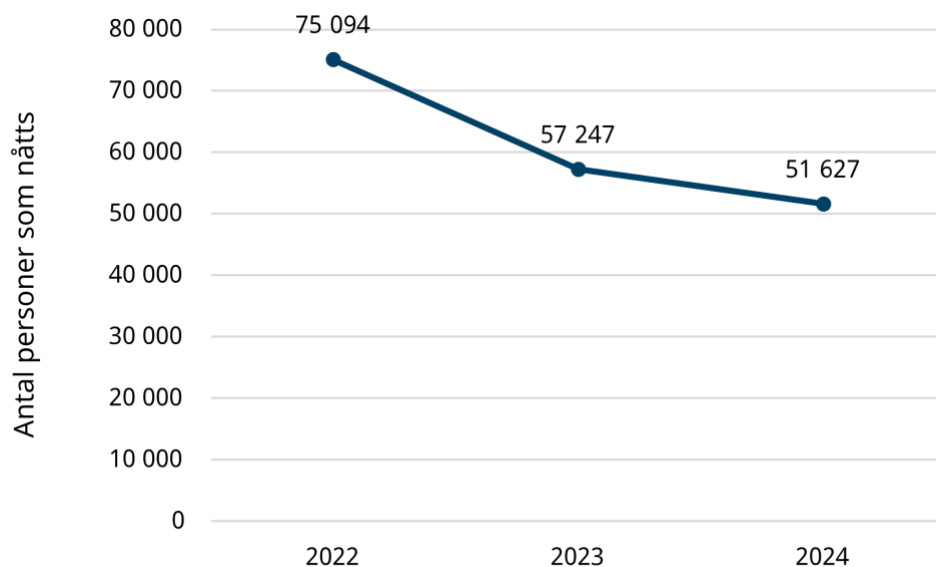
Källa: MUCF:s e-tjänst.



Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått 51 627 personer vilket ger ett snitt på 2 857 personer per byrå.

Figur 4 Antal individer som antidiskrimineringsbyråerna har nått genom utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter 2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

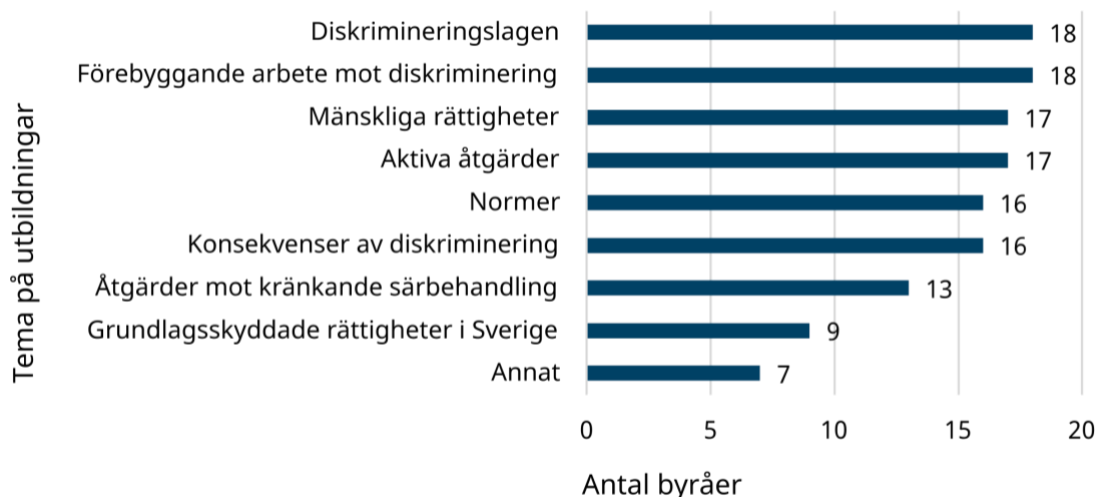


Siffrorna ska tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan om hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet olika. Byråerna har också haft svårt att uppskatta hur många som tagit del av vissa typer av evenemang och insatser.

Byråerna har också fått uppge vilka teman utbildningarna haft.

Figur 5 Teman för antidiskrimineringsbyråernas utbildningar 2024, antal byråer som uppgett att de utbildat inom temat.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



De byråer som angett ”Annat” nämnde exempelvis inkluderande kommunikation, utredning av trakasserier och sexuella trakasserier inom arbetslivet, hbtqia+-fokus, civillkurage, rasism, engagemang, förändringsarbete, jämställdhet, tillgänglighet, intersektionella perspektiv, strategisk processföring för antidiskrimineringsbyråer samt barnperspektiv i ärendehantering.

De målgrupper som byråerna riktat sig till har framför allt varit allmänheten, kommuner, ideella organisationer och skolor.

Figur 6 Målgrupper för antidiskrimineringsbyråernas utbildningar 2024, antal byråer som uppgett målgruppen.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

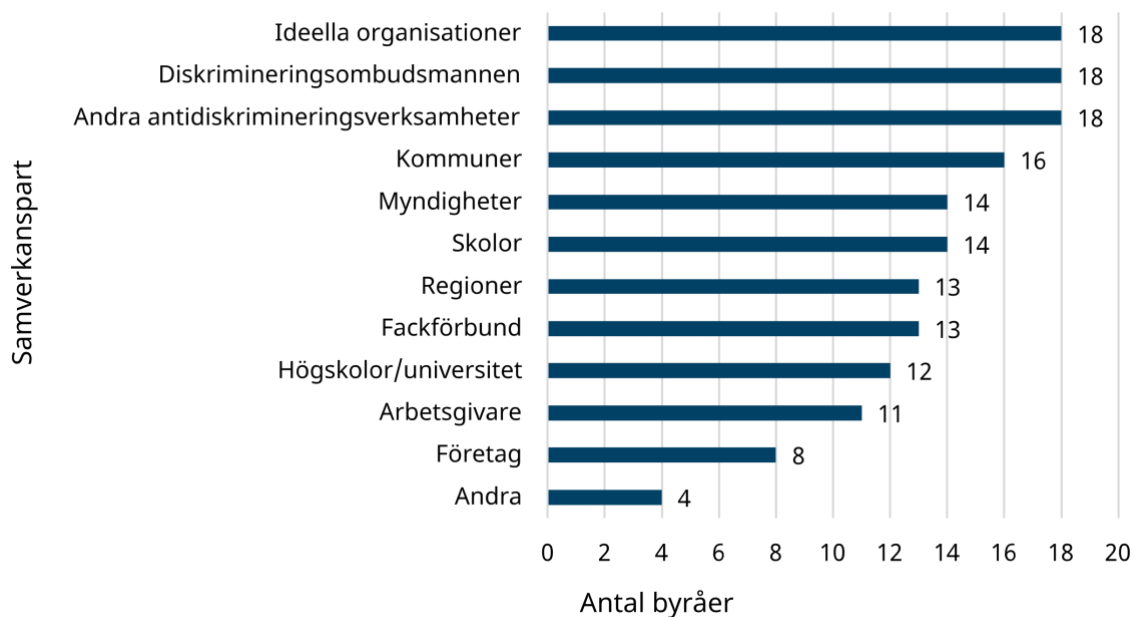


De byråer som angett ”Övriga” uppgav exempelvis att de vänt sig till deltagare i folkhögskoleutbildningar, vuxenutbildning och SFI, riksdagspolitiker, media och bibliotekspersonal.

Byråerna samverkar med andra aktörer, framför allt med Diskrimineringsombudsmannen, ideella organisationer och andra antidiskrimineringsbyråer.

Figur 7 Aktörer som antidiskrimineringsbyråerna samverkat med 2024, antal byråer som uppgett samverkan med aktören.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



Verksamhet riktad till enskilda personer

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

I rådgivningsärenden kan personen som fått råd antingen agera vidare på egen hand eller så har man fått svar på sina frågor. Rådgivningsärenden kan handla om att hänvisa till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet. Dessa kan dock vara lika tidskrävande som insatsärenden, eftersom utredning och informationsinsamling kan vara mycket resurskrävande. I rådgivningsärenden gör byråerna ingen uppföljning eller formell avslutning.

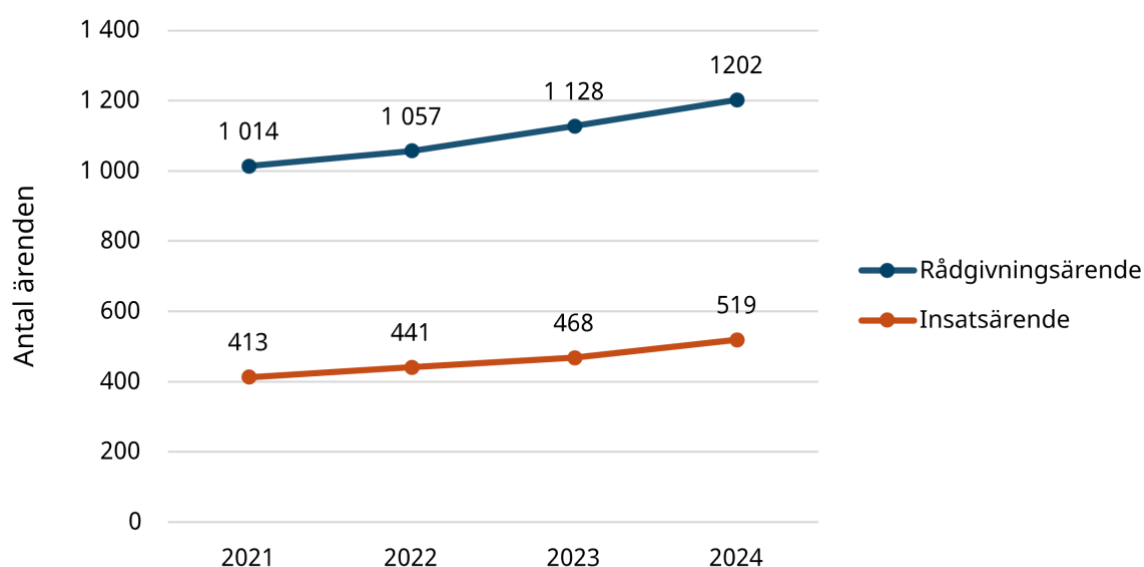
Vid insatsärenden behöver byråerna hantera frågan vidare. Det kan till exempel ske genom att byrån stödjer personen eller gör en utredning. Dessa ärenden kräver ett aktivt eller fortlöpande stöd eller en åtgärd från byrån för att lösa situationen. Det kan handla om att ge stöd för att lämna in en ansökan till en myndighet eller att förhandla med en motpart för att nå en förlikning eller få en ursäkt.

MUCF klassar ett insatsärende som ett ärende som kräver mer än en timmes arbete. Indelningen i rådgivningsärenden och insatsärenden bör dock läsas med försiktighet, eftersom byråerna tolkar de olika typerna av ärenden något olika.

Sedan 2021 har det totala antalet ärenden – både antalet rådgivningsärenden och insatsärenden ökat (figur 3.8). Under perioden ökade det totala antalet ärenden med 20 procent. Från 2023 till 2024 ökade antalet ärenden som byråerna hanterade med åtta procent.

Figur 8 Antal ärenden hos antidiskrimineringsbyråerna per typ, 2021–2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

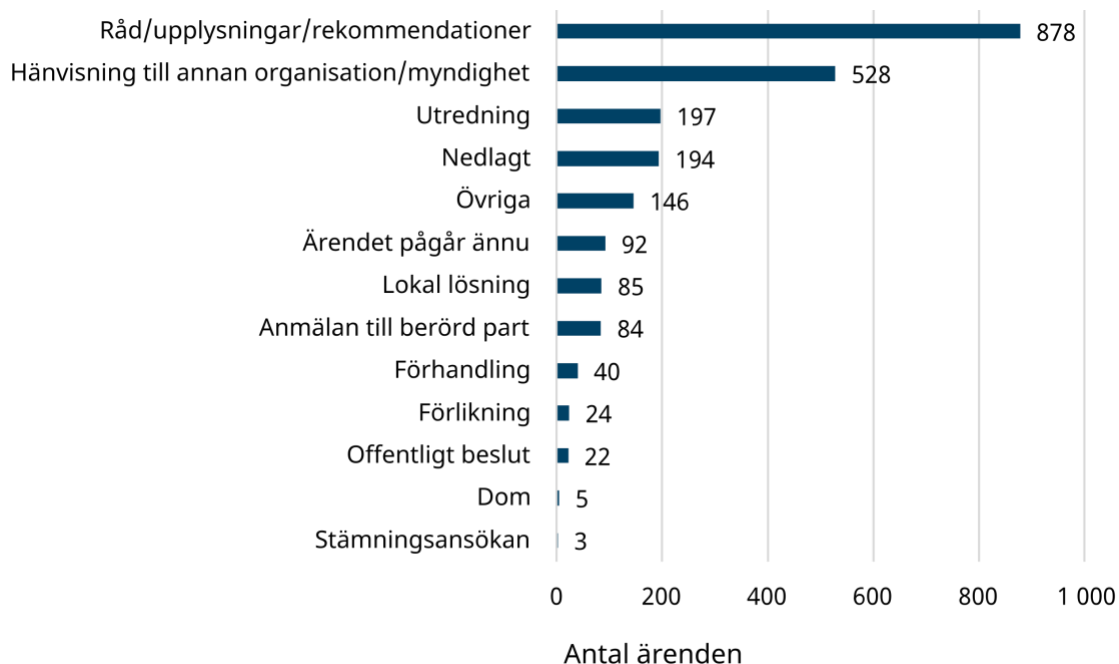


Antidiskrimineringsbyråerna redovisar också hur ärendena har avslutats (figur 3.9). Det vanligaste svaret 2024 var ”råd/upplysningar/rekommendationer” (38 procent). Det näst vanligaste var att ”hänvisa vidare till annan organisation eller till en myndighet” (23 procent). Enligt byråernas beskrivning 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.

Det kan vara svårt för byråerna att följa ett ärende från början till slut och bedöma hur det avslutats. Det framgår i byråernas redovisningar att de har resonerat lite olika när de svarat. Det gör att antalet avslutade ärenden och det totala antalet ärenden skiljer sig något.

Figur 9 Hur ärenden hos antidiskrimineringsbyråerna har avslutats 2024, antal ärenden.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



Not: I kategorin "nedlagt" ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen inte varit tillräcklig. Det handlar ofta om ärenden där individen inte återkommit trots upprepade kontakter eller väljer att avstå från att gå vidare med ärendet. Ett sådant nedlagt ärende kan i praktiken ha varit ett viktigt stöd för en diskriminerad person där byrån lagt stora resurser under lång tid. Det händer också att ärenden behöver läggas ned på grund av resursbrist.

Vid svar på frågan om hur ärendet avslutas kan organisationen uppge att "ärendet fortfarande pågår" eftersom ärendet pågår över brytpunkten för organisationens verksamhetsår.

Byråerna arbetar med alla sju diskrimineringsgrunderna (figur 10). En anmälan kan dock beröra flera diskrimineringsgrunder och därför visar figur 10 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

Från 2021 till 2024 är den vanligaste diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning och den har ökat med 40 procent under perioden. 2024 rörde 38 procent av ärendena funktionsnedsättning, en ökning med fyra procentenheter jämfört med föregående år.

Kategorin "övrigt" omfattade 27 procent av ärendena. I den kategorin ingår ärenden som faller utanför diskrimineringslagen men som byråerna ändå valt att driva eller hänvisa vidare. Det kan handla om kränkningar, negativt bemötande och andra oönskade beteenden som inte utgör diskriminering. En del ärenden faller utanför diskrimineringslagens tillämpningsområde. Samtidigt kan det i praktiken vara svårt att avgöra detta i ett tidigt skede av handläggningen, vilket innebär att vissa sådana ärenden ändå behöver utredas initialt.

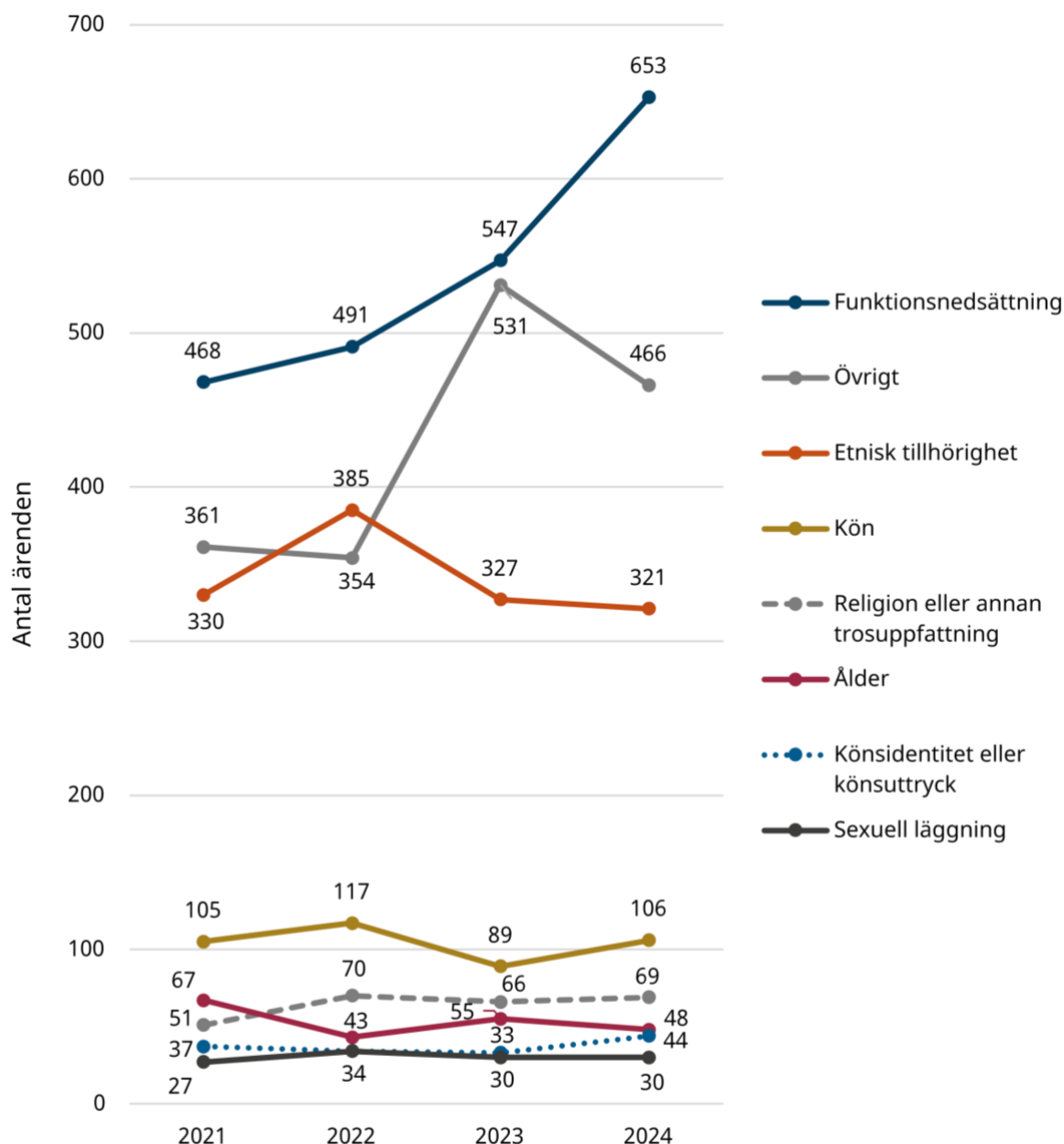
Exempel på ärenden inom kategorin är sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, generell mobbning, vårdnadstvist, missgynnande i enlighet med Föräldrabalderighetslagen, kränkningar som istället faller in under skollagen eller arbetsmiljölagen eller rådgivning som rör asyl- och migrationsrättsliga frågor. Det kan också handla om ärenden där sökanden tagit tillbaka sitt ärende innan åtgärd vidtagits.

Därefter kommer etnisk tillhörighet som utgjorde 18 procent av anmälningarna.

Sex procent av ärendena handlade om kön, fyra procent religion eller annan trosuppfattning, tre procent ålder, tre procent könsidentitet eller könsuttryck och två procent sexuell läggning.

Figur 10 Antal anmälda diskrimineringsgrunder till antidiskrimineringsbyråerna, 2021–2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst

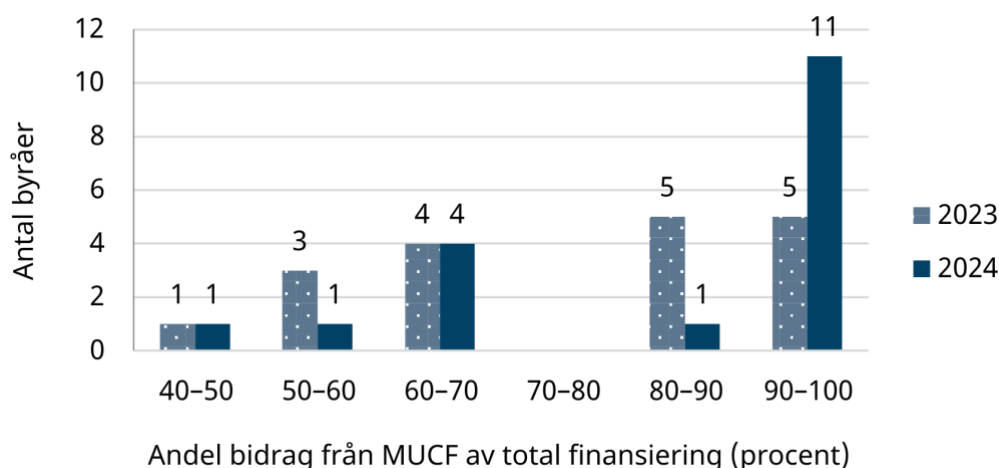


Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

Alla byråer fick 1 555 555 kronor i bidrag vardera. För två tredjedelar av byråerna utgör bidraget mer än 70 procent av budgeten.

Figur 11 Andel av byråernas totala finansiering som består av MUCF:s verksamhetsbidrag, 2023-2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst

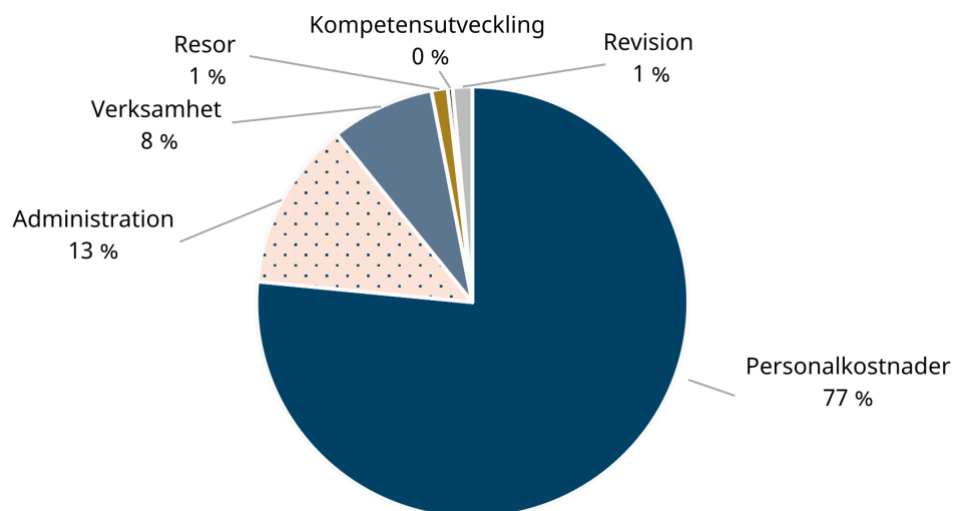


Byråerna beskriver överlag att bidraget är mycket viktigt för deras existens och möjlighet att bedriva löpande verksamhet. De flesta uppger att de utan bidraget från MUCF inte kunnat existera i nuvarande form. De uppger att det inte finns något motsvarande bidrag som skulle kunna ersätta bidraget från MUCF. I de fall byråerna kunnat söka andra bidrag har det rört sig om mindre bidrag i form av projektbidrag som förutsätter att det finns en basverksamhet i grunden.

Största delen går till lön för personal som hanterar ärenden, utbildar med mera. Fördelningen skiljer sig åt mellan byråerna. Figur 3.12 ger en översikt av hur bidraget använts.

Figur 12 Bidragets användning i procent för olika budgetposter 2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



Byråernas storlek skiljer sig åt. Det är vanligt att byråerna har flera deltidsanställda medarbetare, men också att kostnaden för en årsarbetskraft delfinansieras av MUCF:s bidrag tillsammans med andra finansieringskällor. Den största byrån har åtta anställda finansierade av MUCF, fördelat på drygt 1,3 årsarbetskrafter, medan de minsta byråerna har två anställda, fördelade på 1,7–2 årsarbetskrafter. Året innan hade den största byrån 14 anställda fördelat på nio årsarbetskrafter. Där ingick dock finansiering från andra än MUCF.

Även antalet frivilliga som bidrar i verksamheterna skiljer sig åt, från inga till 36. Antalet frivilliga ökade i genomsnitt från 5,7 2022 till 8,7 2024.

Tabell 3 Antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå, genomsnitt 2024.

	Anställda finansierade av MUCF	Årsarbetskrafter	Frivilliga
Genomsnitt	3,2	1,9	8,7

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Byrån mot diskriminering i Östergötland uppgav i sin återsrapportering att de under året påbörjat arbete med digital rådgivning där minst två frivilliga jurister gemensamt skulle kunna engageras.

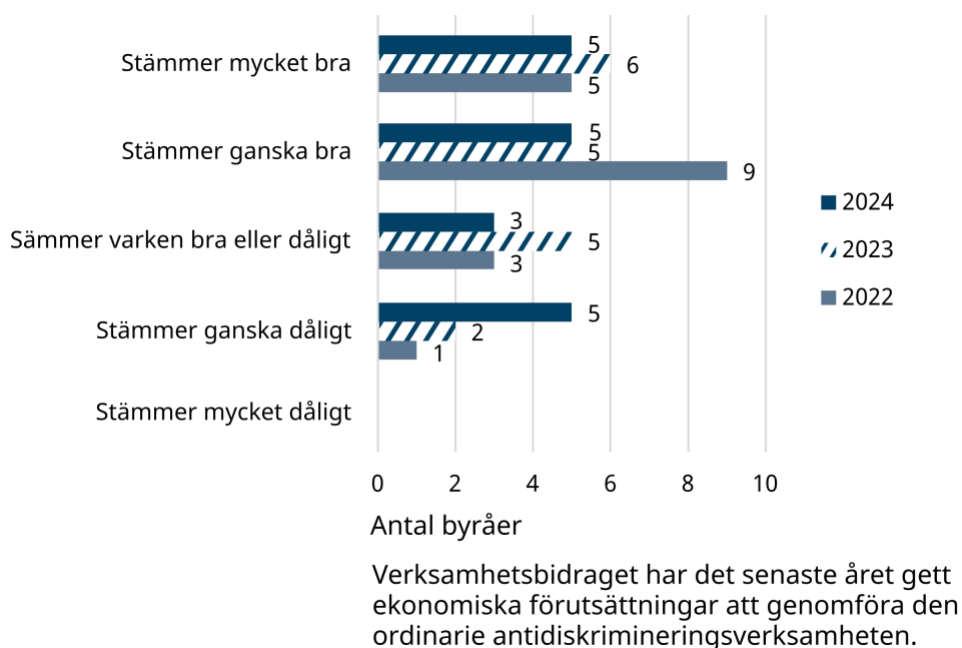
I slutredovisningen får byråerna också ange vilka ekonomiska förutsättningar bidraget givit för att bedriva och utveckla verksamheten under året. De flesta av byråerna anser att verksamhetsbidraget gett dem dessa förutsättningar.

Fem av byråerna valde svarsalternativet ”stämmer mycket bra” och fem valde svarsalternativet ”stämmer ganska bra” på påståendet om att verksamhetsbidraget givit förutsättningar att genomföra den ordinarie verksamheten. Tre valde alternativet ”stämmer varken bra eller dåligt” och fem ”stämmer ganska dåligt”.

Den genomsnittliga bedömningen av de ekonomiska förutsättningarna har sjunkit under perioden 2022 – 2024. År 2022 var det genomsnittliga svaret ”stämmer ganska bra” medan svaret 2024 sjunkit till ”stämmer varken bra eller dåligt”.

Figur 13 Hur antidiskrimineringsbyråerna ställer sig till de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva verksamheten med hjälp av bidraget 2022–2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

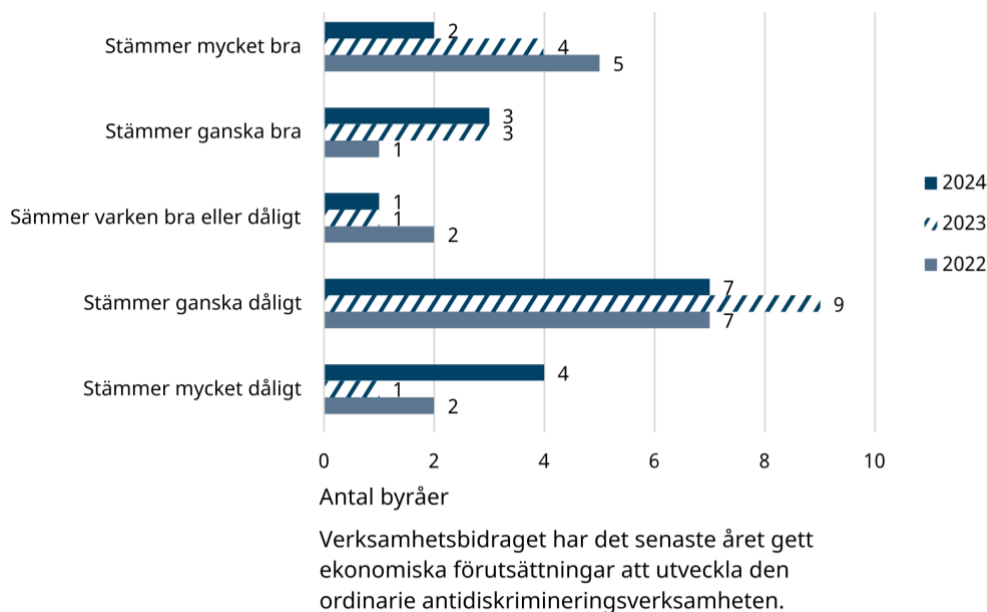


När byråerna istället får svara på påståendet att verksamhetsbidraget det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten, svarar fyra byråer att det stämmer ”mycket dåligt” och sju att det stämmer ”ganska dåligt”, en byrå ”varken bra eller dåligt”, tre anger att det stämmer ”ganska bra” och två byråer anger att det stämmer ”mycket bra”.

Det genomsnittliga svaret på frågan sjönk från 2023 till 2024 från ”stämmer varken bra eller dåligt” till ”stämmer ganska dåligt”.

Figur 14 Antidiskrimineringsbyråernas svar på om verksamhetsbidraget det senaste året gett ekonomiska förutsättningar för önskad verksamhetsutveckling 2022–2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



Att verksamhetsbidraget är ettårigt skapar osäkerhet och försvårar strategisk planering och långsiktigt arbete. Det påverkar byråernas förutsättningar att jobba långsiktigt både med individärenden, i längre utbildningsprocesser och att bibehålla viktig kompetens.

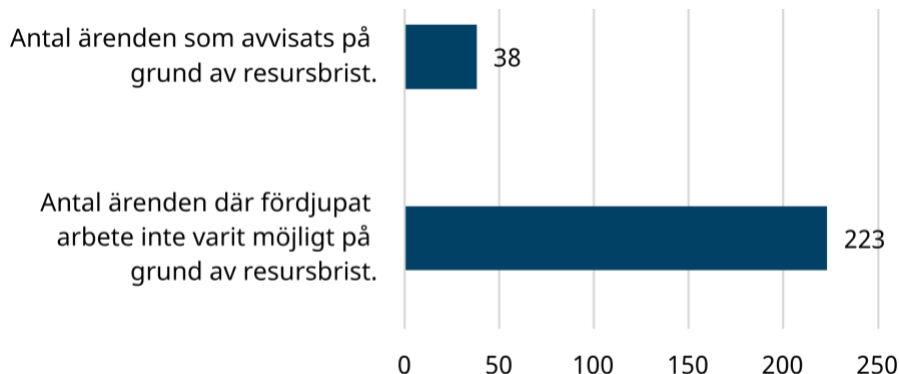
Byråerna beskriver att de ekonomiska förutsättningarna försämrats eftersom bidragsnivån varit oförändrad sedan 2018 samtidigt som kostnaderna ökat. Byråerna föreslår därför en årlig uppräknings av bidraget enligt inflation eller löneindex.

Byråerna har också fått uppge antal ärenden där vidare hantering, stöd, utredning eller åtgärd inte varit möjlig på grund av resursbrist, trots att byrån sett ett behov i det specifika fallet.

Byråerna har också uppgett hur många ärenden som avvisats till följd av resursbrist, vilket inneburit att de inte hanterat ärendena över huvud taget.

Figur 15 Antidiskrimineringsbyråernas svar på antal ärenden som avvisats eller där fördjupat arbete inte varit möjligt till följd av resursbrist 2024.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



Effekter kopplade till bidragets syfte

Byråerna har i sina slutredovisningar fått beskriva sin verksamhet utifrån följande områden:

- kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda
- kompetensutveckling och utbildning
- opinionsbildning

Dessa punkter motsvarar det sätt att motverka och förebygga diskriminering som förordningen anger.

Följande verksamhetslogik har konstruerats baserat på förordningen för verksamhetsbidraget.

Tabell 4 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråerna.

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.

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 på 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).

Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda

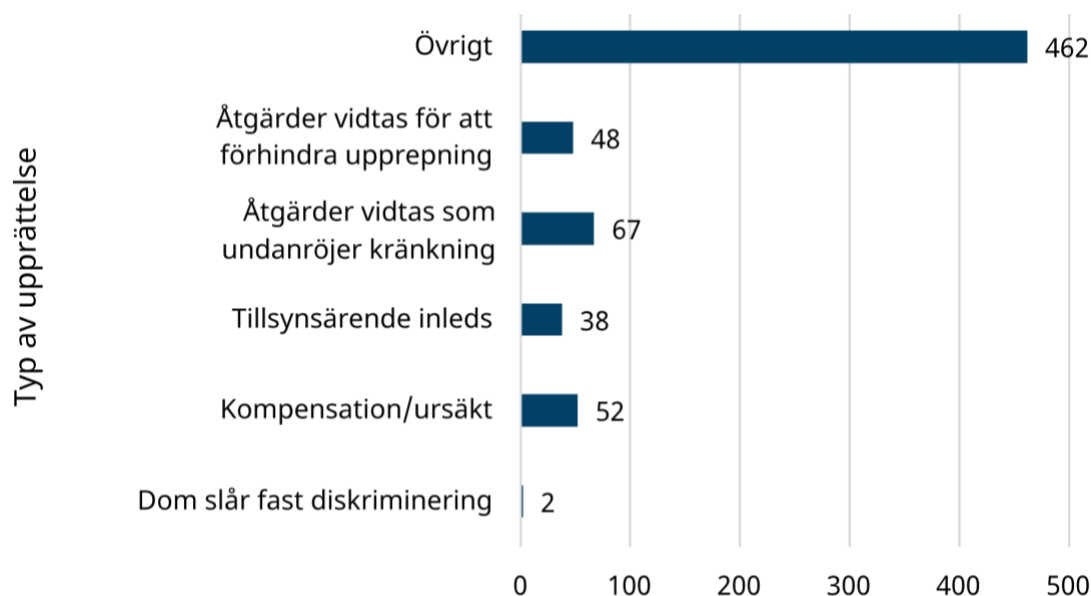
Individer får upprättelse

En viktig del i arbetet mot diskriminering är att verka för att individer som utsatts ska få upprättelse. Den typen av upprättelse kan ta sig olika uttryck och vad som bedöms vara en rättmätig upplevelse kan vara individuellt. Byråerna har i sin återrapportering fått klassificera ärendena om upprättelse enligt de exempel på upprättelse som anges i SOU 2016:87.

Byråerna har i sin återrapportering angett att de har kännedom om upprättelse i totalt 400 av de ärenden som de arbetat med under 2024. Ett exempel kommer från Malmö mot Diskriminering som under året prövade ett tillgänglighetsärende i skolan, vilket resulterade i en dom i Högsta domstolen. Domen klargjorde att skolor inte kan avvakta en diagnos om funktionsnedsättning innan de ger särskilt stöd till elever med behov av det.

Figur 16 Typ av upprättelse som avslutade ärenden lett till 2024, antal ärenden.

Källa: MUCF:s e-tjänst.



Not: Byråerna kunde ange flera typer av upprättelse för samma ärende.

I sammanhanget är det viktigt att nämna att den återkoppling och kontakt som byråerna erbjuder drabbade individer är ett första steg som för individen kan upplevas som en värdefull upprättelse i sig. De allra flesta formerna av upprättelse har klassats som ”övrigt” i byråernas återrapportering. Många byråer uppger att individer som drabbats upplever sig ha fått stöd och blivit lyssnad på, känner sig tacksam och stärkt. En person som fått stöd uttryckte sig så här:

”Det känns som att hjärtat blir lite helt när man pratar med dig.”

Individ som fått stöd av antidiskrimineringsbyrå 2024

En annan uttryckte sig så här:

”Att bli trodd och stöttad stärkte min självkänsla och fick mig att känna mig mindre ensam. Samtidigt väcktes en känsla av empowerment; jag insåg att jag kunde göra skillnad, både för mig själv och andra i liknande situationer. Slutligen fanns det en djup respekt för systemet - att det trots allt finns strukturer som skyddar oss från orättvisor. Det gav mig hopp om en mer rättvis framtid.”

Individ som fått stöd av antidiskrimineringsbyrå 2024

I flera fall har berörda individer också fått ökad kunskap om vad diskriminering är och information om rättigheter, vilket beskrivs av en individ så här:

”Det var enkelt att få tag på någon på [byrå] och vi fick snabbt till ett första möte. Vi kände oss lyssnade på och fick direkt förtroende för vår representant. Det känns tryggt att ha en juridisk person med på möten som kan se till våra rättigheter omedelbart, och berätta för de andra när diskriminering/lagöverträdelse närmar sig. Tidigare kändes det som en väldigt ensam kamp för våra barn, men nu har vi ett team bakom oss.”

Individ som fått stöd av antidiskrimineringsbyrå 2024

Det kan också vara så att personer som kontaktar en antidiskrimineringsbyrå får stöd i att själv driva ärendet vidare, vilket exemplet nedan visar:

”Jag tackar dig, då dina råd, din kunskap och din tro på att jag hade rätt i min uppfattning om att det rörde sig om diskriminering gav mig själv-förtroendet jag behövde för att driva mitt ärende vidare med [en fackförening].”

Individ som fått stöd av antidiskrimineringsbyrå 2024

Inte minst kan det vara värdefullt för drabbade individer att en kontakt med motparten upprättas och i bästa fall att en återkoppling från motpart inkommer, som i det här exemplet som rörde rasism i läromedel. Motparten informerade byrån om hur ärendet skulle hanteras:

”Vi tar anmälan på största allvar. Vi arbetar aktivt mot rasism och det har ingen plats i våra läromedel. /.../ Det som händer nu är att vi stoppar försäljningen. Vi gör de ändringar som krävs i böckerna och även digitalt så fort som möjligt, och trycker nya korrigerade böcker.”

Motpart i ärende hos antidiskrimineringsbyrå 2024

Personen/personerna som berördes fick information om återkopplingen via byrån och uttryckte tacksamhet för att den förändring som skulle komma att ske:

”Åh så bra att de så snabbt kollade på det och verkligen tar ansvar att det inte blivit bra och att de ska skriva om dessa sidor! Vi gillar svaret och vi är så glada att inte fler ska utsättas för dessa kränkningar i klassrummet nu. Vilket fantastiskt jobb du gör!”

Individ som fått stöd av antidiskrimineringsbyrå 2024

Övriga typer av upprättelse som byråerna beskrivit är att ärendet har hänvisats till annan organisation/myndighet eller att en dom i ärendet fastställts, som trots att det inte handlat om diskriminering ändå uppfattats som upprättelse för den berörda individen.

MUCF:s bedömning

Arbetet med upprättelse spelar en central roll i att motverka diskriminering. En första kontakt och återkoppling upplevs av många som en värdefull form av upprättelse i sig. Att individer blivit lyssnade på, tagna på allvar och fått stöd i sin process bidrar till att minska känslor av ensamhet, maktlöshet och utsatthet. Upprättelsearbetet har också stärkt individers kunskap om sina rättigheter, vilket ökar deras förmåga att identifiera och agera mot diskriminering. Arbetet med upprättelse har bidragit till att motverka diskriminering både på individ- och systemnivå. Det har skett genom emotionellt och praktiskt stöd till utsatta personer, stärkande av individers egenmakt och kunskap och synliggörande av brister. Insatserna har bidragit till ökat ansvarstagande hos motparter samt drivit rättsutveckling genom domstolsprocesser.

Upprättelseprocesserna fungerar därmed som en viktig del av det förebyggande arbetet mot diskriminering.

Figur 17 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med rådgivning och stöd till enskilda.



Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning är det andra området byråerna jobbar med. De flesta arbetar mycket med utbildningar för 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 workshoppar 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.

Utbildningar uppskattas och ökar kunskap

Nedan följer exempel på utvärderingar som inkommit till MUCF rörande byråernas utbildning.

Rättighetscentrum Västerbotten

Byrån anordnade en utbildning i diskriminering, normkritik och mångfald för Studiefrämjandet i Västerbotten. Deltagarna bedömde att utbildningen var välstrukturerad, informativ och engagerande. Föreläsarna upplevdes kunniga och inspirerande. Deras expertis inom lagstiftning och intersektionalitet bedömdes vara tydlig och bidrog till en djupare förståelse av ämnena. En deltagare uttryckte sig så här om utbildningen:

”Utbildningen var mycket relevant för mitt arbete och gav mig värdefulla verktyg för att identifiera och motverka diskriminering i min organisation. Jag känner mig nu bättre rustad att arbeta med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter på min arbetsplats.”

Deltagare, utbildning Rättighetscentrum Västerbotten

Rättighetscentrum Halland

Byrån bifogade två utvärderingar av utbildningar de genomfört för tjänstepersoner i Kungsbacka kommun. Deltagarna gav i genomsnitt givit utbildningen omdöme 4,5 på en skala från ett till fem. På frågan om de fått någon ny kunskap efter utbildningen var motsvarande siffra 3,9. Deltagarna tyckte att utbildningen var tankvärd, givande och saklig. De lärde sig bland annat om rättigheter rörande diskriminering men också om skyldigheter man har i egenskap av tjänsteperson.

Antidiskrimineringsbyrån Fyrbodal

Byrån genomförde utbildningar om bland annat diskrimineringsförbud, normer och aktiva åtgärder. Det genomsnittliga omdömet från deltagarna var 4,7 på en skala från ett till fem. De tyckte att utbildningen var intressant, tankeväckande, tydlig, givande, lärorik och att

föreläsarna var kunniga och engagerade. 54 procent tyckte att utbildningen innehöll ny och värdefull information. Utbildningen gav bland annat matnyttiga tips och information om rättigheter. En deltagare uttryckte det så här:

”Jag tyckte det var väldigt intressant. Det fångade mitt intresse mer än vad jag hade trott innan. Det här är något jag blev mer nyfiken på att lära mer om.”

Deltagare, utbildning av Antidiskrimineringsbyrå Fyrbodalen

Byråerna sprider kunskap via remissvar

Byråerna deltar i remissförfaranden och lämnar synpunkter på förslag till ny lagstiftning. 2024 var byråerna remissinstanser i följande utredningar:

- Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott (Ds 2023:31)
- Säkerhetsprovningar – nya regler (SOU 2024:88)
- Förbättrade möjligheter för barn att utkräva sina rättigheter enligt barnkonventionen (SOU 2023:40)
- Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)
- Rapport till FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- Uppdaterad regional utvecklingsstrategi för Västmanlands län (RUF230251)

MUCF:s bedömning

MUCF bedömer att det är viktigt att utbildningarna ger resultat för deltagarna för att vara effektiva i arbetet mot diskriminering. De utvärderingar som byråerna gjort av sina utbildningar tyder på att insatserna uppskattas och bidrar till att öka kunskapen om diskriminering. Inte minst väcker utbildningarna engagemang och intresse hos deltagarna, vilket är viktigt för en mer långsiktig påverkan på deltagares arbete med diskrimineringsfrågor. Genom att öka kunskapen om diskrimineringslagstiftningen, om mänskliga rättigheter och om hur diskriminering kan ta sig uttryck minskar risken för att människor och organisationer omedvetet agerar diskriminerande. När kunskap sprids läggs grunden för att diskriminering inte bara hanteras i enskilda fall utan motverkas strukturellt. MUCF bedömer att utbildningarna kan bidra till ökad kunskap och medvetenhet om diskrimineringsfrågor.

Figur 18 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med kompetensutveckling och utbildning.



Opinionsbildning

Påverkansarbete och debatt

Opinionsbildning är det tredje området byråerna arbetar med. De använder flera sätt att skapa opinion kring frågor som rör diskriminering som kompletterar det lokala arbetet med att förebygga och motverka diskriminering. Det kan handla om att skicka ut nyhetsbrev, arrangera och delta i konferenser, seminarium och panelsamtal, producera podcasts, skapa inlägg på sociala medier eller ta emot studiebesök.

En viktig del av opinionsbildningen är att samverka och delta i nätverk med andra aktörer från såväl privat, offentlig som ideell sektor i syfte att sprida medvetenhet kring diskriminering och information om byråernas arbete.

Antidiskrimineringsbyrån Väst beskrev i sin återslagrapportering att deras kommunikatör deltagit i olika forum för att förmedla diskrimineringsperspektivet vid utvecklandet av olika AI-system. Byrån blev medlem i Standardiseringskommittén för AI i slutet av 2024 och bidrog med diskrimineringsperspektiv i deras arbete.

Byråerna arbetar också med att skapa kontakter med politiker. Antidiskrimineringsbyrån Sydost uppgav exempelvis att de utöver befintliga kontakter under 2024 även nådde regionpolitiker som de tidigare inte träffat.

Antidiskrimineringsbyråerna har även skrivit tidnings- och debattartiklar om bland annat:

- samers rättigheter
- diskriminering i skolan
- mänskliga rättigheter
- yttrande- och demonstrationsfrihet
- flickors rättigheter
- barns rättigheter
- riksdags och regerings möjligheter att utlysa undantagstillstånd
- anmälningsskyldighet för offentligt anställda
- snabbutredningar
- könstillhörighet
- autism i vården

Därutöver har byråerna deltagit i internationella, nationella och lokala temadagar och konferenser, såsom:

- Dagen mot diskriminering
- Förintelsens minnesdag
- Internationella kvinnodagen
- Internationella dagen mot rasism
- Pride
- Mänskliga rättighetsdagen
- Internationella Flickadagen
- Internationella Romadagen
- Hållbarhetsdagen
- Dagen för psykisk hälsa
- Raoul Wallenbergs dag
- Socialpolitiska dagen och Rättsvetardagen vid Örebro universitet
- Järva politikervecka
- Almedalen

MUCF bedömning

Arbetet med opinionsbildning är brett och varierat och når ut till många målgrupper och aktörer. Opinionsbildning kan bidra till att förebygga diskriminering genom att öka kunskapen och intresset för diskriminering eftersom det påverkar hur människor tänker, känner och agerar. Den kan bidra till ökad medvetenhet och förändrade arbetssätt i organisationer och verksamheter. På så sätt bedöms byråernas insatser kunna både bidra till att minska riskerna för att diskriminering uppstår, liksom öka möjligheterna för enskilda som drabbas att få stöd.

Figur 19 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med opinionsbildning.



Referenser

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

Diskrimineringslagen (2008:567).

Regeringsbeslut, II:14, 2024 –12-19, A2024/01413 A2024/01454. Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet.

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