

# Antidiskrimineringsverksamheter 2020

Återrapportering av bidragets  
användning och effekter för  
verksamhetsåret 2018

© Myndigheten för ungdoms-  
och civilsamhällsfrågor (MUCF) 2020

**Webb:** [www.mucf.se](http://www.mucf.se)

# **Antidiskrimineringsverksamheter 2020**

**Återrapportering av bidragets  
användning och effekter  
för verksamhetsåret 2018**

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
<b>Inledning</b>	<b>7</b>
Kort om bidraget	8
Underlag till rapporten	8
<b>Så fördelades bidraget</b>	<b>9</b>
Geografisk spridning	9
Fördelningen av medel	11
<b>Så användes bidraget</b>	<b>13</b>
Verksamhetsområden	13
<b>Bidragets effekter</b>	<b>21</b>
Antidiskrimineringsbyråernas framgångsfaktorer	21
Antidiskrimineringsbyråernas utmaningar	28
<b>Avslutande diskussion</b>	<b>36</b>
Utmaningar och åtgärder	36
MUCF:s bedömning	38
MUCF föreslår	39
<b>Referenser</b>	<b>40</b>
<b>Bilagor</b>	<b>41</b>
Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2018	41
Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2019 och 2020	42
Bilaga 3: Resultat och effekter för verksamhetsår 2018	44

# Förord

Det här är femte året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor lämnar en återrapportering gällande statsbidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Denna rapport ger en bild av hur bidraget har använts under år 2018 och vilka resultat och effekter det har haft i förhållande till sitt syfte. Totalt handlar det om 28 000 000 kronor som myndigheten fördelade till 16 antidiskrimineringsverksamheter för verksamhetsår 2018. Av de 28 000 000 kronor som fördelades avsattes 200 000 kronor till ett projekt med syfte att stärka verksamma antidiskrimineringsbyråer samt rekrytera nya byråer i geografiska områden som saknar antidiskrimineringsverksamhet.

Sammanställningen visar att effekterna som verksamheterna har rapporterat till myndigheten ligger i linje med bidragets syfte. Vår förhoppning är att rapporten ska fungera som ett beslutsunderlag till regeringen gällande hur bidraget ska utvecklas och följas upp samt för att visa vilken nytta det genererar.

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

## **Lena Nyberg**

Generaldirektör

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

# Sammanfattning

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

I rapporten ger myndigheten en bild av hur bidraget har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vidare redogörs för bidragets användningsområden, resultat och möjliga effekter. Beskrivningarna är baserade på organisationernas egna uppgifter från antidiskrimineringsbyråernas återrapportering för verksamhetsår 2018. Formuleringar och inrapporterad statistik har hämtats från myndighetens elektroniska ansökningssystem. Beskrivningarna baseras även på uppgifter från antidiskrimineringsbyråerna avseende resultat och effekter för verksamhetsår 2018 som myndigheten ombad byråerna att inkomma med kopplat till det ökande anslaget för verksamhetsår 2018 (bilaga 3). Bidragets användningsområden redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten. Uppgifter om bidragets resultat och effekter bygger på fritextsvar från organisationerna i samband med att de redovisar bidraget till myndigheten, samt utifrån ovan nämnda uppgifter avseende resultat och effekter från antidiskrimineringsbyråerna (bilaga 3).

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

Då 2018 var första året då det ökade anslaget fördelades till antidiskrimineringsbyråerna har byråerna rapporterat att de under 2018 behövt lägga resurser på att anpassa verksamheten till de nya förutsättningarna som det ökade anslaget inneburit. Myndigheten utgår från att byråerna sedan dess organiserat sig efter de nya förutsättningarna och myndigheten ser fram emot att se full effekt av byråernas verksamhet utifrån det ökade anslaget.

Rapporten innehåller huvudsakligen resultatbeskrivningar av antidiskrimineringsverksamheter. Ett flertal kortare exempel samt citat från antidiskrimineringsbyråernas redovisningar lyfts även fram för att tydligare illustrera verksamheten de bedriver. I den avslutande diskussionen lyfts de utmaningar byråerna har framfört till myndigheten och de åtgärder som har vidtagits för att åtgärda dessa utmaningar. I slutet av rapporten lämnar myndigheten förslag till regeringen. Myndigheten föreslår i likhet med föregående år att det ökade anslaget ska bibehållas, samt att ytterligare medel tillförs i takt med att fler antidiskrimineringsbyråer beviljas bidrag. Detta för att säkerhetsställa att nya byråer kan etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet, samt för att möjliggöra långsiktighet och en ekonomisk stabilitet i de befintliga byråerna.

# Inledning

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



Figur 1.1 Illustration över de olika bidrag som myndigheten fördelar 2020

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

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

<sup>1</sup> Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020

## Kort om bidraget

Antidiskrimineringsbyråerna ansöker om ett så kallat verksamhetsbidrag för att driva verksamhet vars syfte är att arbeta med att förebygga och motverka diskriminering. Arbetet ska bedrivas utifrån de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder<sup>2</sup>.

Byråerna ska förebygga och motverka diskriminering både genom 1) avgiftsfri rådgivning och genom information till en enskild om hur hen kan ta vara på sina rättigheter, samt 2) opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning<sup>3</sup>. Verksamheterna ska bedrivas utan vinstsyfte. Vidare krävs att byråerna har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder. Det ska också finnas personer i verksamheten som har kunskaper om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området<sup>4</sup>.

## Underlag till rapporten

Verksamhetsexemplen och redogörelserna för vad bidraget har använts till samt vad det har gett för effekter under verksamhetsår 2018 bygger på de redovisningar som kom in till myndigheten år 2019. Redovisningarna har inkommit från verksamheter som beviljades bidragsmedel för verksamhetsåret 2018. MUCF vill betona att denna redogörelse av bidragets användning och framförallt dess effekter bygger på rapporteringar och uppskattningar från verksamheterna själva. Verksamheternas subjektivitet bör problematiseras, framför allt när det gäller deras svar på frågor som handlar om hur stor betydelse bidraget har och vilka resultat och effekter deras verksamhet har haft. Vi väljer dock att redogöra för dessa beskrivningar då organisationerna är en viktig källa för att få fram just betydelsen av bidraget och vilka resultat och effekter deras verksamhet har haft.

---

<sup>2</sup> Diskrimineringsgrunderna anges i Diskrimineringslagen (2017:282).

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

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



# Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet<sup>1</sup> och uppmuntrar därför i stor utsträckning nya antidiskrimineringsbyråer som verkar i ett geografiskt område där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning. Därefter redovisas bidragsbeloppens storlek, vilket ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

## Geografisk spridning

De 16 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2018 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. Figur 2.1 visar antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning i landet år 2018. Här framgår de orter där byråerna har sitt kontor, men däremot inte de orter där föreningarna (huvudmännen)<sup>2</sup> har sitt säte, då detta inte alltid är i samma kommun som byråerna har sina kontor. Viktigt att notera är att antidiskrimineringsbyråerna ofta genomför verksamhet även utanför den kommun där de har sitt kontor, och därmed har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför kommungränserna.



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem. Kommentar: Kartan visar byråernas säte  
Figur 2.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning, 2018

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

<sup>2</sup> Varje antidiskrimineringsbyrå drivs av en förening ("huvudman") som har en styrelse och ett säte.

Verksamhet	Organisation	Säte
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne*	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland**	Karlstad
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborg
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle
Rättighetscentrum Dalarna (2018)	Sensus Region Svealand	Falun
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr***	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

\* Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg bytte 2018 namn till Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne

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

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

**Tabell 2.1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskrimineringsverksamhet 2018.**

Tabell 2.1 ovan visar var antidiskrimineringsbyråerna hade sitt kontor 2018, men deras verksamhet sträcker sig oftast långt utanför den kommun där byrån ligger. Nedanstående tabell visar i hur många kommuner som byråernas verksamhet har bedrivits, samt hur många kommuner som ingått i deras upptagningsområde under 2018.

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

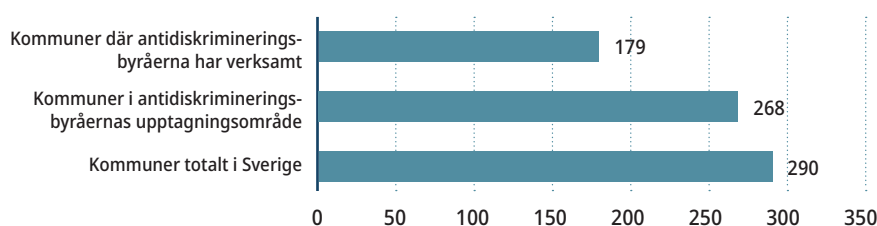
Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

**Tabell 2.2 Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i och som ingått i byråernas upptagningsområde år 2018, jämfört med år 2017**

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

byråers upptagningsområde. Det framkommer att både antalet kommuner som byråerna bedrivit verksamhet i, samt antalet kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde har ökat sedan 2017 (tabell 2.2).

Notera att den breda geografiska spridningen inte behöver betyda att byråerna är kända i en kommun eller har den kapacitet som krävs för att möta behoven i samtliga län som ingår i deras verksamhets- eller upptagningsområde. Under verksamhetsår 2018 bedrev 16 antidiskrimineringsbyråer verksamhet i Sverige. Figur 2.2 ger en illustrerad bild av antidiskrimineringsbyråernas spridning i landets kommuner jämfört med Sveriges totalt 290 kommuner. Viktigt att notera är dock att en del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde.



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

**Figur 2.2 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning för verksamhet samt för upptagningsområde 2018, jämfört med det totala antalet kommuner i Sverige.**

## Fördelningen av medel

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

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

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

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

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

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

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

Det totala anslaget ökade något för 2016. Ökningen bibehölls för verksamhetsår 2017, vilket gav varje antidiskrimineringsbyrå ett något högre bidrag för 2016 och 2017 jämfört med de föregående åren. För verksamhetsår 2018 ökade anslaget från 13 500 000 kr till 28 000 000 kr. Det ökande anslaget på 28 000 000 kr har bibehållits under verksamhetsår 2019 samt 2020.

# 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.

## Verksamhetsområden

I den redovisning av bidraget som inkommit till MUCF har byråerna gjort en uppskattning av hur deras arbete har fördelat sig mellan de två verksamhetsområdena rådgivning och information till enskilda personer, respektive opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten (tabell 3.1). Redovisningen visar att under verksamhetsår 2018 arbetade åtta av antidiskrimineringsbyråerna främst med verksamhet riktad mot organisationer eller allmänhet, sju av byråerna arbetade lika mycket med de båda verksamhetsområdena, medan endast en byrå främst arbetade med verksamhet riktad till enskilda personer. Detta är en förändring sedan verksamhetsår 2017 då fördelningen var mycket jämn mellan de olika verksamhetsområdena.

Fördelning mellan verksamhetsområden	Antal 2018	Antal 2017
Arbetar lika mycket med båda verksamhetsområden	7	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till enskilda personer	1	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	8	5
<b>Totalt</b>	<b>16</b>	<b>15</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Tabell 3.1 Fördelning mellan verksamhetsområden, 2018, jämfört med 2017

### Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporteringen för 2018 års verksamhet har byråerna angett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 8 till 111 insatser har bedrivits per byrå under året. Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått totalt cirka 55 000 personer. Allt mellan 40 och 20 000 personer har nåtts per byrå, med ett genomsnitt på knappt 3 500 personer per byrå. Dessa siffror ska dock tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan olika gällande hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet, och det kan vara svårt att veta exakt hur många som har nåtts vid exempelvis en mäsas eller en öppen föreläsning.

## Exempel på verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

Nedan följer några exempel på hur antidiskrimineringsbyråernas insatser till organisationer eller allmänhet kan se ut.

Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver att information och utbildning är en central del av byråns arbete med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Byråns informations- och utbildningsinsatser riktar sig både till personer som riskerar att utsättas för diskriminering och behöver känna till sina rättigheter samt till exempelvis arbetsgivare, tjänstemän i myndighetsutövning och skolpersonal som riskerar och har makt att diskriminera.

Rättighetscentrum Norrbotten beskriver att deras informations- och utbildningsinsatser bland annat består av föreläsningar, workshops och seminarier. De består även av arbete med värderingar och metoder för förebyggande arbete samt aktiva åtgärder mot diskriminering, samt för mångfald och mänskliga rättigheter. Processledning och andra uppdrag förekommer också. De beskriver att insatserna är behovsanpassade och fokuserar på effekter av mångfald respektive konsekvenser av diskriminering. Rättighetscentrum Norrbotten beskriver vidare att dessa insatser utförs på förfrågan till en bestämd grupp, exempelvis till en arbetsplats, en förening eller på en utbildning.

Antidiskrimineringsbyrån Sydost uppger att det huvudsakliga syftet med deras informationsinsatser är att skapa ökad kännedom om byråns verksamhet och att upplysa om människors rättigheter. Det gör byrån genom att exempelvis medverka vid olika föreningsmöten, mässor och evenemang samt genom informationsbord runtom i landet.

Örebro Rättighetscenter beskriver att deras förebyggande arbete till stor del består av informations- och utbildningsinsatser i diskrimineringslagen och i normkritik, samt i en föreläsnings- och seminarieverksamhet.

Flera byråer beskriver vidare att de efterfrågats i flera sammanhang utifrån att 2018 var ett valår. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne uppger följande:

*”Att vi även under 2018, som dessutom var ett valår, har blivit kontaktade av representanter för olika politiska partier som har velat veta mer om vår verksamhet och vad vi ser för behov är vi glada för. Det är något vi gärna delar med oss av och vi ser det som positivt att politiker kontaktar oss eftersom det innebär att de ser att vi besitter värdefull kunskap”<sup>1</sup>*

## Verksamhet riktad till enskilda personer

Verksamhet som riktas till enskilda personer delas av MUCF upp i två kategorier: rådgivning- respektive insatsärenden. Med rådgivningsärende menar myndigheten ett ärende som består av en enkel förfrågan där individen efter rådgivning agerar på egen hand eller har fått svar på sina frågor. Denna typ av

<sup>1</sup> Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes slutrapport 2018

ärende medför ingen uppföljning eller formell avslutning från verksamheternas sida, utan kan bestå av hänvisning till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet.

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

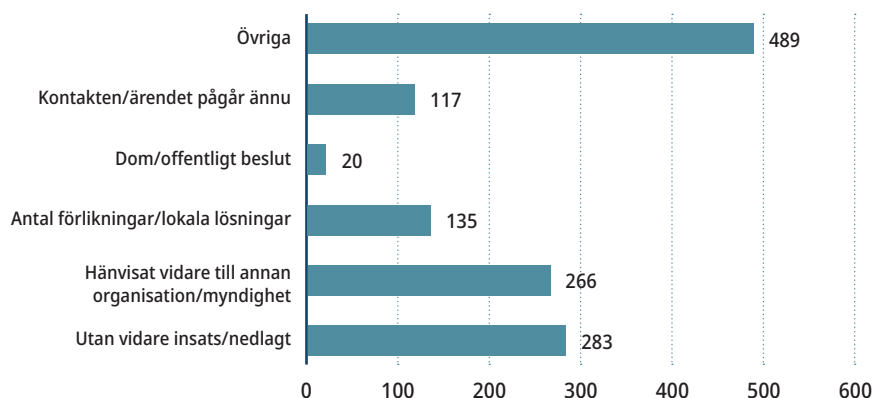
Under 2018 har byråerna hanterat totalt 892 rådgivningsärenden och 421 insatsärenden (tabell 3.2), vilket är en ökning av rådgivningsärenden och en minskning av antalet insatsärenden sedan föregående år. Ett skäl till en ökning av rådgivningsärenden kan vara att kännedom om byråerna har ökat under 2018, och att fler individer därmed också vänt sig till dem. Anledning till de minskade insatsärendena framgår dock inte av rapporteringen. Enligt verksamheternas uppskattning har de genomfört totalt 1 313 insatser till enskilda personer under 2018, jämfört med 1 310 insatser under 2017.

Typ av ärende	Antal 2018	Antal 2017
Rådgivningsärenden	892	804
Insatsärenden	421	506
<b>Totalt</b>	<b>1313</b>	<b>1310</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

**Tabell 3.2 Typ av ärende, 2018**

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



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

**Figur 3.1 Hur ärenden har avslutats, 2018**

Det klart vanligaste svarsalternativet för hur ett ärende har avslutats under år 2018 är ”övrigt” med 489 ärenden. Under svarsalternativet ”övrigt” ingår åtgärder som inte passar in i de valbara kategorierna. Det kan exempelvis vara rena rådgivningsärenden och framförande av kritik. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att det under kategorin ”övrigt” innefattas resultat såsom kontinuerligt stöd som klienten upplevt till gagn för dess eget drivande av sin process, att klienten uppgett att situationen på till exempel sin arbetsplats förbättrats, att motparten startat en intern utredning, framförande av kritik till motparten, skapande av samarbeten och ökade kunskaper om diskriminering hos motparten.

Det näst vanligaste svarsalternativet är ”utan vidare insats/nedlagt”. Här ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen brustit. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala uppger exempelvis att svarsalternativet ”utan vidare insats/nedlagt” avser ärenden där klienten inte återkommit trots upprepade kontakter. De beskriver vidare att det även kan handla om ärenden som inte omfattas av diskrimineringslagen men där de inte kunnat hänvisa klienten vidare.

Ett stort antal ärenden har hänvisats vidare till en annan organisation eller myndighet. Dessa ärenden har i vissa fall först innefattat någon form av åtgärd från byrån innan det har konstaterats att ärendet kan hanteras bättre av någon annan organisation, som exempelvis Diskrimineringsombudsmannen, fackförbund eller Skolinspektionen. I något fall har ärenden även hänvisats till annan antidiskrimineringsbyrå med starkare juridisk kompetens.

I tabell 3.3 nedan redovisas en jämförelse av avslutade ärenden 2018 i förhållande till avslutande ärenden 2017. Av tabellen framgår att det mellan år 2017 och år 2018 har skett en ökning av antalet ärenden som avslutats under kategorin ”övriga”, samt skett en minskning av ärenden inom kategorin ”utan vidare insats/nedlagt”. Det har även skett en minskning av antal ärenden inom kategorin ”dom/offentligt beslut”. Under övriga kategorier har det endast skett mindre förändringar mellan år 2017 samt 2018. Notera dock svårigheten i att redovisa exakta siffror då flera ärenden kan sträcka sig över årsskiftet, vilket gör att antalet avslutade och totalt antal ärenden skiljer sig åt.

Hur ärenden har avslutats	Antal 2018	Antal 2017
Utan vidare insats/nedlagt	283	396
Förlikning/lokal lösning	135	143
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	266	288
Kontakten/ärendet pågår ännu	117	131
Dom/offentligt beslut	20	35
Övriga	489	346
<b>Totalt</b>	<b>1310</b>	<b>1339</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

**Tabell 3.3 Hur ärenden har avslutats, 2018 och 2017**

Samtliga antidiskrimineringsbyråer arbetar med alla sju diskrimineringsgrunder i svensk lagstiftning: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell



läggning samt ålder. Den diskrimineringsgrund som föranledde flest ärenden 2018 är ärenden under kategorin ”övrigt”. Totalt hanterade antidiskrimineringsbyråerna 366 ärenden under denna kategori under 2018.

Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund	Antal 2018	Antal 2017
Etnisk tillhörighet	336	359
Funktionsnedsättning	315	308
Religion eller annan trosuppfattning	60	74
Kön	105	91
Ålder	32	51
Könsidentitet eller könsuttryck	38	40
Sexuell läggning	19	33
Övrigt	366	420
<b>Totalt</b>	<b>1271</b>	<b>1376</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

**Tabell 3.4 Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund, 2018 och 2017**

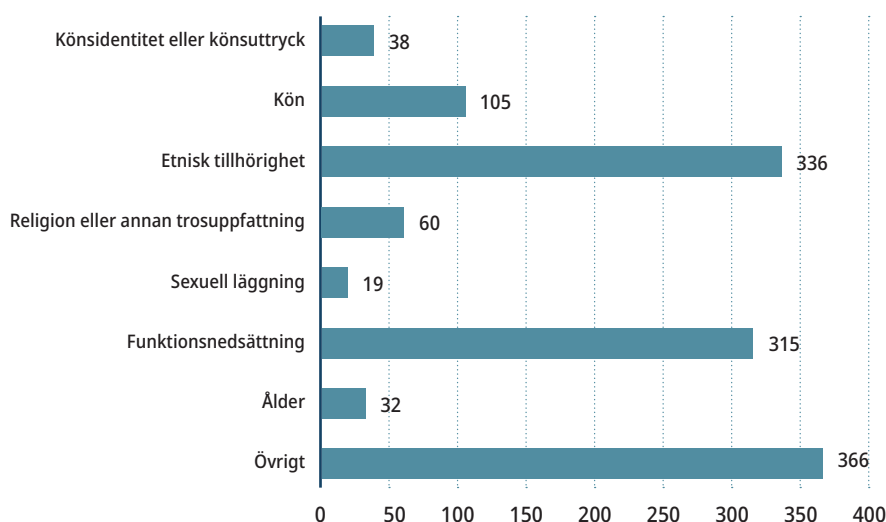
I kategorin ”övrigt” ingår bland annat ärenden som faller utanför diskrimineringslagen men som byråerna ändå valt att driva. Det handlar exempelvis om kränkande behandling och särbehandling i skola och på arbetsplatser, särbehandling på grund av socioekonomisk utsatthet, missbruk eller kriminellt förflutet, frågor kring myndighetsbeslut, migrations- eller asylärenden samt sexuella trakasserier. Byrån mot diskriminering i Östergötland uppger exempelvis att ärenden under ”övrigt” bland annat handlar om ärenden kopplat till mobbning utifrån skollagen, ärenden gällande färdtjänst, ärenden om arbetsmiljö, ärende om eventuellt brott mot arbetsrätten och ärenden gällande utevaron av tolk.

Rättighetscentrum Norrbotten beskriver att kategorin ”övrigt” bland annat innehåller rena förfrågningar exempelvis rörande könsuppdelad statistik. Här ingår också ärenden som rör missgynnande på grund av politiska åsikter, ekonomisk status och andra grunder som faller utanför diskrimineringslagen. Diskrimineringsbyrån Humanitas uppger också att de ärenden som de registrerat under kategorin ”övrigt” innefattar ärenden där det saknades koppling till diskrimineringsgrund men där anmälares upplevelse var att ha blivit kränkt, diskriminerad och orättvist behandlad. Agera Värmland beskriver även de att de under kategorin ”övrigt” räknar in de ärenden där det efter en första kontakt framkommit att det inte förekommit diskriminering utifrån lagen. Att antidiskrimineringsbyråerna även arbetar med ärenden som inte direkt kopplas till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kan problematiseras, då syftet med bidraget till antidiskrimineringsverksamheten är att hantera ärenden som omfattas av diskrimineringslagen. Samtidigt görs bedömning av byråerna att diskriminering har skett, och de väljer därför att hantera dessa ärenden. Det är också värt att notera att det i många fall är svårt för byråerna att på förhand veta om det en person önskar stöd med omfattas av diskrimineringslagen eller inte. I många fall krävs någon typ av åtgärd från byråernas sida för att utreda diskrimineringsgrund i varje enskilt fall.

I likhet med år 2017 är etnisk tillhörighet och därefter funktionsnedsättning den diskrimineringsgrund som är mest förekommande efter kategorin

”övrigt” under 2018 (figur 3.2). Viktigt att notera är att en anmälan kan beröra flera diskrimineringsgrunder och därför anger figur 3.2 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder. Detta beskrivs exempelvis av Byrån mot diskriminering i Östergötland, som uppger att i vissa fall kan ärenden ha fler än ett resultat, så kallad multipel diskriminering. Rättighetscentrum Norrbotten anger att de i sitt arbete riktat till enskilda personer arbetar utifrån ett intersektionellt perspektiv som innebär att de har en medvetenhet kring hur de olika diskrimineringsgrunderna samverkar, överlappar och förstärker varandra.

Flera byråer beskriver att det ibland är problematiskt att bedöma vilken diskrimineringsgrund ett ärende tillhör, då de diskriminerade själva inte alltid tillskriver sig en viss kategori. Till exempel beskriver Diskrimineringsbyrån Humanitas att etnicitet ofta anmäls tillsammans med andra diskrimineringsgrunder så som religion, kön samt könsidentitet. Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd uppger att det i flera ärenden varit oenighet mellan deras utredning och den enskildes egna uppfattning om diskrimineringsgrunden.



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

Figur 3.2 Ärenden utifrån aktuell anmäld diskrimineringsgrund 2018

### Exempel på verksamhet riktad till enskilda personer

Antidiskrimineringsbyråerna beskriver att de hanterar ärenden med varierande karaktär och inom flera olika samhällsområden. Det handlar bland annat om bostadsmarknaden, hälso- och sjukvården, arbetsmarknaden och utbildningssektorn. Nedan följer några exempel på hur insatserna som riktar sig till enskilda personer kan se ut.

Örebro Rättighetscenter beskriver, i likhet med de andra antidiskrimineringsbyråerna, att de erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd till enskilda som upplever sig utsatta för diskriminering. Agera Värmland uppger att de erbjuder kostnadsfri stöd- och rådgivning till alla i Värmland som upplever sig utsatta för, eller har frågor om diskriminering och trakasserier. Deras

rådgivning sker i huvudsak i deras lokaler i Karlstad men de kan även erbjuda rådgivning på andra orter i länet om så önskas. De beskriver vidare att rådgivning och information också kan ges digitalt, via e-post eller via telefon.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr beskriver att byrån erbjuder kvalificerad rådgivning och stöd till enskilda som kontaktar dem. Ärenden som rör diskriminering handläggs utifrån de handläggningsrutiner byrån har och hanteras av personal med juridisk kompetens.

Rättighetscentrum Norrbotten beskriver att personens intention och vilja samt vilken problemställning som personen kontaktat dem utifrån är avgörande för deras kommande insatser. Personer som söker råd och stöd hos dem ska få den hjälp som i det enskilda fallet hjälper individen bäst, stödet utgår alltid från individens behov. Det betyder att de tillämpar olika tillvägagångssätt i de fall där det är möjligt att få upprättelse för det som inträffat. Rättighetscentrum Norrbotten anger vidare att när de bedömer att diskriminering har skett, samt då att det är lämpligt utifrån bevisläge och motpartens inställning, så försöker de ofta nå en förlikning lokalt med den aktör som diskriminerat. I andra fall där de har konstaterat att diskriminering har skett kan de hjälpa individen med att utforma en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller annan aktuell myndighet.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd uppger att de framgångsrikt handlagt ett betydande antal enskilda ärenden, med utgångspunkt att ge den enskilde kunskap och förståelse om dennes specifika diskrimineringsituation, samt har byrån bidragit med de verktyg som krävs för att bemöta den uppkomna situationen.

Malmö mot Diskriminering är precis som förgående år en av de byråer som i störst utsträckning har drivit ärenden vidare till domstol. De beskriver i sin slutrapportering att de stämt in fyra ärenden under 2018, varav tre i allmän domstol och ett i förvaltningsdomstol.

Antidiskrimineringsbyråerna understryker i sin rapportering vikten av att i de fall byråerna inte kan ta sig an ett ärende, så fungerar de ändå som en stödjande funktion. De beskriver att de i många fall kan ge råd och stöd samt hänvisa ärendet vidare för att individen på så sätt kan få rätt stöd. Nedan följer ett par beskrivande exempel på byråernas betydelse för enskilda personer som byråerna uppgett i sin rapportering till MUCF.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd beskriver vikten av att även uppmärksamma byråns stödjande funktion. Många personer som kommer till dem bär på fruktansvärda berättelser och ibland kan byrån inte hjälpa dem rent praktiskt eftersom varken råd eller insats kan leda till önskad förändring. De beskriver utifrån det vikten av att ändå inte avfärda personen som söker deras hjälp. De uppger att de därför ägnar tid till att lyssna in, samt till att exempelvis förklara faktorer som kan påverka ärendet, exempelvis preskriptionstid eller bevisning. Byrån beskriver att deras verksamhet får se mycket tårar och uppger att det medmänskliga därför är mycket viktigt i deras arbete.

Rättighetscentrum Västerbotten beskriver hur deras stöd kan se ut i fall där det framkommit att diskriminering enligt diskrimineringslagen inte förekommit men då en individ ändå kontaktat dem för stöd.

*”I de fall vi bedömer att det inte rör sig om misstänkt diskriminering har vi som ambition att hänvisa till den organisation som bäst kan hjälpa till i det enskilda fallet. Vi har goda relationer och ett brett nätverk bestående av organisationer och verksamheter som lokalt verkar inom fältet psykiatri, socialt arbete, asylrättsfrågor med mera. I de ärenden det går hänvisar vi klienten till den vi tror att de kan få bäst hjälp och stöd av. Vi kan också i det fall klienten önskar, vara behjälpliga i att skapa opinion i en fråga, genom att till exempel skriva debattartiklar”<sup>2</sup>.*

## Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

Utifrån schabloniserade budgetposter går det att konstatera att byråerna både i genomsnitt och totalt lägger mest pengar på personal och administration. Nedanstående tabell visar att totalt 81,7 procent av bidraget används till dessa två budgetposter. Bidraget beskrivs överlag som mycket viktigt för byråernas existens och deras möjligheter att bedriva löpande verksamhet. Att merparten av bidraget går till löner är inte förvånande, då verksamheten i huvudsak är avhängig personal som hanterar ärenden, bedriver utbildning och annan verksamhet, medan själva aktiviteterna i sig oftast inte kostar särskilt mycket. Kort sagt – utan personal, ingen verksamhet. Självklart skiljer sig detta åt mellan de olika byråerna, men fördelningen i tabell 3.5 ger ändå en indikation på hur medlen används och hur antidiskrimineringsbyråerna prioriterar de interna kostnaderna.

Budgetpost	Totalt redovisade kostnader	Medelkostnad per ADB	Procent av det totala bidraget
Personalkostnader	19 171 250	1 198 203	69,3
Administration	3 426 012	214 126	12,4
Verksamhet	4 061 059	253 816	14,7
Resor	390 009	24 376	1,4
Kompetensutveckling	374 449	23 403	1,4
Revision	238 607	14 913	0,8

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

**Tabell 3.5 Intern fördelning av bidraget 2018 - totalt redovisade kostnader för alla antidiskrimineringsbyråer, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget**

<sup>2</sup> Rättighetscentrum Västerbottens slutrapport 2018

# Bidragets effekter

I detta avsnitt redovisas de effekter bidraget har haft för byråernas verksamhet under 2018, samt vilka framgångsfaktorer och utmaningar antidiskrimineringsbyråerna har redovisat att de har haft under året.

## Antidiskrimineringsbyråernas framgångsfaktorer

I följande avsnitt redogörs de framgångsfaktorer som antidiskrimineringsbyråerna redovisat i sin slutrapportering för 2018, samt som de redovisat i det underlag avseende resultat och effekter för verksamhetsår 2018 som byråerna inkom med kopplat till det ökande anslaget för verksamhetsår 2018 (bilaga 3). Några av de framgångsfaktorer som beskrivs i redovisningen skiljer sig inte nämnvärt från de framgångsfaktorer som byråerna redovisat för 2017. En tydlig skillnad är dock de förändringar byråerna beskriver utifrån det ökade anslaget för 2018 jämfört med 2017, och vad det inneburit för byråerna och dess verksamhet.

### Det ökade anslaget 2018

För verksamhetsår 2018 utökades bidragsbeloppet från MUCF till antidiskrimineringsverksamheten från 13 500 000 kr till 28 000 000 kr. MUCF fördelade det utökade anslaget till byråerna i januari 2018 i samband med att det ordinarie bidraget fördelades. Att det ökade anslaget har inneburit stora positiva förändringar för antidiskrimineringsbyråerna framkommer tydligt av deras rapportering till MUCF. Betydelsen av det ökade anslaget redovisas i nedanstående beskrivningar från byråerna.

Det framgår att flera av byråerna kunnat öka sin geografiska spridning till följd av det ökade anslaget. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala beskriver att de utifrån det ökade anslaget har kunnat genomföra fler utbildningar och utbildat nästan dubbelt så många personer i frågor kring diskriminering och lika rättigheter. Örebro Rättighetscenter beskriver att de på ett mer hållbart och långsiktigt sätt kunnat ingå i nätverk och arbetsgrupper i civilsamhället. De har därmed också ökat sin synlighet och haft möjlighet att sätta antidiskriminering på agendan, samt ökat möjligheten att sprida kompetens kring diskrimineringsfrågor i civilsamhället.

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver att det höjda statliga stödet inneburit omfattande förändringar och förbättringar för deras verksamhet. Örebro rättighetscenter beskriver att det ökande anslaget inneburit att deras verksamhet gick från att enbart överleva till att utvecklas, så väl för medarbetare som för verksamheten i sin helhet. Den bilden bekräftas även av Rättighetscentrum Dalarna som uppger att de tack vare det höjda anslaget kunde ”andas ut” och inte behövde jaga personalkostnader på samma sätt som tidigare. Det innebär att personalen totalt sett kunde arbeta mer tid per person, vilket gav bättre stabilitet i arbetet. De beskriver även att de fick mer tid till både planering och uppföljning av sitt arbete. Diskrimineringsbyrån Gävleborg beskriver att de haft som mål att arbeta i samtliga kommuner i sitt upptagningsområde, och att höjningen av bidraget var en viktig del i att kunna uppfylla det målet.

Något som flera byråer uppmärksammar i sin rapportering till MUCF är dock att det i rapporteringen för verksamhetsår 2018 inte fullt ut framgår vad det ökade anslaget långsiktigt kan innebära för byråernas verksamhet. Det beror på att det under verksamhetsår 2018 pågick en anpassning av antidiskrimineringsbyråernas verksamhet utifrån de nya förutsättningarna i och med det höjda anslaget. Anpassningen avsåg bland annat rekrytering av ytterligare personal samt ny verksamhetsplanering. Rekrytering pågick för de flesta byråer under början av året och ny verksamhetsplanering gjordes då utifrån deras nya ekonomiska förutsättningar. Att verksamheten behövde tid för att anpassa sig till de nya förutsättningarna vittnar bland annat Diskrimineringsbyrån Humanitas om:

*”Eftersom beskedet om utökat stöd kom väldigt sent så ledde det inte till några större förändringar under våren 2018”<sup>1</sup>.*

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd beskriver att deras ärendeutveckling inte varit radikalt annorlunda 2018 jämfört med tidigare år då effekterna av det ökade anslaget inte kan ses så snabbt. De beskriver att det krävdes en hel del resurser från byrån för att anpassa verksamheten till de nya förutsättningarna. De beskriver att de gjorde en nyrekrytering, vilket i sig tog tid och resurser. De fick även leta nya lokaler, nyutbilda personal samt köpa in utrustning. De beskriver vidare att när detta väl var på plats kunde de lägga mer tid på utredningar samt på att leda och fördela arbetet på ett sätt som gjorde arbetsbördan hos byrån rimlig. Rättighetscentrum Dalarna beskriver i likhet med Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd att processen att nyrekrytera till verksamheten tog tid och resurser. De uppger att först i september 2018 kunde de anställa en jurist på heltid. De beskriver att anställningen blev möjlig utifrån det höjda anslaget.

Värt att betona gällande effekter av det ökade anslaget är att alla byråer inte hade exakt samma ekonomiska förutsättningar under verksamhetsår 2018. Som beskrivits tidigare i rapporten så kunde det ökade bidragsbeloppet för 2018 sökas i tre olika storleksnivåer. Byråerna kunde då välja om de ville ha maximalt bidrag, en medelnivå eller en minsta nivå. De allra flesta byråer valde inte oväntat den högsta nivån, dock valde några byråer någon av de lägre storleksnivåerna av bidraget. Detta påverkar deras återrapportering av bidraget och dess effekter. Utöver det så inkom Antidiskrimineringsbyrån Sydost på grund av förbiseende inte med ordinarie ansökan för verksamhetsår 2018 under ansökningstiden och därmed beviljades de endast det utökade bidraget. Det innebär att de inte hade samma ekonomiska situation som resterande byråer hade under 2018. Deras effekter av det ökade anslaget kommer därför att kunna redovisas först i återrapportering för verksamhetsår 2019.

## **Stärkt kvalitet och kompetent personal**

En viktig framgångsfaktor som beskrivs av flera byråer är vikten av att arbeta med att stärka kvaliteten på verksamheten samt vikten av att ha kompetent personal. Flertalet av antidiskrimineringsbyråerna beskriver i sin rapportering att de kunnat ökat sin personalstyrka utifrån det höjda anslaget, vilket också

<sup>1</sup> Diskrimineringsbyrån Humanitas rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

stärkt kompetensen inom verksamheten. Flera byråer vittnar vidare om att de tack vare det höjda anslaget kunnat stärka den juridiska kompetensen i deras verksamhet vilket de ser även stärker den verksamhet de kan erbjuda.

Rättighetscentrum Norrbotten uppger att det höjda anslaget möjliggjorde att de kunde anställa en jurist på 80 procent och att de nu är tre anställda mot tidigare två. De beskriver att tillgången till en jurist i verksamheten har medfört att stödet till personer som söker sig till Rättighetscentrum Norrbotten för rådgivning har stärkts. De beskriver vidare att den ökade personalstyrkan har medfört att de kunnat stärka sina metoder för ärendehantering. Diskrimineringsbyrån Humanitas beskriver följande:

*”Det höjda stödet har på ett lite längre perspektiv inneburit att vi har kunnat förbättra vår handläggning samt vårt förebyggande arbete mot diskriminering. Vi tar idag emot fler ärenden än vi har gjort tidigare och vi håller i mer kvalificerade utbildningsinsatser.”<sup>2</sup>*

Även Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne bekräftar bilden av att fler anställda inom verksamheten ökar kvalitén på arbetet:

*”Vi menar även att kvalitén på ärenden blir högre när det finns två personer som arbetar med ärenden och kan bolla dessa med varandra”<sup>3</sup>.*

Rättighetscentrum Västerbotten beskriver att deras ökade juridiska kompetens har gett dem bättre förutsättningar att vara en röst i frågor som rör diskriminering och mänskliga rättigheter i Västerbotten. Det innebär att de nu på ett helt annat sätt än tidigare kan förankra debattinlägg i aktuell rättighetslagstiftning. De uppger att det även gjort byrån modigare. De beskriver att det beror på att det är stor skillnad att vara två, jämfört med att vara ensam ansvarig i verksamheten, när det kommer till att exempelvis stå bakom debattinlägg. De betonar att det är särskilt viktigt eftersom de lyfter frågor som ibland väcker motstånd och starka reaktioner.

Att antidiskrimineringsbyråernas kvalité och kompetens stärks av att ha en jurist anställd inom verksamheten bekräftas av flera byråer. Diskrimineringsbyrån Gävleborg beskriver att den stärkta juridiska kompetensen hos byråerna innebär att de blir mer lika varandra genom ett ökat fokus på en juridisk utgångspunkt i både det individuella stödet till enskilda samt vid informations-spridning och opinionsbildning. Byrån mot diskriminering i Östergötland uppger att det ökade anslaget innebar att de för första gången kunde ha mer än en jurist på byrån. De beskriver att de ser det som oerhört värdefullt för verksamheten. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne uppger följande utifrån betydelsen utav att ha jurister i verksamheten:

<sup>2</sup> Diskrimineringsbyrån Humanitas rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

<sup>3</sup> Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

*”Då våra motparter vid ärenden kan vara exempelvis bolags- eller kommunjurister eller andra som har tillgång till juridisk kompetens, blir det också av vikt att även vi har det för att kunna ge våra klienter bästa möjliga stöd och möjligheter till upprättelse. Eftersom ett av våra långsiktiga mål är att processa så blir också den juridiska kompetensen avgörande. Även om personer utan juridisk utbildning kan genomföra informations- och utbildningsinsatser så märker vi att det ges en högre status om personen som utbildar är jurist”<sup>4</sup>.*

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver att den juridiska kompetensen betyder obесkrivligt mycket för deras verksamhet och individens möjlighet till upprättelse. Att ha jurister i verksamheten har möjliggjort att de kunnat genomföra mer kompetenta och komplexa utredningar och bedömningar. I och med att personalen även fått fortbildning i det processrättsliga området har verksamhetens kompetens ökat märkbart. Byrån beskriver att det i sin tur skapar en högre rättssäkerhet men också en större trovärdighet i mötet med verksamheter i diskrimineringsärenden. Även Byrån mot diskriminering i Östergötland betonar värdet i att ha en anställd jurist i verksamheten:

*”Individer efterfrågar juridisk kompetens hos den som hanterar ärendet, även motparten gör det och det tenderar att påverka förtroendet och hur de blir bemötta”<sup>5</sup>.*

I flera av antidiskrimineringsbyråernas rapporteringar framkommer det att en framgångsfaktor i deras verksamhet är den bredd i kompetens som deras personal besitter. Flera byråer uppger att en spridning av kompetens inom olika frågor, samt även en spridning av språkkompetens hos personalen är en framgångsfaktor för verksamheten.

Flera av antidiskrimineringsbyråerna uppger att de under 2018 har haft möjlighet att satsa mer på kompetensutveckling för sin personal än de haft tidigare år, vilket de ser som mycket värdefullt för verksamheten och för kvalitén på deras arbete. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver exempelvis att de under 2018 kunnat bekosta kvalitativ kompetensutveckling för de anställda på byrån på ett annat sätt än tidigare år.

## **Förbättrad arbetsmiljö**

Antidiskrimineringsbyråerna beskriver stora skillnader i sin arbetsmiljö 2018 jämfört med tidigare år. Det framkommer att det ökade anslaget inneburit stora förbättringar i arbetsmiljön. Byråerna beskriver att det beror på att det ökade anslaget i stor omfattning använts till att öka personalstyrkan hos byråerna, vilket inneburit positiva förändringar för arbetsmiljön. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver exempelvis att de upplever att deras arbetsbelastning blivit rimligare. Göteborgs rättighetscenter beskriver att de i takt med att verksamheten utökades även kunde arbeta tydligare med sin arbetsmiljö, både den

<sup>4</sup> Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

<sup>5</sup> Byrån mot Diskriminering i Östergötlands rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).



fysiska och den psykosociala. De beskriver att de har arbetat fram bra rutiner för arbetsplatsträffar och arbetsmöten och att de också har haft bra diskussioner med en handledare om hur de kan arbeta så att alla anställda trivs och mår bra. Rättighetscentrum Västerbotten beskriver att de extra medlen som tillfördes verksamheten under 2018 innebar att de blev två personer i verksamheten som kunde fördela arbetsuppgifter mellan sig. De beskriver att det har inneburit en stor positiv inverkan på deras arbetsmiljö. De uppger vidare att det var sårbart att endast vara en person i verksamheten, särskilt när de rättighetsfrågor de arbetar med kan väcka motstånd och debatt i samhället. Byrån beskriver även att verksamheten inte längre stannar av helt om en i personalen exempelvis blir sjuk. Deras arbetsmiljö påverkades också positivt i den mening att det blev en mer kreativ och utvecklande arbetsplats. Detta eftersom det nu finns möjlighet att tillsammans med en kollega kontinuerligt utveckla idéer och projekt kopplat till verksamheten.

Det ökade anslaget har även lett till andra positiva konsekvenser för personalen på antidiskrimineringsbyråerna. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver exempelvis följande:

*”Förutom detta gjorde ökningen av stödet att vi kunde ge våra anställda löneförhöjningar så att de numera har mer marknadsmässiga löner. Detta då vi vill premiera våra anställda för det arbete de utför och i möjligaste mån behålla den kompetens, kunskap och erfarenheter de besitter och då är en rimlig lön en av pusselbitarna som spelar in”<sup>6</sup>*

Att ha en marknadsmässig lön beskriver även Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd som mycket viktigt. De uppger att de under 2018 kunnat erbjuda sina anställda en lön som med hänsyn till kompetenskraven och den lokala lönebildningen, specifikt i Stockholm, inte var oskäligt låg.

## Ökad synlighet

Något som beskrivs som en viktig framgångsfaktor av flera antidiskrimineringsbyråer är betydelsen av att fler får kännedom om byråernas verksamhet och att de därigenom kan nå ut till de personer som behöver deras stöd. Det gäller både byråernas rådgivande arbete och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering, samt för att bedriva förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Flera antidiskrimineringsbyråer nämner att en viktig del i att lyckas är att synas i olika sammanhang. Det framkommer att flera av byråerna ser en fördel i att synas i samband med olika typer av evenemang, viktiga dagar, händelser och mässor där frågor som berör diskriminering kan förekomma. Exempel på detta är Internationella kvinnodagen och Pridefestivalen. Diskrimineringsbyrån Gävleborg ger följande exempel på detta:

<sup>6</sup> Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

*”DG har haft marknadsstånd i samband med Gävle Pride i augusti. DG har även noterat skändning av regnbågsflaggan vid flera tillfällen i Ljusdals kommun, och därför varit en av initiativtagarna till kommunens första Pride-arrangemang, planerat till juli 2019. I så motto har DG varit extra aktiv externt för bl.a. diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsidentitet och könsuttryck”<sup>7</sup>.*

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne anger följande exempel på fördelen med att synas i samband med viktiga händelser då de beskriver att de i samband med uppmärksammandet av Barnkonventionens årsdag den 20 november höll ett utbildningspass riktat till allmänheten i Båstad, med fokus på barns rätt att inte bli diskriminerade. Vid Transgender Day of Remembrance arrangerade de en filmvisning med efterföljande samtal samt ljusmanifestation. Detta genomförde de i samarbete med RFSL Helsingborg, Doc Lounge och RumEtt.

Vidare beskriver flera antidiskrimineringsbyråer en framgångsfaktor i att fånga upp och finnas tillgängliga i samband med aktuella diskussioner i samhället. Ett tydligt exempel på detta som beskrivs av flera antidiskrimineringsbyråer är #metoo-rörelsen som startade under 2017. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver att de under 2018 fortsatte arbeta med dessa frågor genom att exempelvis uppmärksamma följande:

*”Hösten 2017 spred sig #MeToo globalt och uppmärksammade de sexuella övergrepp och trakasserier kvinnor och transpersoner världen över utsätts för. Nästan på dagen ett år efter att hashtaggen började användas i Sverige uppmärksammade vi i oktober åter #metoo för att fortsätta dialogen som påbörjades förra hösten. Tillsammans med RFSU Uppsala och MÄN Uppsala samt Fredens Hus och Feministiska juriststudenter uppmärksammade vi dagen i Uppsala genom föreläsningar, panelsamtal och filmvisning. ADU föreläste om sexuella trakasserier utifrån diskrimineringslagen och vad som kan göras när någon blivit utsatt”<sup>8</sup>.*

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att de utifrån #metoo har velat öka kännedomen om vad sexuella trakasserier är och att det är en form av diskriminering, både för dem som utsätts och för allmänheten generellt. Det har de gjort genom föreläsningar för studenter på campus, genom att delta i en ljusmanifestation kring #metoo, arrangera panelsamtal om trygghet samt genom att arrangera ”Angelägen torsdag” med bland andra Alexandra Pascalidou som talade om just #metoo och om hur sexuella trakasserier kan förebyggas.

Flera antidiskrimineringsbyråer beskriver att en viktig del i att öka kännedomen om byråernas verksamhet är att synas i media, både genom att vara aktiva på till exempel Facebook och Instagram men även genom att exempelvis skriva debattartiklar eller medverka i lokalnyheter. Diskrimineringsbyrån Humanitas beskriver att något som de strävat efter i många år är att vara en tydlig röst i media i frågor som rör mänskliga rättigheter. De beskriver att de har närmat sig

<sup>7</sup> Diskrimineringsbyrån Gävleborgs slutrapport 2018

<sup>8</sup> Antidiskrimineringsbyrån Uppsalas (ADU) rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

det målet under 2018. Vidare beskriver de att de genom mer riktade satsningar mot exempelvis sexuella trakasserier och diskriminering på bostadsmarknaden har ökat sin närvaro i media och vid ett flertal tillfällen blivit ombedda att uttala sig om frågor som rör deras uppdrag. Utöver det har de utvecklat och ökat sin närvaro på sociala medier. De uppger att en stor tillgång för dem har varit att de under hösten har varit fler personer som arbetat med detta, vilket har gjort att de haft tid och kompetens att lyfta fler kampanjer, frågor och uppdateringar på sociala medier.

Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan beskriver att antalet besök på deras Facebooksida ökade markant under 2018 då de gjorde fler inlägg än tidigare år. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver följande:

*”Under 2018 kunde vi frigöra tid för en mer aktiv informationsspridning och närvaro i sociala medier. Vi startade ett Instagramkonto och fick genom detta en större spridning av kännedomen om byrån och vår verksamhet samt om frågor som rör diskriminering och lika rättigheter i stort”<sup>9</sup>.*

Då antidiskrimineringsbyråerna vanligtvis har ett stort geografiskt upptagningsområde beskriver många av byråerna att en framgångsfaktor för att nå ut med verksamheten är deras möjligheter att vara mobila. Exempelvis beskriver Antidiskrimineringsbyrån Sydost, med säte i Kalmar, att de är mobila i verksamheten och erbjuder råd och stöd för personer som anmäler diskriminering till dem oavsett bostadsort. De beskriver att de försöker att vara mobila och åker ut och träffar anmälare om behov och önskemål finns. Även Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan beskriver att de arbetar för att vara så mobila som möjligt i sitt upptagningsområde.

Det höjda anslaget har också gett effekt för byråernas möjlighet till synlighet. Flera byråer vittnar om att den ökade personalstyrka som det höjda anslaget inneburit har möjliggjort för byråerna att finnas representerade i fler sammanhang, och därmed ökat deras synlighet. Detta beskrivs exempelvis av Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne på följande sätt:

*”Med ytterligare en person som kan hålla utbildningar är detta något vi har kunnat göra mer av. Dels för att det finns en efterfrågan som vi givet gärna vill kunna möta och dels för att det då gör att vi också kan marknadsföra oss och våra utbildningar mer. Ytterligare en anställd ger oss därför också bättre möjligheter att fortsätta utveckla verksamheten”<sup>10</sup>.*

## Samverkan

Samverkan mellan antidiskrimineringsbyråer och samverkan med andra aktörer beskrivs av flera antidiskrimineringsbyråer som en framgångsfaktor i deras arbete. Det framgår av antidiskrimineringsbyråernas slutrapportering att de upplever att det är en fördel att kunna dela erfarenheter med andra antidiskri-

<sup>9</sup> Antidiskrimineringsbyrån Uppsalas (ADU) rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

<sup>10</sup> Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

mineringsbyråer. Örebro Rättighetscenter beskriver att de tillsammans med de andra antidiskrimineringsbyråerna i mellansverige tagit upp samarbetet som de kallar Region Mitt. De beskriver att de under 2018 har träffats vid två tillfällen för att diskutera gemensamma utmaningar, utveckling av verksamheterna samt framtida samarbeten. Även Antidiskrimineringsbyrån Sydost redogör för betydelsen av samarbete byråerna emellan. De beskriver att de samarbetar mycket med byråerna i region syd, det vill säga byråerna i Malmö, Helsingborg, Trollhättan och Göteborg. De beskriver samarbetet som positivt ur en geografisk synpunkt, då mycket av arbetet kring diskrimineringsfrågor vanligtvis är centrerat till stockholmsregionen. Tillsammans kan byråerna i södra Sverige ta ett större ansvar och skapa en stark sydlig region mot diskriminering och för mänskliga rättigheter. Byrån beskriver vidare att samarbetet handlar om att tillvarata varandras kompetenser och att utbyta erfarenheter gällande utbildningar, ärendehantering, samt om att skapa nya gemensamma projekt. Antidiskrimineringsbyrån Sydost uppger att de har stor nytta av nätverket och beskriver det som ovärderligt.

Antidiskrimineringsbyråerna betonar även vikten av samverkan med externa aktörer. Byråerna beskriver att det finns flera fördelar med samverkan med andra aktörer, dels utifrån att vissa aktiviteter kan vara svåra att anordna för antidiskrimineringsbyråerna själva utifrån deras begränsade personalstyrka och ekonomiska förutsättningar, dels då det ger antidiskrimineringsbyråerna tillfälle att visa att de finns på nya arenor. Örebro Rättighetscenter uppger att de arbetar kontinuerligt för ett ökat samarbete med olika aktörer på lokal, regional och nationell nivå. I dagsläget har Örebro Rättighetscenter flera medarrangörer på lokal nivå. De beskriver att samarbetena kan se ut på lite olika sätt, men att en gemensam faktor är erfarenhetsutbyte och gemensamma intressen. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att de har fortsatt att samarbeta med RFSL Helsingborg och med Ung HBTQ/HBG. De ser samarbetet som viktigt då de är medvetna om att det kommer in relativt få anmälningar från hbtq-personer till dem trots att de vid informationsinsatser och liknande får höra berättelser om diskriminering. Ett sätt de samarbetade på under 2018 var kring arrangerandet av Helsingborg Pride samt uppmärksammandet av Transgender Day of Remembrance. De uppger att samarbetena med hbtq-organisationer har stärkt deras relationer med hbtq-rörelsen i stort och ökat kännedomen om deras verksamhet bland målgruppen.

## Antidiskrimineringsbyråernas utmaningar

I följande avsnitt redogörs de utmaningar som antidiskrimineringsbyråerna redovisat i sin slutrapportering för 2018, samt som de redovisat i det underlag avseende resultat och effekter för verksamhetsår 2018 som byråerna inkom med kopplat till det ökande anslaget för verksamhetsår 2018 (bilaga 3).

Det framkommer att antidiskrimineringsbyråerna delvis redovisar nya utmaningar 2018 jämfört med 2017. Det beror på att det ökade anslaget för 2018 har påverkat byråernas verksamhet positivt på flera plan, exempelvis gällande geografisk spridning, arbetsbelastning och arbetsmiljö. Av den anledningen framkommer istället andra utmaningar som de mest framträdande i byråernas rapportering. Viktigt att notera är att de utmaningar som redogörs för under

nedanstående rubriker är de som är mest förekommande i byråernas rapportering, dock förekommer fortfarande utmaningar avseende exempelvis arbetsbelastning då byråerna trots höjda anslag fortfarande är relativt små verksamheter med begränsade ekonomiska resurser. Nedan presenteras de utmaningar som lyfts fram mest förekommande i antidiskrimineringsbyråernas rapportering för verksamhetsår 2018.

## Begränsad geografisk räckvidd

Att kunna nå ut till kommuner i hela upptagningsområdet är i likhet med tidigare år en utmaning som lyfts i flera antidiskrimineringsbyråers rapportering för verksamhetsår 2018. Rättighetscentrum Västerbotten beskriver att de strävar efter att nå personer som blivit diskriminerade med hemvist i olika kommuner i Västerbotten. De beskriver vidare att det dock är en utmaning då de arbetar i ett län med stor geografisk yta, vilket får konsekvenser för arbetet när det gäller att nå samtliga målgrupper. De beskriver att arbetet med att hitta de rätta ingångarna som krävs för att få kontakter i de 15 kommuner som finns i Västerbotten är ett långsiktigt arbete. Antidiskrimineringsbyrån Sydost bekräftar Rättighetscentrum Västerbottens bild samt beskriver även att det är svårt att arbeta för ytterligare spridning av deras verksamhet med tanke på den arbetsbörda de redan har i sitt stora upptagningsområde. Rättighetscentrum Norrbotten uppger även de en utmaning i att nå ut till hela sitt upptagningsområde. De ger följande beskrivning av detta:

*”På grund av de speciella förutsättningarna i Norrbotten, då Norrbottens län till ytan är det största länet i Sverige, ca 25% av landets yta, kommer det på grund av avstånden alltid vara svårt att täcka in alla kommuner i länet till lika stor del”<sup>11</sup>.*

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att det nuvarande stödet räcker för att bedriva verksamhet, men det räcker inte till att ha en stor och aktiv fysisk närvaro i samtliga av deras kommuner. De beskriver vidare att det även hade varit önskvärt sett till individens rättigheter om de också haft möjlighet att räkna till för närliggande kommuner som inte tillhör någon byrå.

## Juridisk processföring

En utmaning som byråerna beskriver är svårigheten i att driva ärenden rättsligt. Denna utmaning lyfte byråerna även i 2017 års återrapportering till MUCF. Malmö mot Diskriminering beskriver i sin rapportering att de fortsatt är en av mycket få aktörer som kan hjälpa enskilda individer att driva sina frågor vidare rättsligt om personerna inte själva har råd att betala de stora summor som juridiska ombud kostar. Byrån beskriver vidare i sin rapportering att de alltid trott på att ha jurister i verksamheten och att arbeta med en bred och professionell juridisk verksamhet. De beskriver att det är en förutsättning för att kunna arbeta med hela den svenska diskrimineringslagen. Då de satsat på en kvalificerad juridisk verksamhet så har de möjlighet att i högre utsträckning inte bara ge rådgivning utan också, efter en juridisk bedömning, genomföra juridiska

<sup>11</sup> Rättighetscentrum Norrbottens slutrapport 2018

handläggningsåtgärder, vilket i slutändan kan leda till domstolsprocesser. En förutsättning för detta är dock stöd till grundverksamheten över tid.

Flera byråer beskriver en svårighet i att kunna driva processer. Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering beskriver exempelvis att de saknar resurser och medel för att driva ärenden i domstol. De beskriver att det skapar en rättsotrygghet för de personer som drabbas av diskriminering, detta då Diskrimineringsombudsmannen (DO) inte heller driver denna typ av ärenden i större omfattning längre. Byrån beskriver att de gärna hade sett att förutsättningarna avseende detta förändrades framöver. Även Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd uppger en svårighet i att DO inte hanterat ärenden i samma omfattning som tidigare då det innebär att byrån istället får hantera dessa ärenden. Diskrimineringsbyrån Humanitas beskriver att eftersom diskrimineringslagen gränsar till flertalet andra lagar så behövs det en särskild kompetens för att ha möjlighet att utreda de olika typer av ärenden som inkommer till dem.

Det framkommer av flera byråers rapportering att ett av deras långsiktiga mål är att processa och driva ärenden i domstol. De beskriver dock att för att lyckas med det så är den juridiska kompetensen på byråerna avgörande.

## Svårigheter att mäta effekter av verksamheten

Antidiskrimineringsbyråerna beskriver att en stor utmaning i deras arbete är att kunna mäta effekter av deras verksamhet. Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering beskriver exempelvis att de kan uppge hur många personer som har deltagit vid deras utbildningar, men att det är väldigt svårt att veta hur mycket dessa personer faktiskt tar till sig av utbildningarna. De beskriver vidare att det sedan är ännu svårare att veta vilken effekt som utbildningarna kan ha för den verksamhet som de har utbildat. Antidiskrimineringsbyrån Malmö mot Diskriminering beskriver följande om effekter av deras ärendehantering:

*”Mätbara mål och effekter kopplat till ärenden är svårt. Vår ambition är inte att få fler ärenden i sak utan att fler ska ha kännedom om diskrimineringslagen och att de vet vart de kan vända sig. Resultat i ärenden kan ibland vara svårt att påvisa.<sup>12</sup>”*

Malmö mot diskriminering beskriver vidare att de sällan får återkoppling efter att ett ärende har avslutats hos dem. En individ i svår situation som av olika skäl valt att gå vidare efter en lång utredningsprocess hör inte alltid av sig. Vidare beskriver byrån att det inte är fruktbart att skicka ut utvärderingar till de personer som de gett råd till för att de ska utvärdera det stöd de fått av byrån. En nöjd klient, vars ärende löst sig till belåtenhet är ofta tacksamma. En klient vars ärende inte varit möjligt att driva vidare, eller där klienten inte orkat eller velat driva det vidare, kommer dock antingen inte vilja utvärdera handläggningen, eller så visas sannolikt endast missnöjet i utvärderingsresultatet. Byrån beskriver även att en mätning av resultat och effekter avseende samverkan, opinionsbildning och utbildning är svår att utvärdera då det kan ge resultat långt senare. Många gånger kan dock marknadsföring och utbildning leda till att fler ärenden

<sup>12</sup> Malmö mot Diskriminerings rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3)

inkommer till byrån, ofta redan på plats, men också till att fler ärenden på sikt inkommer till byrån. Dock är det svårt att härleda exakt vilka ärenden som inkommer på grund av en viss marknadsföringsinsats eller en viss utbildning, och vilka som hade inkommit till byrån ändå.

Rättighetscentrum Dalarna uppger att det är svårt att mäta effekter av deras verksamhet. De uppger att framgångar vad gäller förlikningar eller domar, där de flyttar fram rättsliga positioner, är enklare att mäta. Örebro Rättighetscenter beskriver att deras möjlighet att mäta resultat och effekter generellt är liten eftersom byrån behöver fokusera på den löpande verksamheten och med begränsade resurser sprida verksamheten, genomföra olika insatser i de förebyggande delarna samt hantera den löpande ärendehantering. De beskriver att mätning av effekter också behöver vara en prioritet för beställaren av exempelvis en utbildning för att de ska kunna genomföra en uppföljning. De är därför beroende av att beställaren upplever det som viktigt att kunna följa resultat och effekt.

Diskrimineringsbyrån Humanitas beskriver att det är enkelt att mäta kvantitet genom ärende- och utbildningsstatistik. Det som har varit svårare är att mäta kvalitativa resultat, speciellt inom det förebyggande arbetet. Attitydförändringar, normer och maktstrukturer är svåra att mäta i den skala som deras arbete utförs inom. Även Agera Värmland betonar svårigheten i att mäta effekter av förebyggande arbete då det ligger i sakens natur att det är svårt att mäta förekomsten av något som inte inträffar.

Flera byråer vittnar om att en utmaning avseende möjligheten att mäta effekter av deras verksamhet är deras arbetsbelastning, då det inte finns den tid som krävs för att kunna mäta effekter av deras verksamhet i tillräcklig omfattning. Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr beskriver följande:

*”Vi utvärderar delar av utbildningsinsatserna, med genomgående höga resultat. Vi för regelbunden statistik. Men de långsiktiga effekterna är svåra att mäta, då våra möjligheter att mäta då tiden huvudsakligen används för rådgivning, utbildning och opinionsbildning”<sup>13</sup>.*

Agera Värmland ger en liknande bild då de beskriver att det är resurskrävande att mäta och utvärdera effekter. De beskriver att de sammanställer statistik över genomförda utbildningar men att de inte har den tid som krävs för att lämna ut och sammanställa utvärderingar av utbildningarna. De följer istället upp med beställaren genom muntlig kontakt eller via e-post. De beskriver att resultat och effekter av deras arbete sannolikt är minskad förekomst av diskriminering. Om kunskapen från deras utbildningar implementeras på till exempel en arbetsplats är dock inget de har resurser till att följa upp. De beskriver vidare att det därtill finns ett mörkertal vad gäller förekomst av diskriminering vilket försvårar effektmätning. De uppger dock att de planerar sin verksamhet och sina aktiviteter utifrån de tänkta effekter de vill att insatserna ska leda till.

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne betonar i likhet med flera andra byråer att det skulle vara intressant att mäta resultat och effekter av deras arbete utifrån ett långsiktigt perspektiv. Byrån beskriver dock att det inte är något som

<sup>13</sup> Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norrs rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

de själva har resurser till att genomföra. De beskriver att vill man exempelvis mäta kunskaper och attitydförändringar bland de personer de möter så krävs det kompetens och resurser som snarare återfinns inom forskningsvärlden och inom mer långsiktiga finansieringar. Rättighetscentrum Norrbotten bekräftar den bilden då de betonar att eftersom finansiering och rapportering av verksamheten sker årsvis försvårar det långsiktig uppföljning av resultat.

## Begränsade möjligheter till långsiktig planering

Enligt aktuell förordning för antidiskrimineringsverksamheten krävs att byråernas verksamhet har en långsiktig inriktning och att verksamheten bedrivs med tydliga mål och metoder.<sup>14</sup> Dock beskriver byråerna en svårighet i att planera verksamheten långsiktigt. Detta utifrån att bidragsbeloppet varierar från år till år baserat på hur många byråer som årligen beviljas bidrag. Det framkommer utifrån byråernas rapportering att flera byråer upplever en stor utmaning i detta eftersom det påverkar deras möjlighet att arbeta och planera verksamheten långsiktigt.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr beskriver vikten av att få en kontinuitet i bidragsbeloppet så att det inte skiljer sig alltför mycket från år till år. Skulle bidragsbeloppet sänkas med anledning av att fler byråer tillkommer beskriver Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr att det skulle vara svårt att upprätthålla samma personaltäthet, och därmed även svårt att bibehålla samma kvalitet inom både rådgivning, utbildning och opinionsbildning som de har haft under verksamhetsår 2018. Det skulle också vara svårt att locka kompetent personal till verksamheten. Antidiskrimineringsbyrån Agera Värmland beskriver följande:

*”Vi önskar se en nivå på anslaget som kan säkra en miniminivå i verksamheten och där anslaget inte förändras (minskar) av att fler verksamheter tillkommer i landet”<sup>15</sup>.*

Örebro rättighetscenter bekräftar den bilden och beskriver att kontinuitet och långsiktighet är avgörande för verksamheten. De uppger behovet av att veta bidragsnivåerna för att de ska kunna planera sin verksamhet utifrån möjlig personalstyrka i verksamheten. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att om bidraget skulle bibehållas på samma nivå som under 2018 så skulle det troligtvis leda till att de på sikt kan öka sin närvaro i kommuner i upptagningsområdet. De beskriver att de vill kunna arbeta långsiktigt och för att ha möjlighet till det behövs kontinuitet och förutsebarhet i vilka resurser de har.

Rättighetscentrum Västerbotten beskriver att eftersom bidraget till verksamheten endast löper för ett år åt gången så kan de inte marknadsföra sin verksamhet i den grad de skulle vilja. De beskriver att skälet till det är en rädsla för att de inte ska ha kapacitet att omhänderta de förfrågningar och ärenden som sedan inkommer till dem.

<sup>14</sup> 3 § Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

<sup>15</sup> Agera Värmlands rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).



## Svårigheter att behålla personal långsiktighet

Som framgått av redovisning gällande byråernas interna fördelning av bidraget tidigare i rapporten så är bidraget som byråerna beviljas från MUCF mycket viktigt för deras existens och för deras möjligheter att bedriva löpande verksamhet. Det framkom även att merparten av bidraget går till löner och att verksamheten i huvudsak är avhängig personal som hanterar ärenden, bedriver utbildning samt annan verksamhet. Dock rapporterar flera byråer om att de upplever en utmaning i att få personal att stanna kvar på arbetsplatsen och inte söka sig vidare, vilket påverkar deras verksamhet negativt. De betonar även vikten av att kunna bibehålla personal utifrån byråernas långsiktiga planering. Även om byråerna främst använt det höjda anslaget till att öka personalstyrkan så är byråerna fortfarande förhållandevis små verksamheter vilket skapar en tydlig sårbarhet vid exempelvis uppsägningar och sjukskrivningar. Byråerna beskriver även att de behöver kunna erbjuda en konkurrenskraftig lön till de anställda för att minska risken att de söker sig vidare.

Göteborgs rättighetscenter beskriver en oro kring eventuell minskning av bidragsmedel och beskriver i nedanstående citat hur det i så fall skulle påverka möjligheten att behålla personal långsiktigt i verksamheten:

*”Om det statliga bidraget skulle minska, skulle det innebära att vi behöver avskeda personal och därmed minska våra möjligheter att nå ut till fler. Det innebär också att vi kommer vara en arbetsgivare utan möjlighet till kompetens- och löneutveckling. Detta innebär i förlängningen att vi kommer få svårt att behålla vår personal vilket i sin tur gör att kvaliteten på byråns arbete försämras”<sup>16</sup>.*

Örebro Rättighetscenter beskriver att en skälig lön och en bra arbetsmiljö är en förutsättning för deras möjlighet att anställa och behålla kvalificerade personal. De beskriver vidare vikten av att kunna behålla personal långsiktigt då ökad erfarenhet bland de anställda stärker det förebyggande och juridiskt rådgivande arbetet de gör, fördjupar samarbeten lokalt och regionalt samt bidrar till att de kan arbeta mer långsiktigt och strategiskt på flera plan. Det gör vidare att kompetensen stannar inom verksamheten och ökar med personalens erfarenheter.

Antidiskrimineringsbyrån Sydost beskriver att ifall det ekonomiska stödet skulle minska skulle de få bekymmer att ha båda de anställda kvar på heltid. Detta skulle då påverka effektiviteten i verksamheten och möjligheten att kunna erbjuda service och hjälp till de som vänder sig till dem. De beskriver vidare att ett högre ekonomiskt stöd från MUCF skulle innebära mindre stress för personalen med vetskap om att de anställda har sitt arbete kvar. Rättighetscentrum Dalarna beskriver att en minskning av bidraget skulle innebära att de skulle behöva återgå till mer otrygga anställningar samt fler deltidsanställningar.

Det framgår även av några antidiskrimineringsbyråers rapportering att de haft en utmaning under 2018 gällande deras personalomsättning. Agera Värmland är en av antidiskrimineringsbyråerna som vittnar om att 2018 var ett utmanade år för deras byrå på grund av en hög personalomsättning i

<sup>16</sup> Göteborgs rättighetscenters rapportering avseende ”Resultat och effekter för verksamhetsår 2018” (Bilaga 3).

verksamheten. De beskriver att de hade två vikarierekryteringar under året där de nyanställda snabbt behövde komma in i arbetet. Byrån uppger att de i perioder haft hög arbetsbelastning på grund av detta och att deras arbetsmiljö därmed påverkades negativt. Diskrimineringsbyrån Humanitas bekräftar bilden i svårighet att ha en stabil personalstyrka under 2018. De uppger att byrån på grund av personalomsättning i verksamheten, tätt följt av nyrekryteringar inte var lika aktiv som vanligt under årets första månader.

## Andra utmaningar

En utmaning som också beskrivs i rapporteringen är säkerheten för de anställda. Antidiskrimineringsbyrån Sydost beskriver att de på grund av säkerhetsskäl har som standard att inte ta emot några spontanbesök. De beskriver att de undanber sig all typ av drop-in på grund av säkerhetsskäl. De uppger att de sedan tidigare infört ett nytt säkerhetstänk på grund av hotfulla klienter som inkommit spontant till deras kontor. De ser istället till att alla besök är förbokade och att de alltid är två vid ett första möte med en ny person. Även Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver ett säkerhetstänk i deras arbete. De beskriver att den ökade personalstyrka de fått under 2018 har kunnat minska deras ensamarbete och lett till större möjlighet vara två i ärendesamtal. De beskriver dock att det fortfarande är svårt att frigöra tid för två personer att delta i möten med klienter.

Ytterligare en utmaning i arbetet som bland annat beskrivs av Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne är att byrån de senaste åren sett en utveckling mot att ärenden pågår under en längre tid än tidigare. De beskriver att det säger något om substansen i de ärenden de får in, samt att det i förlängningen innebär att byrån också anmäler fler ärenden till andra instanser där handläggningstiden är lång, vilket är något som är svårt för byrån att påverka. De uppger att de generellt kan säga att de får in fler kvalificerade ärenden nu jämfört med för till exempel fem år sedan. Den bilden bekräftas av Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan som beskriver att de under 2018 haft en del ärenden av mer komplex art än tidigare, vilket lett till långvarig handläggning i ärendena.

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) beskriver en utmaning i att de ser att det finns ett behov och intresse av deras insatser i kommunerna i deras upptagningsområde, men att de på grund av personella skäl inte har möjlighet att marknadsföra sig och närvara i den grad det skulle behövas. De beskriver att de fortfarande är en liten verksamhet som är sårbar vid arbetstoppar och sjukdom vilket också påverkar deras möjlighet till geografisk spridning. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne bekräftar den utmaningen genom att beskriva att arbetet med att motverka och förebygga diskriminering till synes är oändligt, på såväl lokal som regional och nationell nivå, vilket är en utmaning i deras arbete.

## Sammanfattning av resultat och effekter

Sammanfattningsvis framkommer det av antidiskrimineringsbyråernas rapportering att omfattningen av deras verksamheter och insatser skiljer sig åt mellan byråerna, bland annat beroende på behov och efterfrågan från lokal och regional nivå. För enskild rådgivning handlar det bland annat om lokala lösningar i ärenden genom förlikning, medling, och strävan efter att pröva ärenden i domstol. Det kan även handla om möjligheten att möta individernas frågor och upple-

velser kring diskriminering även i de fall där det visar sig att diskriminering inte föreligger. För information och utbildning handlar det om att kunna skraddarsy insatserna efter olika aktörers behov och önskemål.

Det höjda anslaget till antidiskrimineringsbyråerna 2018 har till stor del använts till att öka byråernas personalstyrka, vilket bland annat lett till en minskad sårbarhet i verksamheten, en ökad geografisk spridning samt till en stärkt juridisk kompetens hos byråerna. Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett mycket viktigt arbete. I den här rapporten har vi beskrivit olika typer av resultat och effekter som byråerna har angett i sin rapportering för 2018 års verksamhet, men också betonat utmaningen i att mäta effekter av byråernas verksamhet, särskilt ur ett långsiktigt perspektiv.

Byråernas beskrivningar av sin verksamhet handlar främst om effekter i termer av ökad synlighet, ökad samverkan, ökad geografisk spridning av verksamheten samt att byråerna blivit mer efterfrågade. Dessa resultat och effekter kan i sin tur sammanfattas i följande statistik som visar att bidraget har lett till:

- Att 892 individer har fått rådgivning och information om hur man kan ta tillvara sina rättigheter
- Konkreta förändringar i totalt 421 insatsärenden, till exempel genom att individer har fått upprättelse eller att annan åtgärd genomförts
- Att individer i 268 kommuner har fått grundläggande information om diskrimineringsfrågor och de lagar och regler som gäller och om hur man kan få hjälp
- Genomförda insatser gentemot bland annat organisationer, förvaltningar, landsting och företag för att förebygga och motverka diskriminering, till exempel genom opinionsbildning, information, kurser, seminarier och utbildningar som totalt nått cirka 55 000 personer
- Att aktörer, som till exempel organisationer, offentliga instanser och företag, har samverkat med byråerna och därigenom fått kunskap kring antidiskrimineringsfrågor genom att verksamhet bedrivits i 179 kommuner

# Avslutande diskussion

I detta avsnitt ges en avslutande diskussion utifrån vad som framkommit av antidiskrimineringsbyråernas rapportering, kopplat till de utmaningar som lyfts. I december 2016 kom utredningen ”Bättre skydd mot diskriminering”<sup>1</sup>. Utredningen behandlar bland annat antidiskrimineringsverksamheternas roll i arbetet mot diskriminering på lokal och regional nivå. Utredningen menar bland annat att verksamheterna spelar en betydande roll i lokalsamhället när det gäller att uppmärksamma och synliggöra olika former av diskriminering och att informera om bland annat lagstiftningen och DO:s verksamhet. Utifrån vad som beskrivits i denna rapport finns det en del utmaningar i antidiskrimineringsbyråernas möjligheter att kunna bedriva verksamhet i linje med vad som beskrivs i utredningen. En hel del av dessa utmaningar har åtgärdats eller är på väg att åtgärdas, antingen på regeringsnivå eller på myndighetsnivå. Nedan följer de utmaningar byråerna har framfört och de åtgärder som gjorts eller är på gång. Kapitlet avslutas med MUCF:s bedömning och förslag framåt.

## Utmaningar och åtgärder

### **Bristande geografisk spridning**

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

*Åtgärd:* Med det ökade anslaget kan den geografiska spridningen, och därmed tillgängligheten för antidiskrimineringsverksamheterna, öka. Därför valde MUCF att avsätta en mindre summa av bidraget 2018 för att uppmuntra nya antidiskrimineringsbyråer att etableras i de län där det inte finns några antidiskrimineringsbyråer idag<sup>2</sup>. Denna summa kunde sökas av antidiskrimineringsbyråerna i februari 2018, för att arbeta för att möjliggöra för etableringen av nya byråer. Resultatet av denna satsning slutredovisades till MUCF i december 2018. Satsningen ledde till ett flertal nya ansökningar för verksamhetsår 2019 och 2020, vilket i sig resulterade i att antalet antidiskrimineringsbyråer har ökat från 16 byråer 2018 till att det 2020 finns 18 aktiva antidiskrimineringsbyråer i landet.

### **Behov av stärkande kompetens och samverkan**

Det finns lokala och regionala skillnader när det gäller förutsättningar för att bedriva antidiskrimineringsverksamhet, men i och med att antidiskrimineringsbyråerna bedriver samma typ av verksamhet finns det många gemensamma frågor. Att hitta en fungerande struktur i verksamheten utifrån små resurser, stora behov och höga förväntningar är en utmaning för många byråer.

<sup>1</sup> SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*.

<sup>2</sup> Totalt avsattes 200 000 kronor av 2018 års bidrag för en särskild satsning, då byråerna fick möjlighet att ansöka om ett projekt med syfte att fungera som en extra resurs till MUCF:s arbete med att rekrytera nya byråer samt stärka arbetet för befintliga byråer.

Myndigheten ser att det finns behov av utbildning, erfarenhetsutbyte, samverkan och gemensamma processer mellan byråerna för att stärka upp verksamheterna.

*Åtgärd:* MUCF har som tidigare nämnt (se fotnot 2 i detta kapitel) avsatt en mindre summa av bidraget 2018 till särskilda insatser. Syftet med dessa medel var dels att öka den geografiska spridningen genom att rekrytera nya antidiskrimineringsbyråer, dels att bidra till att stärka befintliga byråer. Den stärkande delen av dessa medel tillkom just för att det fanns ett behov av att öka kompetensutvecklingen av byråernas personal, bidra till erfarenhetsutbyte, samverkan och gemensamma processer mellan byråerna för att stärka upp verksamheterna. Medlen i den särskilda satsningen användes bland annat till gemensam kompetensutveckling för byråerna. Det framkommer av byråernas rapportering att flera byråers samverkan med varandra har stärkts under 2018 till följd av det ökade anslaget. Det ökade bidraget har också lett till att fler personer anställts inom byråerna, varav flera är jurister, vilket har stärkt byråernas kompetens.

### **Osäkra ekonomiska resurser**

Bidraget som myndigheten fördelar är i sin helhet att ses som avgörande för den antidiskrimineringsverksamhet som bedrivs. Det finns flera byråer som har medfinansiering, men denna består i regel av mindre summor eller förmåner, till exempel kostnadsfri lokalhyra eller ett symboliskt bidrag från kommunen. Det framkommer av antidiskrimineringsbyråernas rapporteringar att det ökande anslaget har inneburit stora positiva förändringar för deras verksamhet. Byråerna rapporterar om stora förbättringar både i de insatser de kan erbjuda enskilda individer och i deras opinionsbildande verksamhet. De beskriver även positiva förändringar inom verksamheten så som bättre arbetsmiljö samt en minskad sårbarhet i organisationen då de flesta byråer har anställt mer personal. Vad som dock framkommer av byråernas rapportering är svårigheten i att planera verksamheten långsiktigt utifrån osäkra ekonomiska resurser. Flera av byråerna har beskrivit att storleken på bidraget för verksamhetsår 2018 gjort stor skillnad för deras verksamhet. Bidraget har dock sedan dess stegvis minskat för byråerna eftersom en ny byrå beviljats bidrag 2019, samt ytterligare en för 2020. För de befintliga byråerna innebär det en otrygg ekonomisk situation då de i förväg inte kan veta om fler- och i så fall hur många, nya byråer som kommer beviljas bidrag nästkommande år, och som därmed ska vara med och dela på anslaget för antidiskrimineringsverksamheten.

*Åtgärd:* I 2018 års regleringsbrev till MUCF ökade Regeringen bidraget till antidiskrimineringsverksamheterna till 28 000 000 kronor<sup>3</sup>, vilket i princip innebar en fördubbling av det årliga bidraget. Regeringens beslut att utöka bidraget välkomnades av antidiskrimineringsbyråerna, som i de flesta fall har använt de utökade medlen för att anställa ytterligare en person i sin verksamhet. MUCF ser dock att ytterligare åtgärd behövs för att de befintliga byråerna ur ett långsiktigt perspektiv ska få möjlighet till en mer stabil ekonomisk situation, detta i form av att ytterligare medel tillförs i takt med att fler antidiskrimineringsbyråer etableras i de områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet.

<sup>3</sup> Det totala bidraget till MUCF var 29 miljoner kronor, varav 1 miljon fick användas till administration.

## Inställd uppstartsträff

Den sjunde april 2020 hade MUCF planerat en uppstartsträff där personal från samtliga antidiskrimineringsbyråer var inbjudna. På grund av Coronaviruset covid-19 bedömde MUCF dock inte att det var lämpligt att genomföra träffen utifrån Folkhälsomyndighetens riktlinjer. Då träffen till stor del syftade till att träffas och tillsammans diskutera gemensamma frågor i olika samtalskonstellationer bedömdes det inte heller som lämpligt att genomföra mötet digitalt. Mötet avbokades därför och ny tid för uppstartsträff kommer att bokas in längre fram.

## MUCF:s bedömning

MUCF ser att civilsamhället har en viktig roll och möjlighet att arbeta såväl förebyggande som aktivt för att få personer som upplever sig diskriminerande att känna sig sedda och lyssnade på. MUCF bedömer att det är här som detta bidrag kan göra störst nytta genom att byråerna ges möjlighet att hjälpa och stötta personer som känner sig utsatta för diskriminering. Att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället spelar en betydelsefull roll då det kan upplevas lättare att vända sig till en antidiskrimineringsbyrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Genom de slutrapporter som organisationerna lämnat kan vi se att bidragen gör skillnad. MUCF får även möjlighet att följa upp byråernas verksamhet genom de uppstartsträffar och projektbesök hos antidiskrimineringsbyråerna som myndigheten genomför. Inför verksamhetsår 2018 fick MUCF ett ökat anslag av medel att fördela till antidiskrimineringsverksamheten. Det totala beloppet att fördela höjdes från 13 500 000 kr för verksamhetsår 2017 till 28 000 000 kr för verksamhetsår 2018. Eftersom 2018 var första året som det högre bidraget fördelades gjorde MUCF i samband med det en särskild uppföljning med antidiskrimineringsbyråerna kopplat till resultat och effekter av deras verksamhet 2018 (bilaga 3), vilket redovisats i denna rapport. Rapporteringen visar stora övergripande förbättringar i byråernas verksamhet, vilka har beskrivits i tidigare avsnitt. Vårt att betona i sammanhanget är att exempelvis en ökad ärendemängd i sig inte är det byråerna främst eftersträvar utifrån det ökade anslaget. Det är istället en ökad kännedom om deras verksamhet och ökad kännedom om diskrimineringsfrågor generellt som är det väsentliga. Detta för att de som riskerar att bli utsatta för diskriminering ska få ökad kännedom om sina rättigheter, samt för att de som riskerar att diskrimineras ska få ökad kunskap och därmed minska risken för att diskriminering sker. 2018 var det första året med det höjda anslaget till antidiskrimineringsverksamheten, därmed är det i nuläget inte möjligt att beskriva långsiktiga förändringar utifrån det höjda anslaget. Det kommer MUCF få följa under kommande års återrapporteringar från antidiskrimineringsbyråerna.

MUCF ser en fortsatt stark utveckling mot att antidiskrimineringsbyråerna har jurister anställda och arbetar alltmer mot att driva processer i domstol. Byråerna beskriver att ett skäl till detta är att de fått ett större juridiskt ansvar på grund av DO:s starkare inriktning mot tillsyn. MUCF ser att det i förlängningen innebär att antidiskrimineringsbyråernas arbete delvis förändras i och med den mer tydliga inriktningen mot att driva processer och skapa praxis. Det är ett viktigt arbete som efterfrågas av individer som upplever sig diskriminerade. Då det

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

## MUCF föreslår

att MUCF fortsätter att ge bidrag till antidiskrimineringsbyråer som uppfyller myndighetens kvalitetskrav och att det ökade anslaget bibehålls, samt att ytterligare medel tillförs i takt med att fler antidiskrimineringsbyråer beviljas bidrag. Detta för att säkerhetsställa att nya byråer kan etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet, samt för att möjliggöra långsiktighet och en ekonomisk stabilitet i de befintliga byråerna.

# Referenser

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

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

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

*Diskrimineringslagen (2017:282)*

SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*

Regeringsbeslut, 11:8, 2019-12-19, A2019/02320/MRB  
A2019/02286/SV (delvis). Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende anslag 2:2 ap.3 Stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering



# Bilagor

## Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2018

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrå Helsingborg	Helsingborg	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Kalmar	984 000
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 340 000
Byrå mot diskriminering i Östergötland	Byrå mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 974 000
Diskrimineringsbyrå Humanitas	Diskrimineringsbyrå Humanitas	Eskilstuna	1 974 000
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborg	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrå Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 386 000
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 974 000
Diskrimineringsbyrå Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 386 000
Rättighetscentrum Dalarna (2018)	Sensus Region Svealand	Falun	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	990 000
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 974 000
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrå Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 974 000
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 974 000

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civillsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Tabell 1.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2018

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

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civillsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Tabell 1.2 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, efter sökande, bifall och avslag, 2008–2020. Utbetalt belopp i kronor

## Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2019 och 2020

Bidragsår	Antal				Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag	Avvisning	Bidragets storlek, kr	Totalt utbetalt 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

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

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

**Tabell 1.1 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, och fått bifall, avslag eller avvisning, 2018–2020. Utbetalt belopp i kronor**

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

**Tabell 1.2 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2019**

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

Tabell 1.3 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2020

## Bilaga 3:

### Resultat och effekter för verksamhetsår 2018

Vänligen besvara nedanstående frågor skriftligt. Ni ombeds inkomma med svaret senast onsdagen den 18 december 2019. Era svar kommer tillsammans med er slutrapportering att vara en del av Myndigheten för ungdoms – och civilsamhällesfrågors årliga återrapportering till regeringen.

1. Vad innebär det höjda statliga stödet för er verksamhet? Hur utvecklades er verksamhet under 2018 kopplat till det höjda stödet?
2. Har er arbetsmiljö förändrats på något sätt 2018 jämfört med tidigare år? Om ja, berätta hur.
3. Hur har ärendeutvecklingen sett ut 2018 jämfört med tidigare år? Har komplexiteten/svårighetsgraden i ärendena förändrats? Om ja, berätta hur.
4. Har kompetensen inom er verksamhet förändrats 2018 jämfört med tidigare år, sett till kompetens hos anställda samt tillgänglighet/synlighet för de enskilda? Vilken betydelse har den juridiska kompetensen för er verksamhet?
5. Vad skulle det innebära för er verksamhet om det statliga stödet förändrades, både sett till den enskilde som söker sig till er och för er utbildnings- och opinionsverksamhet?
6. Hur upplever ni möjligheten att mäta resultat och effekter av er verksamhet? Ange även vad tror kan vara användbara metoder för er att mäta resultat och effekter av er verksamhet.