



# Antidiskrimineringsverksamheter 2018

Åtterrapportering av bidragets användning  
och effekter för verksamhetsåret 2016



# **Antidiskrimineringsverksamheter 2018**

Återrapportering av bidragets användning  
och effekter för verksamhetsåret 2016



# Förord

Detta är tredje året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 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 2016 och vilka resultat och effekter det har haft i förhållande till sitt syfte.

Totalt handlar det om 11 500 000 kronor som myndigheten fördelade till 16 antidiskrimineringsverksamheter år 2016. Sammanställningen visar att effekterna som verksamheterna har rapporterat till myndigheten ligger i linje med bidragets syfte, och effekterna skiljer sig inte nämnvärt från de senaste två årens rapportering av antidiskrimineringsverksamheten.

Vår förhoppning är att rapporten ska fungera som ett beslutsunderlag till regeringen om hur bidraget ska utvecklas och följas upp samt visa vilken nytta det genererar.

Rapporten har tagits fram av Rebecka Herdevall (projektledare) och Sara de Haas på avdelningen för stöd och samverkan.

Lena Nyberg, generaldirektör  
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

# Innehåll

Sammanfattning .....	5
<b>Inledning</b> .....	6
Kort om bidraget .....	7
Underlag till rapporten.....	7
<b>Så fördelades bidraget</b> .....	8
Geografisk spridning .....	8
Fördelningen av medel .....	9
<b>Så användes bidraget</b> .....	11
Verksamhetsområden.....	11
Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet .....	11
Exempel på verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet .....	12
Verksamhet riktad till enskilda personer .....	12
Exempel på verksamhet riktad till enskilda personer .....	14
Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget.....	15
<b>Bidragets effekter</b> .....	16
Framgångsfaktorer .....	16
Samverkan och kontakt med målgruppen .....	17
ADB:ernas utmaningar .....	18
<b>Avslutande diskussion</b> .....	20
Utmaningar och åtgärder .....	21
MUCF:s bedömning och förslag.....	22
Myndigheten bedömer .....	23
Myndigheten föreslår.....	23
Referenser .....	24
Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2016 .....	25
Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2017 och 2018 .....	26

# Sammanfattning

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

I rapporten ger vi en bild av hur bidragen har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vi redogör för bidragens användningsområden, resultat och möjliga effekter. Beskrivningarna är baserade på organisationernas egna uppgifter från antidiskrimineringsbyråernas slutrapporter för 2016 års verksamhetsår. Formuleringar och inrapporterad statistik har hämtats från myndighetens elektroniska ansökningssystem. Bidragens användningsområden redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten. Uppgifter om bidragens resultat och effekter bygger på fritextsvar från organisationerna i samband med att de redovisar bidraget till myndigheten.

Sammanställningen visar att de resultat och effekter som organisationerna rapporterat in till myndigheten ligger i linje med bidragets syften. Förhoppningen är att rapporten ska ge regeringen ett relevant underlag för att bedöma hur bidragsgivningen till antidiskrimineringsverksamheter kan utvecklas. Rapporten innehåller huvudsakligen resultatbeskrivningar av antidiskrimineringsverksamheter. Ett flertal kortare exempel från ADB:ernas slutredovisningar lyfts även fram för att tydligare illustrera verksamheten de bedriver. Slutligen, i den avslutande diskussionen, lyfts de utmaningar byråerna har framfört till myndigheten och de åtgärder som har vidtagits eller är planerade för att åtgärda de problem och utmaningar som verksamheterna har lyft.

# Inledning

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) är en statlig myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. En av 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 2018

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* (ADB:er).

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 vi 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>. 2018 är tredje året som myndigheten lämnar en återrapportering av statsbidraget.

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



## Kort om bidraget

Antidiskrimineringsbyråerna ansöker om ett så kallat verksamhetsbidrag för att förebygga och motverka diskriminering på grund av de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: 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, och 2) opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning, för att uppnå villkoren för bidraget<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 bygger på de redovisningar som kom in till myndigheten 2017. Redovisningar handlar om verksamheter som beviljades medel för verksamhetsåret 2016.

Vi vill betona att vår redogörelse av bidragets användning och framförallt effekter enbart bygger på rapporter 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 bidrag och vilka resultat och effekter deras verksamhet haft.

Givet att vår redogörelse enbart är baserad på information från verksamheterna själva finns det anledning att tro att materialet ger en bättre möjlighet att bedöma tänkbara interna effekter än externa effekter på samhällsnivå eller hos målgruppen. För att vi ska kunna bedöma bidragets externa effekter skulle det behövs fler informationskällor och ett flertal andra aktörers perspektiv.

---

<sup>2</sup> Diskrimineringslagen SFS 2008:567, ändrad till och med Svensk författningssamling SFS 2017:282.

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

<sup>4</sup> *ibid.*

# Så fördelades bidraget

Myndigheten ska eftersträva en geografisk spridning över hela landet vid fördelningen av bidraget och uppmuntrar därför i stor utsträckning nya antidiskrimineringsbyråer som täcker ett geografiskt område där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning. Därefter redovisas bidragsbeloppens storlek, vilken ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

## Geografisk spridning

De 16 ADB:er som beviljades statsbidrag år 2016 är spridda från Malmö i söder till Luleå i norr. Figur 1.2 visar var i landet ADB:erna genomförde sin verksamhet år 2016. Här de orter där byråerna har sitt kontor, men däremot inte de orter där föreningarna (huvudmännen)<sup>5</sup> har sitt säte.



**Figur 1.2 ADB:ernas geografiska spridning, 2016.**

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem. Kommentar: Kartan visar byråernas säte. \*Diskrimineringsbyrån i Västernorrland och Jämtland lades ner under 2016.

Organisation	Ort	Verksamhetens namn
Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	HELSINGBORG	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	KALMAR	Antidiskrimineringsbyrån Sydost
Brottsförebyggande Centrum i Värmland ←	KARLSTAD	Antidiskrimineringsverksamheten
Byrån mot diskriminering i Östergötland	NORRÖPING	Byrån mot diskriminering i Östergötland
Centrum mot rasism*	SUNDSVALL*	Diskrimineringsbyrån i Västernorrland & Jämtland*

<sup>5</sup> Varje antidiskrimineringsbyrå drivs av en förening ("huvudman") som har en styrelse och ett säte.

Diskrimineringsbyrån Humanitas	ESKILSTUNA	Diskrimineringsbyrån Humanitas
FORUM FÖR LIKA RÄTTIGHETER-CARE	STOCKHOLM	Byrån För Lika Rättigheter
Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	GÖTEBORG	Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering
Integrationsforum mot rasism	TROLLHÄTTAN	Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan
Malmö mot Diskriminering	MALMÖ	Malmö mot Diskriminering
Sensus Mellansverige	FALUN	Rättighetscentrum Dalarna
Sensus studieförbund	UMEÅ	Rättighetscentrum Västerbotten
Sensus studieförbund	LULEÅ	Rättighetscentrum Norrbotten
Sensus, region Uppsala-Härnösand	UPPSALA	Uppsala Antidiskrimineringsbyrå
SIOS	STOCKHOLM	Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (ADB Sthlm Syd)
Örebro Rättighetscenter	ÖREBRO	Örebro Rättighetscenter

\*Diskrimineringsbyrån i Västernorrland och Jämtland beviljades medel men lades därefter ner under 2016.

Figur 1.2 ovan visar var ADB:erna hade sitt säte 2016, 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.

**Tabell 1.1 Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i och som ingått i byråernas upptagningsområde 2016**

	Antal 2016
Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i	138
Totalt antal kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde	214

På den första raden i tabell 1.1 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 kontor. Med upptagningsområde (rad två), menas det område där de personer bor som kontaktar byrån under året för enskild rådgivning, stöd och information. En del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde.

Den breda geografiska spridningen behöver inte betyda att byråerna är kända i en kommun eller har kapacitet att verkligen möta behoven i alla de län som ingår i deras verksamhets- eller upptagningsområden.

## Fördelningen av medel

Åren 2008–2013 fördelade myndigheten stöd till antidiskrimineringsbyråerna utifrån en rörlig fördelningsmodell. År 2014 övergick myndigheten istället till en fast fördelningsmodell, vilket innebär att varje verksamhet får ett fast belopp som är lika stort för alla verksamheter. Detta för att öka förutsägbarheten och underlätta en långsiktig planering av verksamheten.

De flesta antidiskrimineringsverksamheter återkommer årligen med en ansökan och antalet beviljade verksamheter har de senaste åren legat på runt 15–16 stycken (se tabell 1.2). Samtliga verksamheter som erhöll bidrag 2016 har beviljats medel tidigare år. År 2015 bildades riksorganisationen Sveriges antidiskrimineringsbyråer (SADB), med syfte att med en stark och samlad röst kunna påverka politiken och möjliggöra bättre förutsättningar för att motverka diskriminering. Några av Sveriges antidiskrimineringsverksamheter är medlemmar i SADB, men långtifrån alla.

**Tabell 1.2. Antal ADB:er som beviljades bidrag samt utbetalat bidrag per byrå och totalt, 2012–2016**

Bidragsår	Antal beviljade ADB:er	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

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem och tidigare årsredovisningar (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2009; 2010; 2011; 2012).*

*Kommentar: För år 2008–2013 anges det spann inom vilket bidragsbeloppen låg respektive år.*

*\*År 2016 lades en av de 16 ADB:erna ner under året, vilket resulterade i att resterande 15 ADB:er fick dela på återbetalade medel och erhöll drygt 50 000 kronor ytterligare i december 2016. Totalt fick resterande ADB:er 895 161 kronor var 2016.*

Det totala anslaget ökade något 2016, vilket gav varje ADB ett något högre bidrag än de två föregående åren.

# Så användes bidraget

Samtliga antidiskrimineringsbyråer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering, samt bedriver förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Nedan beskrivs ADB:ernas verksamhet mer ingående.

## Verksamhetsområden

Utifrån redovisningen av bidraget till MUCF har byråerna uppskattat hur deras arbete under året har fördelat sig mellan de två verksamhetsområdena rådgivning och information till enskilda personer respektive opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet och information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten (tabell 2.1). Av de 15 byråerna som lämnat in en slutrapport<sup>6</sup> svarade sex att de fördelar arbetet lika mellan de två verksamhetsområdena, tre svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till enskilda personer, medan sex svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till organisationer eller till allmänheten. Byråerna beskriver att arbetsfördelningen ofta påverkas av antal ärenden att behandla, ärendenas karaktär och hur pass effektiv handläggningen kan vara. Det kan också handla om kompetens och kapacitet hos personalen.

**Tabell 2.1 Fördelning mellan verksamhetsområden, 2016. Antal**

Fördelning mellan verksamhetsområden	Antal
Arbetar lika mycket med båda verksamhetsområden	6
Arbetar främst med verksamhet riktad till enskilda personer	3
Arbetar främst med verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	6
<b>Totalt</b>	<b>15</b>

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.*

## Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporterna för 2016 års verksamhet har byråerna angett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsinsatser. Enligt verksamheternas uppskattning har de genomfört totalt 1397 insatser till enskilda personer under 2016. Mellan 16 till 270 insatser har bedrivits per byrå. Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått totalt cirka 89 428 personer under året. Allt mellan 200 och 40 000 personer har nåtts per byrå, med ett genomsnitt på knappt 6 000 personer. Dessa siffror ska dock tolkas med viss försiktighet, då ADB:erna kan ha uppfattat frågan olika om hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet, och det kan vara svårt att räkna hur många som har nåtts av exempelvis en mäsas eller öppna föreläsning.

<sup>6</sup> Då en av de 16 ADB:erna lades ner under året, har endast de resterande 15 ADB:erna redovisat sin verksamhet.

## Exempel på verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

Nedan följer några exempel på hur ADB:ernas insatser till organisationer eller allmänhet kan se ut.

Antidiskrimineringsbyrån Sydost, med säte i Kalmar, satsar en hel del tid och kraft på det förebyggande arbetet, samtidigt som huvuduppdraget med ärendehantering tar mycket tid i anspråk. Informationsinsatsernas huvudsakliga syfte är att berätta om byråns verksamhet och att upplysa om människors rättigheter. Detta görs genom att exempelvis medverka på olika föreningars möten, Pride, Almedalen och med informationsbord runtom i landet. De hjälper vid behov även skolor i deras upprättande av likabehandlingsplaner.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd, som drivs av Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS), har bedrivit ett antal utbildande insatser 2016, samt deltagit i seminarier och sammankomster kring diskrimineringsfrågor. Målgruppen har varierat mellan föreningsaktiva, förtroendevalda politiker, tjänstepersoner, anställda inom olika branscher, fackligt aktiva, och vanliga medborgare.

Rättighetscentrum Norrbottens informations- och utbildningsinsatser består av exempelvis föreläsningar, workshops, seminarier om diskriminering, mångfald och mänskliga rättigheter, samt arbete med värderingar och metoder för förebyggande arbete/aktiva åtgärder mot diskriminering och för mångfald och mänskliga rättigheter. Insatserna är behovsanpassade och fokuserar på effekter av mångfald respektive konsekvenser av diskriminering. Dessa insatser utförs på förfrågan till en bestämd grupp, till exempel på en arbetsplats, i en förening etc.

## Verksamhet riktad till enskilda personer

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

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

Under 2016 har byråerna hanterat 901 rådgivningsärenden och 496 insatsärenden (tabell 2.2), vilket är en ökning av antalet rådgivningsärenden och en minskning av antalet insatsärenden sedan föregående år. I de samråd myndigheten har haft med byråerna framkommer det att de ibland har svårt att göra en tydlig distinktion mellan rådgivnings- och insatsärenden.

**Tabell 2.2 Typ av ärende, 2016**

Typ av ärende	Antal 2016	Antal 2015
Rådgivningsärenden	901	623
Insatsärenden	496	543
<b>Totalt</b>	<b>1 397</b>	<b>1 166</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor.

Byråerna rapporterar också hur ärendena har avslutats (tabell 2.3). Även här kan det 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.

Den vanligaste kategorin för hur ett ärende har avslutats är "Utan vidare insats/nedlagt". Här ingår bland annat rådgivningsärenden som kan besvaras, ärenden som inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen brister. Ett flertal 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, Skolinspektionen eller en annan ADB med juridisk kompetens. ADB:erna understryker dock vikten av att i de fall byrån inte kan ta sig an ett fall, fungerar de ändå som en stödande funktion. Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd beskriver exempelvis att många som kommer till dem bär på fruktansvärda berättelser, och ibland kan de inte hjälpa dem rent praktiskt och varken råd, eller insatser, kan bringa någon upplösning. Att inte blankt avfärda människan som söker hjälp är då mycket viktigt för denna typ av verksamheter.

Ett stort antal ärenden återfinns även under kategorin "övriga" vilket innefattar andra åtgärder som inte passar in i de valbara kategorierna. Det kan exempelvis vara rena rådgivningsärenden, framförande av kritik, skapande av samarbeten och ökade kunskaper i misstänkt diskriminerande organisationer. Det framgår i slutrapportformulärets kommentarruta att byråerna har tänkt lite olika när de fyllt i denna fråga, så statistiken ska snarare ses som en fingervisning än som absoluta tal.

**Tabell 2.3 Hur ärenden har avslutats, 2016**

Hur ärenden har avslutats	Antal 2016	Antal 2015
Utan vidare insats/nedlagt	407	433
Förlikning/lokal lösning	162	149
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	294	149
Kontakten/ärendet pågår ännu	158	116
Dom/offentligt beslut	28	44
Övriga	385	101
<b>Totalt</b>	<b>1 434</b>	<b>1 025</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Samtliga ADB:er arbetar med alla de sju diskrimineringsgrunderna som finns i svensk lagstiftning: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

De diskrimineringsgrunder som föranledde flest ärenden 2016, liksom 2015, var etnisk tillhörighet och därefter funktionsnedsättning (tabell 2.4). En anmälan kan beröra fler diskrimineringsgrunder och därför anger tabellen inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder. Till exempel beskriver Byrån mot diskriminering i Östergötland ett fall som rörde en kvinna som diskriminerats för att hon var kraftigt allergisk, men som också diskriminerats p.g.a. etnicitet och religion. Exemplet skapar en bredare förståelse för hur diskriminering drabbar vissa individer särskilt hårt, något som är viktigt för ADB:erna att beakta i ärendehantering. Flera byråer skriver att det ibland är problematiskt att bedöma vilken diskrimineringsgrund ett ärende tillhör, då de diskriminerande själva inte alltid tillskriver sig en viss kategori. Till exempel beskriver Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd att det i flera ärenden har funnits en överlappning mellan psykiska funktionshinder och etnicitet, eller kön, och ibland mellan etnicitet och religion, men att det är problematiskt att angripa den sökandes vilja i hur de vill se sitt ärende.

I kategorin ”övrigt” ingår ärenden som faller utanför diskrimineringslagen men som byråerna ändå valt att driva. Det handlar bland annat om kränkande behandling och särbehandling i skola och på arbetsplatser, särbehandling på grund av socioekonomisk utsatthet, missbruk eller kriminellt förflutet, frågor kring myndighetsbeslut samt migrations- eller asylärenden eller sexuella trakasserier.

**Tabell 2.4 Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund, 2016**

Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund	Antal 2016	Antal 2015
Etnisk tillhörighet	392	371
Funktionsnedsättning	341	201
Religion eller annan trosuppfattning	87	64
Kön	107	64
Ålder	45	46
Könsidentitet eller könsuttryck	38	23
Sexuell läggning	36	21
Övrigt	204	175
<b>Totalt</b>	<b>1 250</b>	<b>965</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Intressant att notera är att för de flesta byråer ökade antalet individärenden från 2015 till 2016, men det är oklart vad denna ökning beror på. Ett exempel på en byrå som har ökat antalet ärenden markant är Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering som ökat antalet individärenden från 170 till 243 stycken, och anledningarna till det tros vara att de har haft en större geografisk spridning på ärendena.

ADB:erna 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.

#### Exempel på verksamhet riktad till enskilda personer

Nedan följer några exempel på hur insatserna som riktar sig till enskilda personer kan se ut.

Malmö mot diskriminering är den byrå som i störst utsträckning har drivit ärenden vidare till domstol. Sju ärenden stämades in i allmän domstol 2016 och byrån har även agerat ombud i förvaltningsrätten i frågor som är svåra att komma åt via diskrimineringslagen på grund av att samhällsområdet inte omfattas. Ett exempel på detta är ett ärende som rörde skatteverkets förfaringsätt gällande personer som vill byta juridiskt kön.

Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver att de har haft god framgång med ett flertal insatsärenden och att de har kunnat lösas, men flera ärenden kan vara svåra att nå framgång i mot bakgrund av bristande bevisning, individer som inte vågat vittna pga. rädsla för eventuella repressalier, och att preskriptionstiden är för kort.

Örebro Rättighetscenter har haft 43 inkomna individärenden under 2016. Av dessa har 31 avslutats genom att byrån för klientens räkning ingått en förlikning med motpart eller nått en annan för klienten tillfredsställande lösning. Några ärenden har överklagats till Hovrätten, socialstyrelsen med flera. Tre ärenden är fortfarande pågående hos Diskrimineringsombudsmannen (DO) och riktar sig mot hälso- och sjukvård samt tjänster.



## Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

Utifrån de schabloniserade budgetposterna går det att konstatera att byråerna både i genomsnitt och totalt lägger mest pengar på personal och administration. Nedanstående tabell visar att totalt 88 procent av bidraget används till dessa två budgetposter. Bidraget beskrivs överlag som mycket viktigt för byråernas existens och deras möjligheter att bedriva en löpande verksamhet. Att merparten av bidraget går till löner är inte konstigt, då verksamheten i huvudsak är avhängigt av 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 2.5 ger ändå en indikation över hur medlen används och hur ADB:erna prioriterar de interna kostnaderna.

**Tabell 2.5 Intern fördelning av bidraget 2016 - totalt redovisade kostnader för alla ADB:er\*, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget**

Budgetpost	Totalt redovisade kostnader	Medelkostnad per ADB	Procent av det totala bidraget
Personalkostnader	9 657 226	643 815	72
Administration	2 102 116	140 141	16
Verksamhet	950 366	63 358	7
Resor	270 387	18 026	2
Kompetensutveckling	198 591	13 239	1,5
Revision	180 996	12 066	1,4

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.*

*\* Den ADB som lades ner under 2016 räknas inte med, då de inte lämnade in någon redovisning.*

# Bidragets effekter

I detta avsnitt redovisas de effekter bidraget har haft för byråernas verksamhet under 2016, samt vilka framgångsfaktorer och utmaningar ADB:erna har redovisat att de har haft under året.

## Framgångsfaktorer

En god relation till huvudmannen, det vill säga den organisation eller stiftelse som ansvarar för verksamheten, nämns av flera ADB:er som en framgångsfaktor. Diskrimineringsbyrån Humanitas i Eskilstuna skriver exempelvis att de har lyckats bra med styrelsearbetet i föreningen. Styrelsen är stabil och väl insatt i verksamhetens åtaganden. Kontakten mellan styrelsen och anställda löper på väl och underlättar för Humanitas att driva ett bra arbete. Göteborgs rättighetscenter beskriver också en mycket bra kommunikation mellan styrelse och personal som en viktig framgångsfaktor, eftersom det underlättar förståelsen för och kommunikationen kring vem som gör vad och varför. Även Antidiskrimineringsbyrån Uppsala beskriver att de har ett väl fungerande huvudmannaskap, vilket leder till en fungerande arbetsplats och arbetsgivare, vilket är gynnsamt för arbetsmiljön för de anställda.

Att ha en god relation till huvudmannen hänger nära samman med att ha en tydlig strukturering av verksamheten, vilket beskrivs som en annan framgångsfaktor. Exempelvis beskriver Göteborgs rättighetscenter att de har lyckats bra med att stärka kvaliteten på verksamheten genom tydligare strukturer och rutiner, vilket innebär att de har hittat en stabilitet i hanteringen av inflödet av ärenden och förfrågningar. Malmö mot Diskriminering beskriver att de har fortsatt att arbeta metodiskt för att stärka byråns verksamhet. Deras viktigaste framgångsfaktorer beskriver de som att *”vi sedan starten arbetat strukturerat med en tydlig arbetsdelegation och ordning mellan styrelse och kontor samt att vi konsekvent valt att från grunden arbeta upp organisationens alla delar, såsom avtal, styrdokument och rutiner.”*<sup>7</sup>.

Att ta in juridisk hjälp utifrån, liksom att ha en aktiv volontärverksamhet, beskrivs som andra framgångsfaktorer. När Byrån mot diskriminering i Östergötland arrangerade dagen mot diskriminering i Norrköping, som beskrivs som mycket välbesökt och uppskattad, erbjöd de under dagen juridisk rådgivning för asylsökande hbtq-personer. Den juridiska rådgivningen stod asyljuristen från RFSL för och på detta sätt försökte de stötta de individer som kan ha sämre möjligheter att söka juridisk hjälp. Detta var oerhört värdefullt och lyckat och något som byrån bedömer uppskattades.

Under 2016 har Byrån mot diskriminering i Östergötland även haft en mycket aktiv volontärverksamhet. För byrån betyder volontärverksamheten mycket eftersom den möjliggör för dem att nå ut till många fler. Ett stort stöd i ärendehantering har varit byråns juristpraktikanter. Dessa kan bistå i ärendehantering med rättsutredningar och andra nödvändiga uppgifter. Detta är meriterande för studenten och ingår i dennes utbildning, men det är också en nödvändig hjälp för verksamheten. Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg och Malmö mot Diskriminering har startat upp en gemensam volontärpool, vilket de ser som något de har lyckats bra med. De har på så sätt lyckats engagera frivilliga och samtidigt stötta upp byråernas verksamhet.

---

<sup>7</sup> Malmö mot diskriminerings slutrapport 2016.

## Samverkan och kontakt med målgruppen

Av flera slutrapporter går det att utläsa att bidraget möjliggör ett långsiktigt och omfattande samverkansarbete. Byråerna kan medverka och bidra med sin kompetens i en rad sammanhang, och de kan också ta hjälp och lärdom av andra aktörer. Flera byråer uppger att de har nått ut till ett flertal nya aktörer och verksamheter, och att de genom sina aktiviteter har bidragit till ökad kunskap i antidiskrimineringsfrågor.

Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg har som målsättning att nå ut till grupper som riskerar att utsättas för diskriminering genom att etablera, stärka och fördjupa samarbetet med dessa grupper. Detta har gjorts genom flera samarbeten och en rad genomförda arrangemang tillsammans med andra aktörer, som exempelvis romska aktörer och föreningar. Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg beskriver samarbetet så här: *”När vi samarrangerar något med romska föreningar eller företrädare brukar det innebära att det även kommer fler romer till de arrangemangen, vilket gör att vi då når ut till fler inom målgruppen. Vid samarbete blir det också ett kunskapsutbyte mellan oss vilket gör att kännedom om vår verksamhet och om diskriminering når vidare ut i deras kontaktnät.”*<sup>8</sup>

Antidiskrimineringsbyrån Helsingborgs och Malmö mot Diskriminerings ovan nämnda volontärpool har stärkt samarbetet mellan de båda byråerna. Dessa två, samt Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering, Antidiskrimineringsbyrån Sydost och Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan har även bildat ett gemensamt nätverk för ADB:er i södra Sverige, för att stötta varandra och utbyta erfarenheter. Antidiskrimineringsbyrån Sydost beskriver detta samarbete mellan byråerna i region Syd som mycket lyckat och menar att samarbetet flyter på mycket bra och de ser positivt på det faktum att de har lyckas träffas minst två gånger om året.

Brottsförebyggande Centrum i Värmland understryker vikten av att samarbeta med alla kommuner i regionen, och även med regionens skolor. Byrån har inlett samtal med flertalet av kommunerna i upptagningsområdet genom att ta upp frågan om informationsspridning med kommunikatörer i kommunen vilket lett till att ett flertal kommuner nu har information om ADV på sina respektive hemsidor. Brottsförebyggande Centrum i Värmland har även ökat sitt samarbete med skolor, vilket har lett till att de har kunnat öka utbildningsinsatserna samt antalet personer de nått med utbildningar och informationsinsatser. Att efterfrågan på utbildningar från skolor har ökat ser de som ett kvitto på att byrån börjar bli en kändare aktör inom rättighetsområdet samt att de utbildningar som hålls håller hög kvalitet. Flera skolor känner nu till ADV och anlitar ADV för utbildning men känner också till att byrån finns som resurs att kunna fråga när det gäller diskrimineringsfrågor. Brottsförebyggande Centrum i Värmland planerar att ytterligare utveckla detta samarbete framöver.

Byrån mot diskriminering i Östergötland har noterat att de under 2016 har förbättrat sin relation med fackförbunden. Det har blivit enklare att nå fram än tidigare och det har även resulterat i att facken har återkommit till byrån för rådgivning i deras ärenden, dvs. anmälningar eller ärenden som berör fackens medlemmar och som inte handlar om anmälningar hos byrån.

---

<sup>8</sup> Antidiskrimineringsbyrån Helsingborgs slutrapport 2016.

Även Rättighetscentrum Västerbotten pekar på samverkan som en framgångsfaktor för att nå ut till allmänheten och därmed kunna få bättre kontakt med målgruppen. ”En styrka med vår verksamhet är vårt breda nätverk inom det fält vi verkar i. Den samverkan vi har haft med olika nyckelaktörer i Västerbotten och nationellt har varit en stor framgångsfaktor. Denna samverkan har gjort att vi kunnat få viktig kompetens och perspektiv i vår verksamhet. Det har också lett till att vi har på ett bra sätt kunnat utbyta erfarenheter som både skapat engagemang och inspiration. Vår samverkan med kommuner och myndigheter har också lett till att vi har kunnat nå ut med information till fler medborgare i länet samt att vi kunnat få bidrag till våra aktiviteter och på så sätt kunnat erbjuda kostnadsfria offentliga seminarier till allmänhet.”<sup>9</sup>

Avslutningsvis sammanfattas vikten av samverkan för ADB:erna väl av Rättighetscentrum Dalarnas devis ”Ju större desto bättre; Ju fler organisationer vi är som samverkar i ett event - desto stabilare organisation och desto mer kan vi stötta varandra både finansiellt och personalresursmässigt.”<sup>10</sup>

## ADB:ernas utmaningar

På frågan om vad som har fungerat mindre bra i verksamheten under 2016 anger flera ADB:er till stor del samma typ av motgångar som tidigare år.

Knappa resurser beskrivs återkommande som den främsta utmaningen. Med endast en eller ett par anställda är det en svår balans att hinna arbeta med både utåtriktad verksamhet och ärendehantering. Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering beskriver att de fortfarande är för få anställda för att kunna göra skillnad för hela regionen och att det är en praktisk omöjlighet att vara närvarande i fler kommuner än de som finns i närområdet (Göteborgsregionen). De beskriver även att de inte heller har resurser eller medel för att driva ärenden i domstol, vilket skapar en rättsotrygghet för alla personer som drabbas av diskriminering, då inte heller DO driver dessa ärenden längre.

Arbetsbelastningen är nära sammankopplad med brist på resurser, och beskrivs som en stor utmaning av flera byråer. Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg beskriver att arbetsbelastningen bland annat påverkas av att DO har blivit mer av en tillsynsmyndighet och endast utreder en liten del av de ärenden de får in. Detta resulterar i att flertalet diskrimineringsärenden numera skulle behöva en lokal lösning, men ytterst få av byråns klienter har möjlighet att initiera en domstolsprocess med de ekonomiska risker som detta innebär. Sammantaget upplever Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg att de genom DOs allt starkare inriktning på tillsyn har fått ett större ansvar, trots att de inte blivit tilldelade motsvarande resurser.

Verksamheternas begränsade resurser skapar en sårbarhet som innebär att sjukdom eller andra orsaker som leder till frånvaro hos de anställda på en ADB kan föranleda tillfälliga stopp i verksamheten och inställda aktiviteter. Till exempel hade Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syds verksamhetsansvarige, efter ett olyckligt benbrott, en längre sjukskrivning. Detta i princip paralyserade verksamheten och föranledde ett flera veckors handläggningsstopp, eftersom kompetent personal är svårt att hitta på kort varsel i en så nischad verksamhet.

---

<sup>9</sup> Rättighetscentrum Västerbottens slutrapport 2016.

<sup>10</sup> Rättighetscentrum Dalarnas slutrapport 2016.

Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg uttrycker det så här: *”arbetet mot diskriminering verkar oändligt; ju fler utbildningar och projekt vi ordnar, desto fler får kännedom om oss och kontaktar oss. Som en konsekvens ökar vår synlighet i media, och ännu fler ärenden och utbildningar trillar in och vi hittar ännu fler områden vi ser behov av att lyfta genom projekt och arrangemang. Vi behöver aldrig oroa oss för att vara sysslösa utan skulle kunna göra hur mycket som helst, om vi hade haft tid och resurser.”*<sup>11</sup>

Rättighetscentrum Norrbotten tampas med regionens stora yta, vilket bidrar till att de har en utmaning med att nå ut till länets alla kommuner, särskilt till dem i inlandet. För att komma till bukt med detta menar de att de behöver etablera ett tydligare samarbete med kommunala förvaltningar där men också med civilsamhällesorganisationer. Därför gick de ut med brev till högre tjänstemän med flera i länets kommuner under 2016, vilket gav effekt i ett par kommuner. Byrån har för avsikt att följa upp detta framöver.

Även Antidiskrimineringsbyrån Sydost anser att de aldrig lyckas finnas ute så mycket i sitt upptagningsområde som de skulle önska, men de är i stort sett nöjda och har insett sina begränsningar för hur mycket de faktiskt hinner med. De är också nöjda med att de syns mer och har blivit mer välkända: *”Det verkar som att vi har blivit en naturlig part att kontakta när det gäller diskriminering, MR-frågor m.m. Något som vi arbetat hårt med sedan 2010. Det ser vi som ett bevis på att vi bedriver en bra verksamhet.”*<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Antidiskrimineringsbyrån Helsingborgs slutrapport 2016.

<sup>12</sup> Antidiskrimineringsbyrån Sydosts slutrapport 2016.

# Avslutande diskussion

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

Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett mycket stort och viktigt arbete. I den här rapporten har vi beskrivit olika typer av resultat och effekter som byråerna har angett i sina slutredovisningar för 2016 års verksamhet. Beskrivningarna handlar mycket om effekter i termer av ökad synlighet, ökad samverkan, att byråerna blivit mer efterfrågade eller fått fler ärenden. Dessa resultat och effekter kan i sin tur sammanfattas som att bidraget har lett till:

- ✓ att fler individer har fått rådgivning och information om hur man kan ta tillvara sina rättigheter
- ✓ konkreta förändringar, till exempel att fler individer har fått upprättelse
- ✓ att individer har fått grundläggande information om diskrimineringsfrågor och de lagar och regler som gäller och om hur man kan få hjälp
- ✓ ökade insatser, gentemot bland annat organisationer, förvaltningar, landsting, företag etc. för att förebygga och motverka diskriminering, till exempel genom opinionsbildning, information, kurser, seminarier och utbildningar
- ✓ att aktörer, som till exempel organisationer, offentliga instanser och företag, har samverkat med byråerna och därigenom fått kunskap kring antidiskrimineringsfrågor

I och med att verksamheternas geografiska spridning och upptagningsområden varierar, samt att det finns län där det saknas byråer, finns det flera län och kommuner som inte har någon form av antidiskrimineringsverksamhet.

I december 2016 kom utredningen ”Bättre skydd mot diskriminering”<sup>13</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 svårigheter för att ADB:erna ska kunna bedriva så bra verksamhet som möjlighet. 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 påpekat och de åtgärder som gjorts eller är på gång.

---

<sup>13</sup> SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*.

## Utmaningar och åtgärder

- **Bristande ekonomiska resurser**

Bidraget som myndigheten fördelar är i sin helhet att ses som avgörande för den verksamhet som bedrivs. Det finns fler byråer som har medfinansiering, men denna består i regel av mindre summor eller förmåner, till exempel gratis lokalhyra eller ett symboliskt bidrag från kommunen. Flera av byråerna anser att storleken på bidraget från MUCF generellt är för litet, även om verksamheten i regel kan anpassas efter de ekonomiska förutsättningarna. Bristande resurser beskrivs även som en av de stora utmaningarna i föregående kapitel.

*Åtgärd:* I 2018 års regleringsbrev till MUCF ökade Regeringen bidraget till antidiskrimineringsverksamheterna till 28 000 miljoner kronor<sup>14</sup>, vilket i princip innebar en fördubbling av det årliga bidraget. Regeringens beslut att utöka bidraget välkomnades av ADB:erna, som i de flesta fall planerar att använda de utökade medlen för att anställa ytterligare en person.

MUCF fördelade det utökade bidraget till ADB:erna i januari 2018 i samband med det ordinarie bidraget, och de extra medlen kunde sökas i tre olika storleksnivåer. ADB:erna 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 ADB:er den största nivån, det vill säga maximalt bidrag. MUCF frångick med denna extra fördelning principen om att alla ADB:er ska tilldelas lika stort bidrag, som tillämpats sedan 2015, eftersom myndigheten ansåg att ADB:erna själva bäst vet hur mycket extra medel de har användning för, och det annars hade funnits en risk att medel hade behövt betalas tillbaka.

- **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 ett ökat anslag kan den geografiska spridningen, och därmed tillgängligheten för antidiskrimineringsverksamheterna, öka. Därför har MUCF valt att avsätta en mindre summa av bidraget 2018 för att möjliggöra för nya ADB:er att etableras i de län där det inte finns några ADB:er idag<sup>15</sup>. Denna summa kunde sökas av ADB:erna i februari 2018, för att arbeta för att möjliggöra för etableringen av nya byråer. Resultatet av denna satsning slutredovisas till MUCF i december 2018.

- **Bristande framförhållning**

Flera byråer har framhållit att det är en stressfaktor för verksamheten att beskedet om bidraget kommer i januari varje år, eller vissa år ännu senare. Därför har de efterfrågat en möjlighet att få besked tidigare, för att kunna planera verksamheten och de anställdas eventuella förlängning redan före årsskiftet.

*Åtgärd:* För att öka långsiktigheten i och utveckling av verksamheterna har myndigheten fått ett bemyndigande vilket innebär att myndigheten kan meddela beslut om bidrag i slutet av året innan det fördelas<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Det totala bidraget till MUCF var 29 miljoner kronor, varav 1 miljon fick användas till administration.

<sup>15</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.

<sup>16</sup> Regeringsbeslut I:5, Ku2017/02634/DISK (delvis). Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m.

- **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 ADB:erna 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 som många byråer vittnar om. 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 nämnts (se fotnot 15) 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 ADB:er och dels att bidra till att stärka befintliga byråer. Den stärkande delen av dessa medel tillkom just för att det finns ett behov av att öka kompetensutvecklingen av byråernas personal, bidra till erfarenhetsutbyte, samverkan och gemensamma processer mellan byråerna för att stärka upp verksamheterna. Resultatet av denna satsning slutredovisas till MUCF i december 2018.

## MUCF:s bedömning och förslag

Vi ser att civilsamhället har en stor roll och möjlighet att arbeta såväl förebyggande som aktivt för att få personer som upplever sig diskriminerande att känna sig sedda och lyssnade på. Det torde vara 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 ADB:erna är en del av civilsamhället spelar här en betydelsefull roll då det kan upplevas lättare att vända sig till en ADB som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Genom de slutrapporter som organisationerna lämnar kan vi se att bidragen gör skillnad. MUCF får även möjlighet att följa upp projekten genom de uppstartsträffar och projektbesök myndigheten genomför.

Bidraget till antidiskrimineringsverksamheter är ett verksamhetsbidrag som ges för ett år i taget till löpande verksamhet. Antalet verksamheter som sökt och beviljats bidraget har varit relativt stabilt över tid. Majoriteten av de verksamheter som sökte bidrag under 2016 hade även sökt och beviljats bidrag tidigare år. De flesta byråer har därför beviljats bidraget flera år i rad, även om beslut formellt tas för ett år i taget. Bidragets betydelse beskrivs som att det överlag är mycket viktigt för byråernas existens och deras möjligheter att bedriva en löpande verksamhet. Det ger stabilitet och möjliggör kontinuitet och utveckling samt underlättar för att söka medfinansiering. Därför skulle en mer långsiktig fördelning av bidrag borge för bättre långsiktighet och ökad kvalitet i verksamheterna. En utredning som genomfördes av Ramböll Management 2009<sup>17</sup> hänvisade också till att regeringen hade föreslagit att stödet till antidiskrimineringsbyråer, som tidigare utgått för ett år i taget, skulle permanentas. Betänkandet överlämnades till regeringen i november 2012 men förslagen har inte genomförts. Därmed är bidraget till ADB:erna fortfarande ettåriga.

---

<sup>17</sup> Utredningen *Utvärdering av lokal antidiskrimineringsverksamhet* genomfördes på uppdrag av dåvarande Integrations- och jämställdhetsdepartementet. Utredningen var en utvärdering av lokal antidiskrimineringsverksamhet som finansieras av statsbidrag.



I en nyligen publicerad departementspromemoria (ds. 2018:13, s. 69)<sup>18</sup> föreslås att huvudinriktningen vid hanteringen av statens bidrag till det civila samhället bör vara att berört departement äskar ett minst tvåårigt beställningsbemyndigande för berörda anslag. MUCF delar utredarens bedömning att det vore önskvärt eftersom det skulle öka förutsebarheten betydligt för organisationerna och ge dem en ökad grundtrygghet. Det skulle i sin tur stärka organisationerna i deras roll som röstbärare samt ge dem ökat handlingsutrymme.

Verksamhetsbidrag som exempelvis bidraget till antidiskrimineringsverksamheter har i regel pågått under längre tid än ett år. Därför är det ur organisationernas perspektiv angeläget att verksamheterna ges en stabilitet genom en större förutsebarhet när det gäller finansiering. På så sätt kan en större kontinuitet uppnås i verksamheten och kompetens för att driva den vidare kan enklare byggas upp och behållas under längre tid<sup>19</sup>.

### Myndigheten bedömer

- att civilsamhället har en stor roll och möjlighet i att arbeta förebyggande inom antidiskrimineringsarbetet genom de ADB:er som beviljas bidrag av MUCF.
- att bidragen kan göra störst nytta om ADB:erna finns nära människor och är så tillgängliga som möjligt, och att myndigheten därför bör sträva efter att den geografiska spridningen av byråer ökar.
- att bidraget till ADB:er bygger på långsiktig verksamhet och att det är viktigt att ADB:erna ges trygghet och möjlighet att planera verksamheten långsiktigt.

### Myndigheten föreslår

- att MUCF fortsätter att ge bidrag till ADB:er som uppfyller myndighetens kvalitetskrav och att det ökade bidraget permanentas.
- att MUCF ges möjlighet att bevilja ADB:erna bidrag för tre år i taget, med årliga delredovisningar, för att öka ADB:erna möjlighet till långsiktig verksamhet.
- att det nyligen inrättade bemyndigandet till MUCF för antidiskrimineringsverksamhet utökas så att berört departement äskar ett minst tvåårigt beställningsbemyndigande för detta bidrag.
- att MUCF får förutsättningar för att genomföra fördjupade kvalitativa analyser av bidragens effekter de år myndigheten inte rapporterar in kvantitativ data.

---

<sup>18</sup> <http://www.regeringen.se/49972b/contentassets/2b84b7ae107d4f4d808e8e6a82d7627a/langsiktigt-stod-till-det-civila-samhallet-ds-201813.pdf>

<sup>19</sup> Ibid. s. 70-71.

# Referenser

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2016). *Antidiskrimineringsverksamheter. Resultat och effekter 2016*. Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017). *Antidiskrimineringsverksamhet Resultat och effekter 2017*. Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

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

SFS 2008:567 *Diskrimineringslag (2008:567)*.

SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*.

Regeringsbeslut I:5, Ku2017/02634/DISK (delvis). *Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m.*

Ramböll Management (2009). *Utvärdering av lokal antidiskrimineringsverksamhet*.

Diskrimineringslagen SFS 2008:567, ändrad till och med Svensk författningssamling SFS 2017:282.

# Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2016

**Tabell 1.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2016**

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån i Helsingborg	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	843 750
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	843 750
Antidiskrimineringsverksamhet	Brottsförebyggande Centrum i Värmland	Karlstad	843 750
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	843 750
Diskrimineringsbyrån i Västernorrland & Jämtland*	Centrum mot rasism*	Sundsvall och Östersund*	843 750**
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	843 750
Byrån för Lika Rättigheter	Forum för Lika Rättigheter – Care	Stockholm	843 750
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering	Göteborg	843 750
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	843 750
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	843 750
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Mellansverige	Falun	843 750
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus Studieförbund	Umeå	843 750
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus Studieförbund	Luleå	843 750
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd	SIOS	Stockholm	843 750
Diskrimineringsbyrån Uppsala*	Sensus Uppsala-Härnösand	Uppsala	843 750
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	843 750

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

\*Verksamheten avslutades under året.

\*\*Dessa medel fördelades till alla återstående ADB:er som fick 51 411 kronor extra i slutet av året och därmed tilldelades totalt 895 161 kronor per ADB för 2016.

**Tabell 1.2 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, efter sökande, bifall och avslag, 2008–2015. Utbetalt belopp i kronor**

Bidragsår	Antal			Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag	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

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

## Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2017 och 2018

**Tabell 1.1 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, och fått bifall, avslag eller avvisning, 2017–2018. Utbetalt belopp i kronor**

Bidragsår	Antal				Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag	Avvisade	Bidragets storlek, kr	Totalt beviljat belopp
2017	23	15	8	0	900 000	13 500 000
2018	24	16	7	1	984 000 - 1 974 000	28 000 000

**Tabell 1.2 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2017**

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	900 000
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	900 000
Antidiskrimineringsverksamheten	Brottsförebyggande Centrum i Värmland	Karlstad	900 000
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	900 000
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	900 000
Byrån För Lika Rättigheter	FORUM FÖR LIKA RÄTTIGHETER-CARE	Solna	900 000
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborg	900 000
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	900 000
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	900 000
Rättighetscentrum Dalarna 2017	Sensus Mellansverige	Örebro	900 000
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	900 000
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	900 000
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, region Uppsala-Härnösand	Uppsala	900 000
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (ADB Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	900 000
Örebro Rättighetcenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	900 000
Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	900 000

**Tabell 1.3 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2018**

<b>Verksamhet</b>	<b>Organisation</b>	<b>Säte</b>	<b>Bidrag (kr)</b>
Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	984 000
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Brottsförebyggande Centrum i Värmland	Karlstad	1 340 000
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 974 000
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 974 000
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborg	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 386 000
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 974 000
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Mellansverige	Örebro	1 386 000
Rättighetscentrum Dalarna (2018)	Sensus Mellansverige	Örebro	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	990 000
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 974 000
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, region Uppsala-Härnösand	Uppsala	1 974 000
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 974 000
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 974 000





© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2018

ISSN 1651-2855 ISBN 978-91-88455-77-2

projektledare/text **Rebecka Herdevall**

grafiskform **Christián Serrano**

omslagsbild **Scandinav.se**

distribution MUCF, Box 17801, 118 94 Stockholm

webbplats **www.mucf.se**

e-post **info@mucf.se**

# Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

---

Vi tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. Vi ger stöd till föreningsliv, kommuner och internationellt samarbete.

**mucf** | Myndigheten för ungdoms-  
**.se** | och civilsamhällesfrågor