



# Antidiskrimineringsverksamheter

Resultat och effekter 2017



# Antidiskrimineringsverksamheter

Resultat och effekter 2017



# Förord

Det är andra året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor lämnar en rapport om resultat och effekter av bidrag till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Rapporten *Resultat och effekter 2017* ger en bild av hur bidraget har använts och vilka resultat och effekter det har haft i förhållande till sitt syfte.

Totalt handlar det om 11 miljoner kronor som 16 antidiskrimineringsverksamheter har redovisat för år 2015. Det är viktigt att tydliggöra de resultat och effekter som verksamheterna bidrar till. 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 om hur bidraget ska utvecklas och följas upp samt om vilken nytta det genererar.

Rapporten har tagits fram av Nadine Ghawi och Moa Vallenholm på avdelningen för stöd och samverkan.

Lena Nyberg generaldirektör,  
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

# Innehåll

Sammanfattning .....	4
<b>1 Inledning</b> .....	<b>5</b>
Fördelning av bidraget.....	6
Uppdraget.....	7
Underlag för rapporten .....	7
<b>2 Användning och effekter av bidraget</b> .....	<b>8</b>
Fördelning av bidraget 2015.....	8
Bidragets användning.....	9
Resultat och effekter .....	14
Framgångsfaktorer och utmaningar .....	15
<b>3 Avslutande diskussion</b> .....	<b>17</b>
Referenser .....	20
Bilaga .....	21

# Sammanfattning

Det här är andra 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.

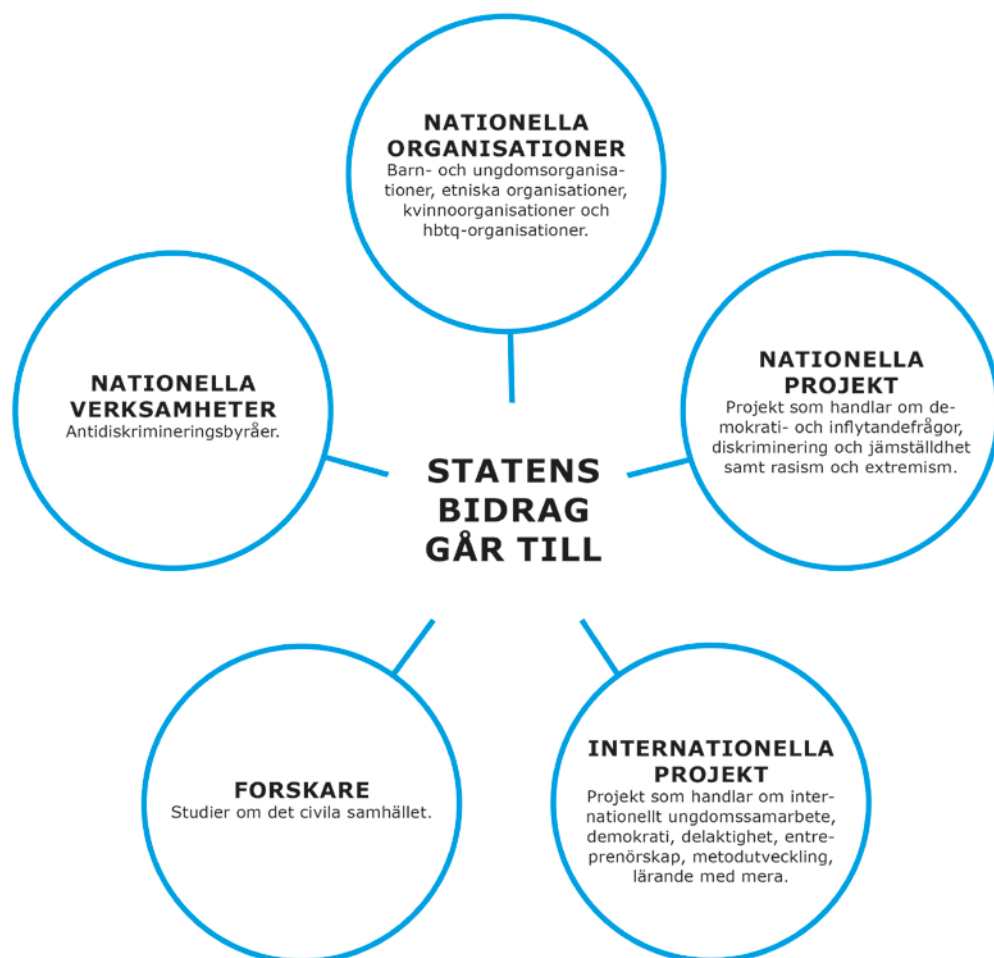
I rapporten ger vi en bild av hur bidragen har fördelats. Vi redogör för deras användningsområden, resultat och möjliga effekter. Beskrivningarna är baserade på organisationernas egna uppgifter. Formuleringar och inrapporterade siffror har hämtats från myndighetens elektroniska ansökningssystem. Bidragens 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. För att ge en fördjupad bild av bidragsanvändningen lyfter myndigheten också fram några goda exempel från stödformen. Dessa exempel belyser några av verksamheternas resultat och visar i någon mån på kortsiktiga effekter av bidragsgivningen.

Beskrivningarna handlar ofta om hur bidraget gjort det möjligt för byråerna att utveckla och förstärka sin verksamhet. Många redovisar effekter i termer av ökad synlighet och ökad samverkan som i sin tur gett effekter som fler ärenden och att byråns kunskap blivit efterfrågad i större utsträckning. 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. Myndigheten pekar avslutningsvis på betydelsefulla trender i bidragsgivningen och relevant kunskap som har tagits fram i den här stödformen.

# 1 Inledning

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 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 civilsamhället, internationellt samarbete, kommuner och forskning. Figur 1.1 visar vad statens bidrag går till:



Figur 1.1 Inriktning på de olika bidrag som myndigheten fördelar 2017.

Den här rapporten tar upp bidragsgivningen till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering. De organisationer som uppfyller kravet för bidraget verkar under olika namn och kallas ofta för antidiskrimineringsbyråer. Vi har i denna rapport valt att använda begreppen antidiskrimineringsverksamheter och antidiskrimineringsbyråer för att beskriva verksamheterna. Myndigheten har fördelat bidrag till antidiskrimineringsverksamheter enligt *förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering* sedan 2008.

## Fördelning av bidraget

Bidraget beviljas för ett år i taget. Fram till 2013 fördelades stöd till antidiskrimineringsbyråerna utifrån en rörlig fördelningsmodell. År 2014 övergick bidragsfördelningen till en fast fördelningsmodell, vilket innebär att varje verksamhet fick ett likvärdigt bidragsbelopp. Den fasta fördelningsmodellen har tillämpats även för 2015, då varje byrå fick 718 750 kronor. Den fasta fördelningsmodellen innebär att myndigheten inte tar särskild hänsyn till verksamheternas omfattning av insatser, särskilda behov av utvecklingsarbete, arbete för en större regional spridning av verksamheten, lokala variationer, antal invånare, antal ärenden, antal volontärer i verksamheten etcetera.

Anslaget som funnits mellan 2008 och 2015 har varierat över tid (tabell 1.2). Åren 2008 och 2009 var bidraget som högst med en summa om 14 000 000 kronor att fördela. Anslaget minskade därefter med 4 miljoner under 2010–2012 för att sedan öka med 2 miljoner kronor 2013. Av den totala summan som myndigheten hade att disponera år 2015 fördelades 11 miljoner kronor i bidrag.

Antalet ansökningar och antalet verksamheter som fått bidrag har också varierat över tid. År 2015 fick 16 organisationer statsbidrag för att bedriva en antidiskrimineringsverksamhet i landet. Det är en ökning från 2014 då 15 organisationer fick bidrag. Antalet verksamheter har varit relativt konstant och flertalet av dem återkommer årligen med en ansökan om bidrag.

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

Bidragsår	Antal			Belopp
	Sökande	Bifall	Avslag	
2008	35	20	14	14 000 000
2009	32	18	14	14 000 000
2010	35	16	19	10 000 000
2011	39	22	14	10 000 000
2012	24	16	8	10 000 000
2013	29	15	14	11 500 000
2014	34	15	19	11 800 000
2015	25	16	9	11 000 000

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningsystem.*



## Uppdraget

Enligt regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. har myndigheten i uppdrag att senast den 1 juni lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget.

### **Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m.**

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. Myndigheten pekar på betydelsefulla trender i bidragsgivningen och relevant kunskap som har tagits fram i den här stödformen. För att ge en fördjupad bild av bidragsanvändningen lyfter myndigheten också fram några goda exempel från stödformen. Dessa exempel belyser några av verksamheternas resultat och visar i någon mån på kortsiktiga effekter av bidragsgivningen.

## Underlag för 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 2016. Redovisningar handlar om verksamheter som beviljades medel under 2015. Organisationerna har redovisat hur de använt bidraget genom att redogöra för olika budgetposter, verksamhetsområden, hur verksamheten har riktat sig till enskilda personer, organisationer eller allmänheten. Beskrivningarna har också handlat om antalet anställda och frivilliga i den ordinarie antidiskrimineringsverksamheten, kompetensutveckling, samverkan och verksamhetens geografiska spridning.

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 alltså 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 bidragens externa effekter skulle det behövs fler informationskällor och ett flertal andra aktörers perspektiv.

## 2 Användning och effekter av bidraget

Antidiskrimineringsbyråerna får ett så kallat verksamhetsbidrag för att förebygga och motverka diskriminering. Syftet med bidraget anges i *förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering*:

*1 § Statligt stöd får lämnas till organisationer och stiftelser för verksamhet som att syftar till att förebygga och motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.*

I förordningen står också att vid fördelning av bidraget bör en geografisk spridning över hela landet eftersträvas. För att uppnå villkoren för bidraget krävs att verksamheten förebygger och motverkar diskriminering genom

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

Vidare fördelas bidrag till organisationer eller stiftelser där verksamheten har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder samt utan vinstsyfte. Det ska också finnas personer i verksamheten som har kunskaper om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området.

### Fördelning av bidraget 2015

Myndigheten fördelade bidrag till 16 antidiskrimineringsverksamheter år 2015. Varje verksamhet fick 781 750 kronor (tabell 2.1).

**Tabell 2.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2015**

Antidiskrimineringsbyrån i Helsingborg	Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar
Antidiskrimineringsverksamheten, Brottsförebyggande Centrum i Värmland	Karlstad
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping
Diskrimineringsbyrån i Västernorrland & Jämtland	Sundsvall och Östersund
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna
Byrån för Lika Rättigheter	Stockholm
Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborg
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Trollhättan
Malmö mot Diskriminering	Malmö
Rättighetscentrum Dalarna	Falun
Rättighetscentrum Västerbotten	Umeå
Rättighetscentrum Norrbotten	Luleå
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd	Stockholm
Diskrimineringsbyrån Uppsala*	Uppsala
Örebro Rättighetscenter	Örebro

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

\*Verksamheten avslutades under året.

## Bidragets användning

Gemensamt för alla antidiskrimineringsverksamheter är att de erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering för att de ska kunna ta tillvara sina rättigheter samt att de bedriver förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter riktade till olika målgrupper. Samtliga verksamheter arbetar med alla sju diskrimineringsgrunder som finns i svensk lagstiftning: kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder samt sexuell läggning. Det finns variationer mellan byråerna när det gäller arbetssätt och huvudsaklig verksamhetsinriktning.

### Budgetposter

Tabell 2.2 visar användningen av bidraget fördelade på personal, administration, verksamhet, resor, kompetensutveckling och revision. I budgetposten verksamhet ingick kostnader för att bedriva olika aktiviteter som opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet, konferenser samt allmän information och rådgivning. till exempel kostnader för möten eller utbildningar, mottagningslokaler, externa konsulter, uppföljningar etcetera.

Av tabellen framgår att byråerna till största del använder bidraget för att finansiera personalkostnader. Det har varit relativt oförändrat under 2012–2015, trots att fördelningsmodellen ändrades 2014 (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2016).

Varje byrå har i regel omkring 1–1,5 årsarbetskrafter knutna till ett kansli som i princip har mottagningsverksamhet varje vardag. De anställda har varierande bakgrund, vanligtvis juridisk eller beteendevetenskaplig utbildning i någon form. Utöver den anställda personalen finns i varierande grad volontärer som bistår verksamheten.

**Tabell 2.2 Användning av bidrag fördelat på budgetposter, 2015**

Budgetpost	Procent
Personal	73
Administration	15
Verksamhet	8
Resor	2
kompetensutveckling	1
Revision	1
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.*

### Övrig finansiering

13 av de 16 verksamheter som fick bidrag 2015 anger att de har haft medfinansiering, i huvudsak bidrag och intäkter av sålda tjänster. Medfinansieringen rör sig mellan 9 000 till 2 036 266 kronor. Det visar på en stor variation bland byråerna. I riktlinjerna för bidragsfördelning är medfinansiering i dagsläget frivillig. Det vill säga att finansiering från andra aktörer inte är ett krav för att få statsbidrag. Myndigheten ser dock medfinansiering som något mycket positivt och uppmuntrar detta i dialogen med byråerna.

Medfinansieringen tar sig olika uttryck och det förekommer att byråerna ska ställa upp med en motprestation för att få medfinansiering, till exempel utbilda anställda inom en kommun. Medfinansieringen kan också vara ett projekt- eller verksamhetsbidrag. I de flesta fall är det kommunen som står för medfinansieringen. I några enstaka fall är det landstinget som finansierar verksamheten. Fördelen med medfinansieringen är att ytterligare medel ökar möjligheten att driva en

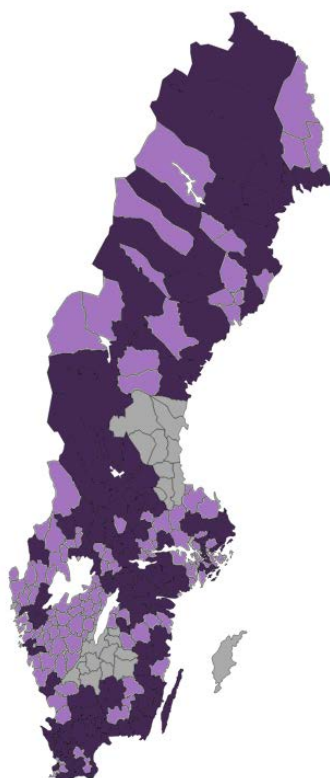
mer omfattande verksamhet, ger stabilitet i verksamheten och en större geografisk spridning av verksamheten.

### Geografisk spridning och upptagningsområde

Med den geografiska spridningen menas här de orter där byråerna har genomfört aktiviteter som till exempel rådgivning för enskilda individer, utbildningar eller informationsinsatser. Här ingår även orter där de har kontor. Med upptagningsområde menas det område där personer som har kontaktat byrån för enskild rådgivning, stöd och information bor. I slutredovisningar rapporterar byråerna sin geografiska spridning och sitt upptagningsområde utifrån kommuner och län. Omfattningen varierar mellan verksamheterna.

Figur 2.3 visar den geografiska spridningen i kommuner 2015, det vill säga där verksamhet, i form av aktiviteter, har bedrivits. De kommuner där verksamhet har bedrivits är markerade i mörklila. Den ljuslila markering visar de övriga kommuner som ingår i länet där verksamhet har bedrivits. Även om ingen fysisk verksamhet har bedrivits i dessa kommuner kan antidiskrimineringsverksamheterna ha nått dem på andra sätt, till exempel genom sociala medier. Den 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 verksamhetsområde.

Figuren visar också att det inte har bedrivits någon verksamhet i Gotlands, Jämtlands och Jönköpings län. Trots det har ändå individer från länen kontaktat byråer för att få råd och stöd. Det kan handla om att en eller ett fåtal personer kontaktar verksamheter som finns i ett annat län eller någon annan kommun än där de bor.



**Figur 2.3 Geografisk spridning, 2015**

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

## Verksamhetsområden

Utifrån redovisningarna har byråerna uppskattat i andelar hur deras arbete under året 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 2.4). Av de 16 byråerna svarade fem att de fördelar arbetet lika mellan de två verksamhetsområdena. Tre svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till enskilda personer, åtta 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 vana hos personalen.

**Tabell 2.4 Fördelning mellan verksamhetsområden, 2015. Antal**

Arbetar lika mycket med bägge verksamhetsområden	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till enskilda personer	3
Arbetar främst med verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	8
<b>Totalt</b>	<b>16</b>

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.*

## Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporten 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 967 insatser under 2015. Mellan 8 till 170 insatser har bedrivits per verksamhet. Nedan följer några exempel på hur insatserna kan se ut.

Brottsförebyggande Centrum i Värmland har under 2015 arrangerat fler utbildningar, och för en bredare målgrupp, jämfört med 2014. Utbildningarna har bland annat beställts av skolor, Karlstads kommun, fackförbundet Kommunal, Räddningstjänsten och Karlstads universitet. Byrån har också vid sju tillfällen utbildat cirka 220 anställda på Teknik- och fastighetsavdelningen vid Karlstads kommun. Utbildningstillfällena handlade om diskriminering och trakasserier i arbetslivet.

Byrån mot diskriminering i Östergötland, med säte i Norrköping, riktar sina informations- och utbildningsinsatser både till de som löper risk att utsättas för diskriminering och de som riskerar att diskriminera, till exempel arbetsgivare, offentliga tjänstemän och skolpersonal. Under 2015 har byrån bland annat utvecklat ett samarbete med vuxenutbildningen i Linköping och drivit projektet Ställ om till jämställt, där de utbildat om arbetsrätt och om diskrimineringslagens skydd på arbetsmarknaden. Sedan 2005 arrangerar verksamheten också Dagen mot diskriminering. Under 2015 arrangerades temadagen i Norrköping, Linköping, Finspång och Motala.

Antidiskrimineringsbyrån i Helsingborg erbjuder både informationsinsatser, föreläsningar och längre utbildningar. Under 2015 arrangerade byrån flera utbildningar om den nya lagstiftningen gällande bristande tillgänglighet samt uppmärksammade romernas nationaldag och internationella dagen mot homo- och transfobi. I samverkan med Sensus driver Antidiskrimineringsbyrån också projektet Antirasistiska film dagar. Under 2015 omnämndes verksamheten i media ett tjugotal gånger.

Rättighetscentrum Dalarna, med säte i Falun, har under sitt första verksamhetsår 2015 spridit information om verksamheten. De har bland annat haft möten i alla kommuner i Dalarna, deltagit på festivalen Peace and Love, arrangerat flera föreläsningsserier, deltagit på Falu Pride och på Studieförbundens vecka samt varit med och anordnat en teaterföreställning som handlar om dövblindhet.

## 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 han 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.

I tabell 2.5 framgår antalet att byråerna har haft flest rådgivningsärenden under 2015. I de samråd myndigheten har haft med byråerna framkommer att de ibland har svårt att göra en tydlig distinktion mellan rådgivnings- och insatsärenden.

**Tabell 2.5 Antal ärenden, 2015**

Rådgivningsärenden	623
Insatsärenden	543
<b>Totalt</b>	<b>1166</b>

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor.*

Byråerna rapporterar också hur ärendena har avslutats (tabell 2.6). 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 är "Utan vidare insats/nedlagt". Här ingår bland annat rådgivningsärenden som kan besvaras, ärenden som inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen brister. Där efter har flertalet ärenden avslutats genom en förlikning eller annan lösning med motparten. De ärenden som har hänvisats vidare till en annan organisation eller myndighet har i vissa fall först innefattat någon form av åtgärd från byrån innan de konstaterat att ärendet kan hanteras bättre av någon annan organisation.

**Tabell 2.6 Hur ärenden har avslutats, 2015. Antal**

Utan vidare insats/nedlagt	433
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	149
Förlikning/lokal lösning	182
Dom/offentligt beslut	44
Kontakten/ärendet pågår ännu	116
Övriga	101
<b>Totalt</b>	<b>1025</b>

*Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor.*



De diskrimineringsgrunder som föranledde flest ärenden 2015, liksom 2014 (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2016), var etnisk tillhörighet och därefter funktionsnedsättning (tabell 2.7). En anmälan kan beröra fler diskrimineringsgrunder och därför anger tabellen inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder. Till exempel beskriver Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd och Byrån för lika rättigheter i Stockholm, som båda anger att de i högre utsträckningar bedriver verksamhet riktad till enskilda personer, att de har haft ärenden där fler diskrimineringsgrunder förekommer. Det handlar bland annat om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och religion.

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 och missbruk, frågor kring myndighetsbeslut samt migrations- eller asylärenden.

**Tabell 2.7 Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund, 2015. Antal**

Könsidentitet eller könsuttryck	23
Kön	64
Etnisk tillhörighet	371
Religion eller annan trosuppfattning	64
Sexuell läggning	21
Funktionsnedsättning	201
Ålder	46
Övrigt	175
<b>Totalt</b>	<b>965</b>

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Antidiskrimineringsverksamheterna beskriver att de hanterar ärenden med varierande karaktär och inom flera olika samhällsområden. Det handlar bland annat om bostadsmarknaden, hälso- och sjukvård, arbetsmarknad och utbildning.

Det händer att byråerna tar emot ärenden från andra instanser. En verksamhet skriver att den har mottagit ärenden som har förmedlats från Diskrimineringsombudsmannen och från Nationell samverkan för psykisk hälsa, ett nätverk bestående av patient-, brukar- och anhörigorganisationer inom det psykiatriska området.

Flera verksamheter vittnar också om att klienterna uttrycker en rädsla för repressalier. Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver så här:

Vi har märkt att särskilt inom ärenden som rör bostad finns det en stor rädsla för repressalier. I dessa fall har det varit individer som har kontaktat oss och som upplever att de blir utsatta för diskriminering som har samband med etnicitet när de söker bostad. Men de vågar inte gå vidare med en anmälan, särskilt om det är ett större fastighetsbolag. Då finns det en rädsla för att de aldrig kommer att få en bostad där, och således vågar de inte anmäla, eftersom vi inte heller kan garantera att vi kommer kunna bevisa diskriminering.

## Resultat och effekter

Av flera slutrapporter går att utläsa att bidraget gör ett långsiktigt och omfattande samverkansarbete möjligt. Fler byråer uppger att bidraget gjort det möjligt att nå ut till ett flertal nya aktörer och verksamheter vilket i sin tur bidragit till att byråerna kunnat medverka och bidra med sin kompetens i en rad nya sammanhang och att de genom sina aktiviteter har bidragit till ökad kunskap i antidiskrimineringsfrågor.

Flera byråer menar att ett ökat antal samarbetspartner är en positiv effekt som gjorts möjlig i och med bidraget. Till exempel beskriver Antidiskrimineringsbyrån Sydost effekter i termer av fler samarbeten. Byrån har både fått nya samarbetspartners och stärkt det befintliga samarbetet med viktiga aktörer, så som Helsingborgs stad, Sensus, Kommunförbundet Skåne, funktionshinderrörelsen och hbtq-organisationer. Utöver att samarbetena har kommit byrån till gagn under året, kommer de också att vara till stor nytta och gynna verksamheten på lång sikt.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd beskriver effekter i termer av ökad synlighet och efterfrågan. Genom bidraget har de varit delaktiga i flera sammanhang, vilket i sin tur har ökat kännedomen om verksamheten. Det har i sin tur bidragit till en märkbar ökning av föreläsningsförfrågningar inför år 2016. Även Byrån mot diskriminering i Östergötland menar att det faktum att de haft möjlighet att arbeta med utåtriktade projekt lett till en ökad synlighet. Det har bidragit till att fler individer har kontaktat byrån i diskrimineringsärenden, vilket i sin tur lett till fler personer har fått ökad kunskap om sina rättigheter, kan identifiera situationer där de upplevt diskriminering och vet var de kan vända sig för att få eventuell upprättelse. Byråns utbildningsinsatser har också gett ringar på vattnet. Efter att ha utbildat kommunanställda i Finspång har byrån fått utbildningsförfrågningar från demokratiberedningen i Finspång, som de menar är en strategisk viktig aktör i det lokala antidiskrimineringsarbetet.

Även Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan beskriver ökad synlighet som en effekt. Under året kom en representant från byrån att ingå i samrådet för mänskliga rättigheter inom Västra Götalandsregionen. Det bidrog till att kunskap om antidiskrimineringsverksamheten ökade hos andra organisationer i regionen och byrån kunde därigenom hitta nya relevanta samverkanspartners, vilket i sin tur gjorde att efterfrågan på byråns föreläsningar och utbildningar ökade.

Byrån för lika rättigheter i Stockholm beskriver också effekter i termer av att de har blivit allt mer efterfrågade. Deras kompetens, bland annat från ärendehantering, efterfrågas av olika aktörer i samhället. Här är det fråga om aktörer inom både det civila samhället och den offentliga sektorn. Byrån blir allt mer kontaktad för att besvara förfrågningar från journalister, rapportförfattare, kommunanställda, projektledare, etcetera.

För Brottsförebyggande Centrum i Värmland har en effekt varit ökad kunskap om diskriminering. De skriver att ärendehantering har lett till lösningar och en positiv utveckling hos motparterna. Ett exempel är ett ärende inom landstinget där berörd avdelningsledning och ansvariga vid kliniken tog med sig byråns synpunkter på bemötandet. Även Rättighetscentrum Norrbotten beskriver i sin slutrapport att ett resultat av deras arbete är att Piteå kommun tydligare har satsat på mångfaldsarbete.

Avslutningsvis beskriver Rättighetscentrum Västerbotten att deras arbete påverkar kunskapen om diskriminering i regionen i stort, då de verkar i ett område där diskrimineringsfrågor sällan eller aldrig lyfts:

*”Vår verksamhet bidrar med att på olika sätt synliggöra hur erfarenheterna av diskriminering tar sina uttryck i Västerbotten samtidigt som vi också visar på hur man på olika sätt kan arbeta för att förebygga detta. Dessutom upplevs vi [vara] viktiga för individer som på olika sätt upplever och lider av diskriminering i Västerbotten. En viktig del som ofta påpekas är att personer som upplever diskriminering kan vara anonyma och ändå få rådgivning. Sedan starten av vår antidiskrimineringsverksamhet har vi blivit ett nav i arbete mot diskriminering och för lika rättigheter i Västerbotten.”*

## Framgångsfaktorer och utmaningar

I slutrapporterna beskriver byråerna vad som har varit framgångsfaktorer och hinder under året. Långsiktighet i arbetet nämns som en framgångsfaktor av flera. För Brottsförebyggande Centrum i Värmland har långsiktiga utbildningar, snarare än korta föreläsningar, varit en framgångsfaktor. Genom att ta fram utbildningskoncept har fler långsiktiga utbildningssamarbeten, med främst skolor, initierats och planerats. Byrån kommer att utbilda både personal och elever på skolor, vilket ger en mer gedigen utbildning som i sin tur ger avtryck på lång sikt.

Väl fungerande samverkan nämns som en framgångsfaktor av flera. Rättighetscentrum Västerbotten skriver att en styrka är deras breda nätverk inom det fält de verkar i. Deras samverkan med olika nyckelaktörer i Västerbotten och nationellt har varit en stor framgångsfaktor, då den har gjort att de fått viktig kompetens och perspektiv i verksamheten. Det har också lett till att de har utbytt erfarenheter som skapat både engagemang och inspiration. Vidare beskriver de att deras samverkan med kommuner och myndigheter, bland annat Region Västerbotten och länsstyrelsen Västerbotten, också lett till att de har kunnat nå ut med information till fler medborgare i länet samt att de kunnat få bidrag till sina aktiviteter och på så sätt kunnat erbjuda kostnadsfria, offentliga seminarier till allmänheten.

En god relation till huvudmannen, det vill säga den organisation eller stiftelse som ansvarar för verksamheten, nämns av flera som en framgångsfaktor. Rättighetscentrum Västerbotten menar att eftersom verksamheten drivs av en ideell aktör kan de vara fria från det opinionsbildande arbetet som behövs för att kunna driva viktiga och ibland obekväma frågor lokalt och regionalt.

Även Rättighetscentrum Dalarna, som startade upp sin verksamhet under året, beskriver de styrkor som ett gott huvudmanaskap och relation mellan byrån och huvudmannen ger i det dagliga arbetet och för arbetsmiljön. De beskriver också att i och med att deras huvudman har ett engagemang för, och sedan tidigare är bärare av, rättighetsfrågor, har banat god väg för deras arbete.

På frågan om vad som har fungerat mindre bra i verksamheten under året anger fler samma typ av motgångar. Knappa resurser beskrivs återkommande som den främsta utmaningen. Med en anställd är det en svår balans att hinna arbeta med både utåtriktad verksamhet och ärendehantering. Arbetsmiljön beskrivs återkommande som en utmaning, i form av hög arbetsbelastning och sjukskrivningar av personal. Sjukskrivningar benämns som en negativ spiral, då det skapar en osäkerhet och än högre arbetsbelastning för den eller de personer som är kvar i verksamheten.

Den höga arbetsbelastningen hänger också ihop med att arbetet mot diskriminering verkar vara oändligt. Antidiskrimineringsbyrån i Helsingborg beskriver att desto fler personer som nås av utbildningar och projekt, desto fler ärenden och utbildnings- och föreläsningsförfrågningar inkommer.

De sammanfattar det på följande sätt: ”[...] *ju mer vi gör, desto mer får vi att göra, utan att det direkt leder till ökade resurser för att täcka de behov som finns.*”

En del anger att arbetsbelastningen också påverkas av att Diskrimineringsombudsmannen, DO, endast utreder en del av de ärenden som de får in. Några byråer skriver att de, de senaste åren, har mottagit ärenden vars anmälan till DO blivit nedlagd. Det finns också fall där personer har kontaktat en byrå efter hänvisning från DO. Denna förändring gör att byråerna upplever att de har fått ett större ansvar, trots att de inte blivit tilldelade motsvarande resurser.

Att nå ut geografiskt är en annan utmaning. Det beskrivs som svårt att möta det geografiska område som man ska verka i och en del uttrycker att de vill vara mer fysiskt närvarande i kommunerna – istället för att bara nå ut i sociala medier och ta emot ärenden från ett område. En byrå nämner att de behöver etablera ett tydligare samarbete med kommunala förvaltningar och organisationer i de kommuner som de behöver bli bättre på att nå ut till.

Det finns också utmaningar när det gäller ärenden. Dessa ter sig på olika sätt bland byråerna. En del beskriver svårigheter med ett stort antal ärenden medan för en annan byrå är ärendeantalet lågt. Byrån ser att den har en utmaning i att göra verksamheten känd för allmänheten i länet.

En annan utmaning som nämns när det gäller ärenden är att flera motparter inte vill samarbeta. Att motparten inte lämnar ett yttrande i ärendet försvårar utredningen och är tidskrävande.

### 3 Avslutande diskussion

Antidiskrimineringsverksamheterna arbetar med såväl rådgivning i enskilda fall som information och utbildning till allmänheten. Omfattningen av de olika insatserna 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.

I den här rapporten har vi beskrivit olika typer av resultat och effekter som byråerna har angett i sina slutredovisningar. Bidraget beskrivs ofta ha möjliggjort att de kunnat utveckla och förstärka verksamheten och beskrivningarna handlar om effekter i termer av ökad synlighet, ökad samverkan, att man blivit mer efterfrågade och 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 etcetera., 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 det finns län där det saknas byråer, innebär att det finns flera län och kommuner som inte har någon form av antidiskrimineringsverksamhet.

Utifrån vad som beskrivits i rapporten har MUCF gjort ett antal bedömningar och gett förslag för det fortsatta arbetet med bidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

## Myndighetens bedömning

- Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett mycket stort och viktigt arbete. I december 2016 kom utredningen ”Bättre skydd mot diskriminering” (SOU 2016:87). 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. 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. Byråerna anser att omfattningen på bidraget generellt är för litet, även om verksamheten i regel kan anpassas efter de ekonomiska förutsättningarna. Myndighetens bedömning är att även om medfinansiering är ett nyttigt komplement och har flera fördelar, bör statsbidraget vara en ekonomisk säkerhet för verksamheterna. Utöver att befintliga byråerna upplever att bidraget är för lågt och att de inte har kapacitet att täcka hela landet, finns det områden i Sverige som helt saknat täckning av en byrå. Med ett ökat anslag kan den geografiska spridningen, och därmed tillgängligheten till en antidiskrimineringsverksamhet, öka.
- Antalet verksamheter som sökt och beviljats bidraget har varit relativt stabilt över tid. Majoriteten av de verksamheter som sökte bidrag under 2015 hade även sökt och beviljats bidrag tidigare år. De flesta byråer har därför fått bidraget flera år i rad, även om beslut tas för ett år i taget. Utifrån de schabloniserade budgetposterna går det att konstatera att byråerna i genomsnitt lägger mest pengar på personal och administration. Bidragets betydelse beskrivs som att det överlag är mycket viktigt för verksamheternas 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.
- Omfattningen av de två verksamhetsgrenarna – verksamhet riktad till enskilda respektive till allmänhet och organisationer – varierar bland byråerna. En del arbetar med båda grenar i lika stor utsträckning, medan andra främst arbetar med en typ av verksamhet. Fler byråer beskriver dock en växelverkan mellan de två områdena; när en byrå syns ökar kännedomen om den, vilket leder till att den får fler ärenden. På så sätt kompletterar de två områdena varandra. Utredningen *Bättre skydd mot diskriminering* (SOU 2016:87) föreslår att det huvudsakliga målet med en byrås verksamhet ska vara att stödja enskilda. Utredningen föreslår att en förutsättning för bidraget ska vara att minst hälften används för sådan verksamhet som gäller avgiftsfri rådgivning och stöd till enskilda om hur de kan ta till vara sina rättigheter. Myndigheten välkomnar en tydligare styrning och avgränsning av verksamheten och ser också att det finns behov av en främjande verksamhet för att enskilda ska vända sig till byråer för råd och stöd.



- Myndigheten ser positivt på att den för andra året fått i uppdrag att lämna en redovisning av hur bidraget har använts och vilka effekter det gett. I utredningen föreslås att återrapporteringskraven för bidraget ska öka, bland annat genom att den som har tagit emot bidrag ska lämna en redovisning till MUCF av hur bidraget har använts, vilka resultat som har uppnåtts och hur resultaten förhåller sig till det ändamål som bidraget har beviljats för (SOU 2016:87). Utredningen föreslår också att en revisor ska granska redovisningen och om bidraget har använts enligt beslutet. En sådan typ av återrapportering görs i nuläget och myndigheten ser ett behov av att göra ytterligare förbättringar i arbetet med byråerna. Vidare finns det också utvecklingspotential hos byråerna när det gäller att mäta och analysera resultat, vilket skulle kunna ge myndigheten än bättre underlag för att följa upp bidraget.
- Bidrag till antidiskrimineringsverksamhet ges till en viss typ av verksamhet, till skillnad från projekt- och organisationsbidrag där verksamheten kan variera mellan de organisationer som får bidrag. Det finns lokala och regionala skillnader när det gäller förutsättningar för att bedriva verksamhet, men i och med att byråerna 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. Utmaningen. Myndigheten ser att det finns behov av utbildning, erfarenhetsutbyte, samverkan och gemensamma processer mellan byråerna för att stärka upp verksamheterna. Idag sker det främst vid träffar som MUCF och DO arrangerar samt via paraplyorganisationen Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, SADB.

### **Myndighetens förslag**

- För att öka kvaliteten i verksamheterna och för att öka den lokala och regionala tillgängligheten till en antidiskrimineringsbyrå föreslår myndigheten att bidraget till antidiskrimineringsverksamheter höjs
- För att öka långsiktigheten i och utveckling av verksamheterna föreslår myndigheten att den får ett bemyndigande för att meddela beslut om bidrag året innan det fördelas.
- För att få bättre underlag för att mäta och följa upp bidraget föreslår myndigheten att den fortsatt får i uppdrag att lämna en rapport om bidragets användning och effekter.
- Med anledning av det förändrings- och förbättringsarbete myndigheten nu genomför i bidragsgivningen för exempelvis verksamhetsbesök, erfarenhetsutbyten, utvärderingar samt kontroll och granskning kommer myndigheten behöva tillföras mer resurser.

# Referenser

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

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

SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*.

Elektroniska källor

Myndighetens elektroniska ansökningssystem.

# Bilaga

## Bidrag till antidiskrimineringsverksamhet 2015

Verksamhet	Organisation	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån i Helsingborg	Antidiskrimineringsbyrån MRO-Diskanti	718 750
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	718 750
Antidiskrimineringsverksamhet	Brottsförebyggande Centrum i Värmland	718 750
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	718 750
Diskrimineringsbyrån i Västernorrland & Jämtland	Centrum mot rasism	718 750
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	718 750
Byrån för Lika Rättigheter	Forum för Lika Rättigheter – Care	718 750
Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering	718 750
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	718 750
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	718 750
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus mellansverige	718 750
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus Studieförbund	718 750
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus Studieförbund	718 750
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd	SIOS	718 750
Diskrimineringsbyrån Uppsala*	Uppsala Föreningsråd	718 750
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	718 750

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

\*Verksamheten avslutades under året.