

Antidiskriminerings- verksamheter 2022

Slutrapport av bidragets användning
och effekter för verksamhetsåret 2020

Innehåll

Förord.....	4
Sammanfattning	5
1. Inledning.....	6
Kort om bidraget.....	7
Verksamhetslogik för verksamhetsbidragen	7
Underlag till rapporten.....	10
Materialets tillförlitlighet.....	11
Konsekvenser av Covid-19	11
2. Så fördelades bidraget.....	13
Geografisk spridning	13
Fördelningen av medel.....	16
3. Så användes bidraget.....	18
Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	18
Verksamhet riktad till enskilda personer	19
Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget	23
4. Bidragets resultat och effekter	25
Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda	27
Kompetensutveckling och utbildning.....	32
Opinionsbildning.....	37
5. Avslutande diskussion.....	41
Utmaningar för antidiskrimineringsverksamheterna	41
Bristande geografisk spridning	41
Osäkra ekonomiska resurser	41
MUCF:s bedömning	41
MUCF föreslår	42

6. Referenser	43
7. Bilagor	44
1. Beviljade ansökningar 2020	44
2. Beviljade ansökningar 2018 - 2022.....	46
3. Intervjuguide	49

Förord

Det här är sjunde året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF, lämnar en slutrapport om statsbidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Rapporten visar hur bidraget har använts under år 2020. Totalt har MUCF fördelat strax under 27 999 990 kronor till 18 antidiskrimineringsverksamheter för verksamhetsår 2020.

MUCF bedömer att både användningen av bidraget och de effekter som organisationerna själva uppskattar att deras verksamheter leder till ligger i linje med bidragets syfte. På samma sätt som föregående år har MUCF valt ut och intervjuat fyra representativa antidiskrimineringsverksamheter för att ge underlag till bedömningen av effekter. Utöver det har alla antidiskrimineringsverksamheter som tagit emot bidrag fått möjlighet att beskriva sina resultat i de slutrapporter som lämnats in till myndigheten. Med hjälp av bidraget har antidiskrimineringsverksamheterna tillhandahållit rådgivning och stöd till enskilda, kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning. Insatserna har givit upphov till flertalet kortsiktiga effekter. Bland annat har individer som utsatts för diskriminering fått upprättelse, fler har fått kännedom om att stöd finns att få, fler aktörer har börjat arbeta för att motverka diskriminering på lokal nivå och kunskapen om diskriminering har ökat. Dessa kortsiktiga effekter bedöms kunna leda till långsiktiga effekter såsom att diskriminering har motverkats och förebyggts och att villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin har förbättrats.

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

Lena Nyberg, generaldirektör

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

Sammanfattning

I rapporten redogör MUCF för hur stödet till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering har använts. Myndigheten ska om möjligt också redogöra för vilka effekter som bidraget har haft i förhållande till syftet i den styrande förordningen.

I rapporten ger MUCF en bild av hur bidraget har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vidare redogörs för bidragets användningsområden, resultat och möjliga effekter. Bedömningen av statsbidragets effekter baseras dels på intervjuer med fyra verksamheter som valts ut för att de är representativa mottagare av statsbidraget. De har beskrivit sin verksamhet och de resultat och effekter som verksamheten skapar, för individer, organisationerna och samhället i stort. Dels baseras bedömningen på de beskrivningar av resultat och effekter som bidragsmottagarna givit i sin slutrapportering av bidraget.

Den statistik som redovisas i rapporten baseras på organisationernas egna uppgifter och har hämtats från MUCF:s e-tjänst, där antidiskrimineringsbyråerna har återrapporterat sin verksamhet för verksamhetsår 2020. Bidragets användningsområden redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten.

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

I slutet av rapporten föreslår MUCF att regeringen utökar det sökbara bidraget som fristående antidiskrimineringsbyråer kan söka. Syftet är att säkerställa att fler diskriminerade kan få upprättelse, genom att antidiskrimineringsbyråerna kan vara ett komplement till Diskrimineringsombudsmannen.

Myndigheten föreslår även, i likhet med föregående år, att ytterligare medel tillförs i takt med att fler antidiskrimineringsbyråer beviljas bidrag. Detta för att säkerhetsställa att nya byråer kan etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet samt för att möjliggöra långsiktighet och en ekonomisk stabilitet hos de befintliga byråerna.

1. Inledning

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, är en statlig myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. En annan kärnuppgift 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.

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

Myndigheten har fördelat bidraget till antidiskrimineringsbyråer sedan 2008, enligt Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering. Sedan

verksamhetsår 2016 har MUCF haft i uppdrag att ”lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget”¹.

Kort om bidraget

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

Byråerna ska förebygga och motverka diskriminering genom:

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

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 området⁴.

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

Verksamhetslogik för verksamhetsbidragen

Verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva verksamhetens förutsättningar, genomförande och förväntade effekter. Det ger överblick och illustrerar hur olika delar antas hänga ihop och hur de bygger en logisk kedja mellan syfte, förutsättningar, verksamhet, prestationer och effekter på kort och lång sikt. Prestationer är de aktiviteter och insatser som genomförs inom ramen för verksamheten och som kan mätas kvantitativt – såsom antal utbildningsinsatser eller antal ärenden som hanterats av antidiskrimineringsbyråerna. Dessa prestationer antas ge upphov till kortsiktiga effekter som i sin tur antas leda till långsiktiga effekter på samhällsnivå.

¹ Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020, 2021, 2022

² Diskrimineringsgrunderna anges i Diskrimineringslagen (2008:567).

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

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

Verksamhetslogiken tydliggör de antaganden som en verksamhet vilar på och sätter fokus på effekterna av myndighetens arbete, det vill säga det yttre resultatet av myndighetens insatser. Den kan bidra i både uppföljning och utvärdering, genom att binda samman prestationer med effekter på kort och lång sikt. Det är vanligen lättare och mindre kostsamt att mäta det som ligger tidigt i effektkedjan (prestationer), än det som ligger senare i samma kedja (effekter på kort och lång sikt). Men om förväntningarna uppfylls, innebär det att förutsättningar finns för att även nästa steg i effektkedjan kan inträffa. Arbetet går alltså i riktning mot målet, där effekterna är realiserade (ESV 2016:31).

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

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

Figur 1.2 MUCF:s verksamhetslogik i arbetet med verksamhetsbidragen.

Som figur 1.2 (ovan) visar, utgör uppdraget till MUCF att fördela bidraget en förutsättning för hela effektkedjan. För att utföra uppdraget har MUCF gjort en utlysning av medel och handlagt de inkomna ansökningarna om bidrag. Arbetet resulterade i att 18 antidiskrimineringsverksamheter beviljats bidrag i enlighet med gällande förordning.

Vanligtvis genomför MUCF uppstartsträffar och verksamhetsbesök hos organisationerna. Syftet med detta är att stärka lärande och ömsesidig förståelse mellan myndighetens handläggare och stödmottagarna. En uppstartsträff planerades i april 2020 men kunde inte genomföras på grund av pandemin. Av samma anledning har inte heller verksamhetsbesök hos bidragstagare genomförts.

Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet ska enligt förordningen bestå av:

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

Med utgångspunkt i de intervjuer som genomförts med representanter från antidiskrimineringsbyråerna och de svar som byråerna har lämnat i sina slutrapporteringar, har motsvarande verksamhetslogik skapats för antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. Verksamheten ger upphov till effekter på kort sikt. Effekterna sammanfattas här och presenteras utförligare i kapitlet Bidragets resultat och effekter. Olika effekter skapas inom respektive uppdrag som antidiskrimineringsbyråerna ansvarar för:

Rådgivning och stöd till enskilda

- Individen får upprättelse.
- Förändringar i diskriminerande organisation.
- Förtroendet för demokratin skadas inte.
- Fler aktörer arbetar mot diskriminering på lokal nivå.

Kompetensutveckling och utbildning

- Ökad kunskap om diskriminering.
- Fler som utsatts för diskriminering får insikt om att stöd finns att få.
- Fler vill bidra i antidiskrimineringsbyråernas arbete.
- Kompetensutveckling inom antidiskrimineringsverksamheterna.
- Ökad kompetens om diskriminering i offentlig sektor.
- Ökad motivation att arbeta mot diskriminering i ideell sektor.

Opinionsbildning

- Antidiskrimineringsverksamheternas perspektiv tas hänsyn till i riksdags- och regeringsbeslut.
- Fler som utsatts för diskriminering får insikt om att stöd finns att få.
- Regioner arbetar självständigt med att driva diskrimineringsärenden.

Bidragen sätts i relation till målen för politiken för det civila samhället och till de mål som anges i förordningen för verksamhetsbidraget. På lång sikt ska verksamheterna därför bidra till att:

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.
- Villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin har förbättrats.

Underlag till rapporten

De kvantitativa uppgifter som redovisas och analyseras här är hämtade från MUCF:s e-tjänst. Organisationernas svar om hur de använt bidraget 2020 skickades in till MUCF 2021. Svaren gavs både som fritext och i fasta svarsalternativ som ger underlag för systematisk uppföljning.

MUCF har intervjuat fyra organisationer som fått bidrag 2020. Dessa valdes ut som representativa för antidiskrimineringsverksamheterna och spridningen mellan dem. Antingen verksamhetsledaren eller en person som på annat sätt är insatt i det praktiska arbetet i verksamheten har intervjuats.

Syftet med intervjuerna var att skapa en djupare förståelse för hur läget var innan verksamheten fick bidrag, hur deras verksamhet ser ut nu, vilka mål och aktiviteter som bekostas av bidraget samt vilka resultat och effekter som verksamheten bidragit till på kort och lång sikt. Dessutom fick de intervjuade beskriva den kontrafaktiska situationen, det vill säga hur situationen skulle skilja sig från hur det faktiskt varit, om de inte hade fått verksamhetsbidrag under 2020. Slutligen ombads de även beskriva vilka förändringar de skulle önska, för att kunna driva en ännu bättre och mer framgångsrik verksamhet i framtiden.

Intervjuerna tog vanligen ungefär en timme. De gjordes under mars och april 2022 via webbmöten, som spelades in och analyserades. Intervjuguiden finns i bilaga 3.

Utöver intervjuerna har antidiskrimineringsverksamheterna i slutrapporteringen till MUCF uppgett information om bidragets resultat och effekter genom att svara på följande frågor:

- Beskriv resultaten som ni har uppnått i verksamheten, kopplat till de delmål eller kortsiktiga mål som ni angav i ansökan för verksamhetsåret. Berätta också om målen har förändrats på något sätt sedan ansökningstillfället.
- Beskriv vad ni anser att ni lyckats bra med under verksamhetsåret. Varför gick det bra (styrkor eller framgångsfaktorer)?
- Beskriv vad ni anser har fungerat mindre bra i verksamheten under året. Varför fungerade det mindre bra (hinder eller motgångar)?
- Beskriv andra resultat av ert arbete som ni sett under året.

Materialets tillförlitlighet

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

För att undersöka om verksamheten som bedrivits faktiskt har lett till de effekter som beskrivs, har varje intervju utgått från en tydlig struktur. I intervjuerna har utgångsläge och behov, mål och aktiviteter, resultat av aktiviteterna och därpå följande effekter beskrivits och motiverats av den intervjuade. Varje intervjuperson har fått resonera kring verksamhetens styrkor och svagheter, vad de lärt sig över tid om sin verksamhet och sina målgrupper och vilka effekter de skapar för målgrupperna och varför dessa effekter uppstår. Den intervjuade har även fått ta ställning till om, och motivera varför, de anser att de bidragit till att uppnå förordningens syften. På så vis knyts en logisk kedja mellan bidraget, verksamheten och förordningen. För att effekterna i kedjan ska vara sannolika måste de styrkas av behov, genomförda aktiviteter och deras resultat.

Eftersom enbart ett fåtal verksamheter intervjuats bör intervjuerna ses som exempel på effekter snarare än som bevis på att varje verksamhet skapar just dessa effekter på detta specifika sätt.

Konsekvenser av Covid-19

Den här rapporten behandlar verksamhetsåret 2020, vilket var det år då utbrottet av Covid-19 drabbade Sverige och världen. Med hjälp av enkäter och djupintervjuer undersökte MUCF i rapporten ”Coronakrisens konsekvenser för det civila samhället – lägesbild oktober 2020” hur civilsamhällesorganisationer påverkades av pandemin. I rapporten framkommer att många organisationer behövde ställa in sin verksamhet eller ställa om till digital verksamhet. Organisationernas ekonomi påverkades negativt och väntades vara fortsatt pressad under flera år framåt. Organisationerna bedömde att pandemin ledde till ökad psykisk ohälsa, minskad tillgång till stöd och minskat deltagande i civilsamhället bland deras målgrupper. För att hantera konsekvenserna av pandemin efterfrågades ekonomiskt stöd och dialog.⁵

⁵ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, ”Coronakrisens konsekvenser för det civila samhället – lägesbild oktober 2020”, 2020.

Antidiskrimineringsbyråerna uppger att det på grund av pandemin varit svårare att bedriva publik verksamhet, liksom att nå externa aktörer som behövt lägga fokus på att hantera pandemin. Byråerna har inte kunnat genomföra utbildningsinsatser i den omfattning som de önskat. Många byråer ägnade därför mer tid åt intern kompetensutveckling och några byråer uppger att de ställt om till digital verksamhet. Utöver det har byråerna också behövt arbeta med arbetsmiljö- och smittskyddsfrågor för den egna personalen.

2. Så fördelades bidraget

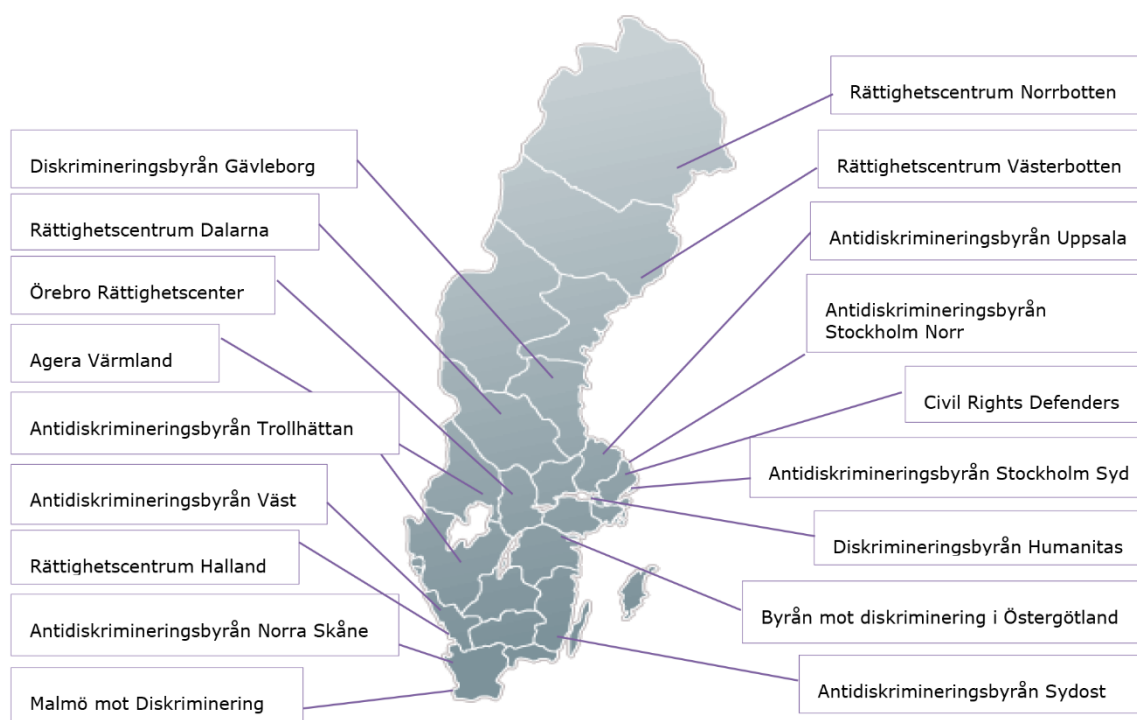
Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet⁶. Därför uppmuntras nya antidiskrimineringsbyråer främst i områden där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning och även hur stort bidrag de får vilket ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

Geografisk spridning

De 18 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2020 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. En byrå, Rättighetscentrum Halland, tillkom detta år, vilket innebär att antalet antidiskrimineringsbyråer ökat med en byrå sedan år 2019. Figur 2.1 visar den geografiska spridningen 2020. Här visas de orter där byråerna har sitt kontor. Däremot visas inte de orter där föreningarna (huvudmännen)⁷ har sitt säte, då dessa inte alltid är belägna i samma kommun som kontoren. Det är dock viktigt att notera är att byråerna ofta även verkar utanför den kommun där de har sitt kontor och därmed har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför kommungränserna.

⁶ 1 § 2 Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

⁷ Varje antidiskrimineringsbyrå drivs av en förening ("huvudman") som har en styrelse och ett säte.



Figur 2.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning, 2020.

Kommentar: kartan visar byråernas säte. Källa: MUCF:s e-tjänst.

Verksamhet	Organisation	Säte
Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne*	Antidiskrimineringsbyrå Helsingborg	Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Kalmar
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland**	Karlstad
Byrå mot diskriminering i Östergötland	Byrå mot diskriminering i Östergötland	Norrköping
Civil Rights Defenders	Civil Rights Defenders	Stockholm
Diskrimineringsbyrå Humanitas	Diskrimineringsbyrå Humanitas	Eskilstuna
Antidiskrimineringsbyrå Väst	Antidiskrimineringsbyrå Väst***	Göteborg
Antidiskrimineringsbyrå Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö
Diskrimineringsbyrå Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun
Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Norr****	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm

Verksamhet	Organisation	Säte
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg

Tabell 2.1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskrimineringsverksamhet 2020.

* Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg bytte 2018 namn till Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne.

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

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

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

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Tabell 2.1 ovan visar var antidiskrimineringsbyråerna hade sitt kontor 2020. Observera att deras verksamhet oftast sträcker sig långt utanför den kommun där byrån ligger. Nedanstående tabell visar i hur många kommuner som byråernas verksamhet har bedrivits samt hur många kommuner som ingått i deras upptagningsområde under 2020.

	2020	2019	2018
Kommuner som verksamheten har bedrivits i	182	208	179
Kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde	269	242	268

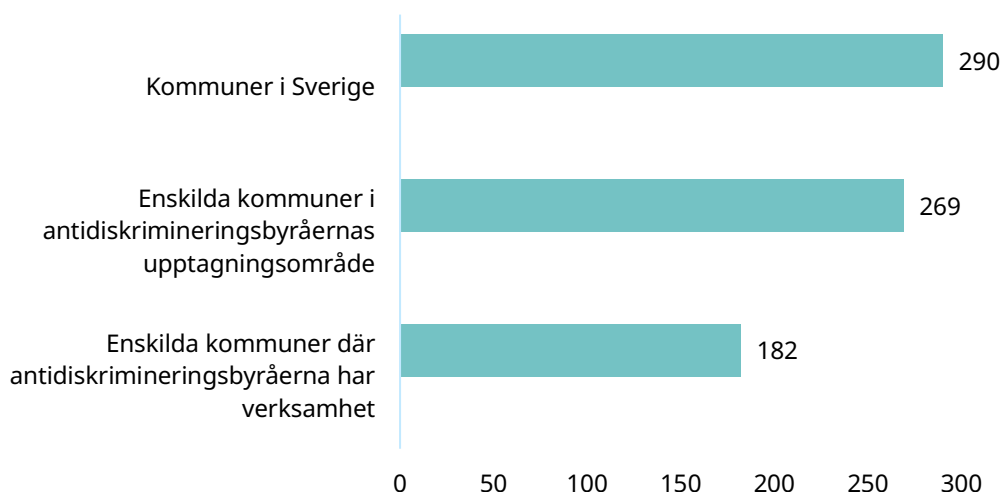
Tabell 2.2 Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i och som ingått i byråernas upptagningsområde, 2018-2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

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

Den breda geografiska spridningen behöver inte betyda att byråerna är kända i en kommun eller har den kapacitet som krävs för att möta behoven i samtliga län som ingår i deras verksamhets- eller upptagningsområde.

Under verksamhetsår 2020 bedrev 18 antidiskrimineringsbyråer verksamhet i Sverige. Figur 2.2 illustrerar antidiskrimineringsbyråernas spridning jämfört med Sveriges totalt 290 kommuner. Figuren visar att antidiskrimineringsbyråerna bedriver verksamhet i 63 procent av Sveriges kommuner och att upptagningsområdet utgörs av strax över 90 procent av Sveriges kommuner.



Figur 2.2 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning för verksamhet och upptagningsområde 2020, jämfört med det totala antalet kommuner i Sverige.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Fördelningen av medel

Från 2008 till 2013 fördelade MUCF stöd till antidiskrimineringsbyråerna utifrån en rörlig fördelningsmodell. 2014 till 2017 övergick myndigheten istället till en fast fördelningsmodell som innebar att byråerna fick ett fast belopp som var lika stort för alla. Detta för att öka förutsägbarheten, underlätta en långsiktig planering och för att ge alla byråer samma ekonomiska förutsättningar att bedriva verksamhet. Från verksamhetsår 2018 höjdes anslaget för antidiskrimineringsverksamheten från 13 500 000 kronor till 28 000 000 kronor. MUCF fördelade det utökade bidraget till byråerna i januari 2018 i samband med det ordinarie bidraget. De extra medlen kunde sökas i tre nivåer. Byråerna kunde välja om de ville ha maximalt bidrag (över 800 000 kronor), medelnivå (400 000 – 800 000 kronor) eller minsta nivå (upp till 400 000 kronor). Inte oväntat valde de allra flesta byråer den högsta nivån, det vill säga maximalt bidrag. MUCF ändrade därmed tillfälligt principen att alla antidiskrimineringsbyråer skulle få lika stort bidrag. Ändringen gjordes eftersom myndigheten ansåg att byråerna själva bäst visste hur mycket extra medel de hade

användning för. Risken var annars att medel hade behövt betalas tillbaka. För verksamhetsår 2019 återgick MUCF till ett fast belopp som var lika stort för alla eftersom byråerna nu haft möjlighet att planera sin verksamhet efter en högre bidragsnivå, något de inte haft inför verksamhetsår 2018.

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

Bidragsår	Antal beviljade Antidiskrimineringsbyråer	Utbetalat bidrag per byrå, kr	Totalt utbetalat belopp, kr
2012	16	200 000–867 500	10 000 000
2013	15	351 000–892 960	11 500 000
2014	15	807 500	11 800 000
2015	16	718 750	11 000 000
2016	16	843 750*	13 500 000
2017	15	900 000	13 500 000
2018	16	984 000–1 974 000	28 000 000
2019	17	1 647 058	28 000 000
2020	18	1 555 555	28 000 000
2021	18	1 555 555	28 000 000
2022	18	1 555 555	28 000 000

Tabell 2.3 Antal antidiskrimineringsbyråer som beviljades bidrag, utbetalat bidrag per byrå samt totalt utbetalat belopp, 2012–2022.

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

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

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

Det totala anslaget ökade något 2016. Ökningen bibehölls verksamhetsår 2017, vilket gav varje antidiskrimineringsbyrå ett något högre bidrag 2016 och 2017 jämfört med de föregående åren. För verksamhetsår 2018 ökade anslaget från 13 500 000 kronor till 28 000 000 kronor. Det ökade anslaget på 28 000 000 kronor har bibehållits verksamhetsåren 2019 till 2022.

3. Så användes bidraget

Samtliga antidiskrimineringsbyråer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering. Byråerna bedriver även förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Nedan beskrivs antidiskrimineringsbyråernas verksamhet mer ingående, utifrån deras verksamhetsområden - rådgivning och information till enskilda personer, respektive opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten.

I byråernas redovisning till MUCF har de uppskattat hur arbetet har fördelats mellan verksamhetsområdena (tabell 3.1). Redovisningen visar att under verksamhetsår 2020 arbetade nio av byråerna främst med verksamhet riktad mot organisationer eller allmänhet, sju arbetade ungefär lika mycket med de båda områdena, medan två främst arbetade med verksamhet riktad till enskilda personer. Detta är en förändring som påbörjades under verksamhetsår 2018, då fördelningen år 2017 var mycket jämn mellan de olika verksamhetsområdena.

Fördelning mellan verksamhetsområden	2020	2019	2018
Arbetar lika mycket med båda verksamhetsområden	7	11	7
Arbetar främst med verksamhet riktad till enskilda personer	2	1	1
Arbetar främst med verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	9	5	8
Totalt	18	17	16

Tabell 3.1 Fördelning mellan verksamhetsområden, 2018-2020. Gäller verksamhet riktad till enskilda personer och verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporteringen för 2020 års verksamhet har byråerna angett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 21 och 191 insatser har genomförts per byrå under året vilket är en ökning jämfört med förra året då mellan 12 och 133 insatser genomfördes. Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått totalt cirka 117 000 personer. Allt mellan 295 och 70 000 personer har nåtts per byrå, med ett genomsnitt på nästan 6 500 personer per byrå. Även detta är en ökning jämfört med föregående år då byråernas insatser totalt nådde cirka 65 500 personer. Då nåddes mellan 493 och

20 000 personer per byrå, med ett genomsnitt på 3 900 personer per byrå. Dessa siffror ska dock tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan olika gällande hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet. Det kan alltså vara svårt att veta exakt hur många som har nåtts vid exempelvis en mäsas, en öppen föreläsning eller via sociala medier. Ökningen från föregående år kan bero på att några byråer har haft möjlighet att anställa personal och därmed haft möjlighet att genomföra fler insatser. Utöver det kan ökningen bero på att byråernas kapacitet växer ju längre de är verksamma. En byrå anger i sin slutrapportering att de blir allt bättre på att nå ut till allmänheten, vilket innebär att antalet ärenden ökar för varje verksamhetsår. Därtill vittnar flera byråer om en generell effektivisering i arbetet.

Verksamhet riktad till enskilda personer

MUCF delar upp verksamhet som riktas till enskilda personer i två kategorier: rådgivnings- respektive insatsärenden. Ett rådgivningsärende består av en enkel förfrågan där personen efter rådgivning agerar på egen hand eller har fått svar på sina frågor. Denna typ av ärende medför ingen uppföljning eller formell avslutning från verksamheternas sida, utan kan bestå av hänvisning till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet.

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

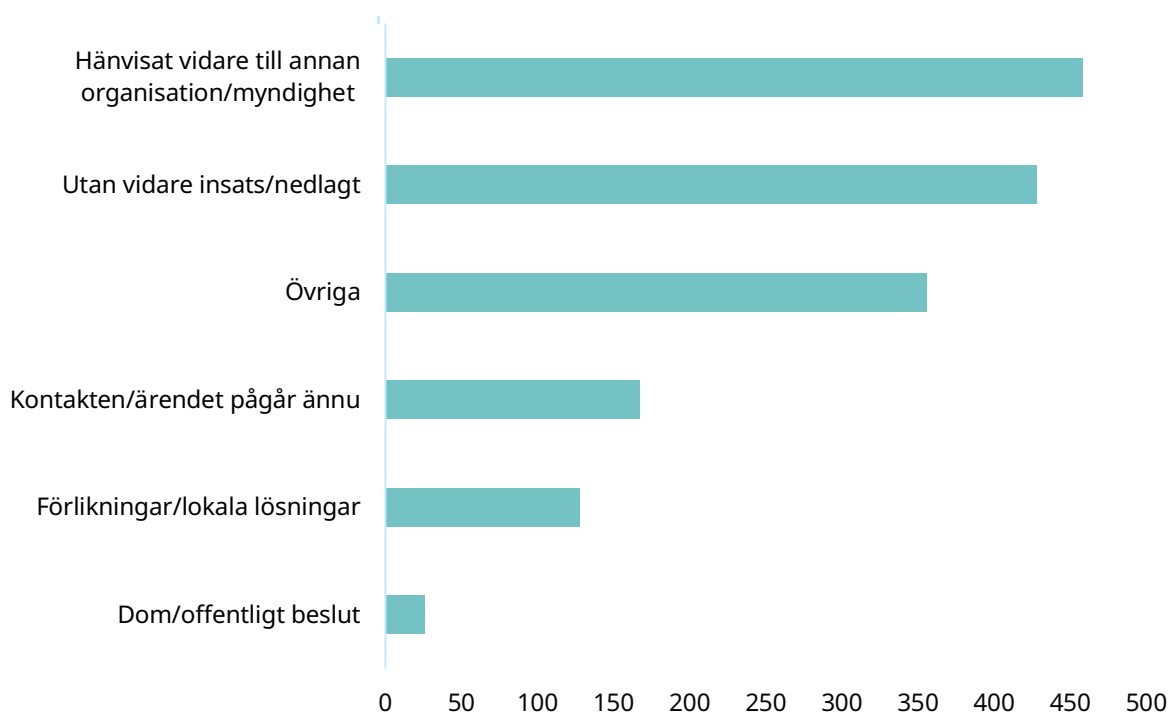
Under 2020 har byråerna hanterat totalt 1 080 rådgivningsärenden och 482 insatsärenden (tabell 3.2). Byråerna beskriver att kännedomen om deras verksamhet har ökat, vilket fått till följd att allt fler individer vänder sig till dem. Enligt verksamheternas uppskattning har de genomfört totalt 1 562 insatser till enskilda personer 2020.

Typ av ärende	2020	2019	2018
Rådgivningsärenden	1 080	1 085	892
Insatsärenden	482	479	421
Totalt	1 562	1 564	1 313

Tabell 3.2 Typ av ärende, antal 2018-2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

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



Figur 3.1 Hur ärenden har avslutats, 2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Det vanligaste svarsalternativet för hur ett ärende har avslutats 2020 är att ärendet ”hänvisats vidare till en annan organisation/myndighet” (458 ärenden). Dessa ärenden har först inneburit någon form av åtgärd från byrån innan det har konstaterats att det kan hanteras bättre av någon annan organisation som exempelvis Diskrimineringsombudsmannen, fackförbund, en annan antidiskrimineringsbyrå, Justitieombudsmannen eller Skolinspektionen.

Näst vanligast är kategorin ”utan vidare insats/nedlagt” (428 ärenden). I detta ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen brustit. I många fall avser det också ärenden där klienten inte återkommit trots upprepade kontakter, eller att individen inte väljer att lyfta ärendet gentemot motparten.

Ett stort antal ärenden (356) ingår i kategorin ”övriga”. Här ingår åtgärder som inte passar in i de andra kategorierna. Det kan exempelvis vara rena rådgivningsärenden. Det handlar också om

ärenden som påbörjades 2020 men avslutades 2021 och ärenden där byråerna testat en dialogmodell istället för traditionella metoder. Vissa byråer har klassat nedlagda ärenden som ”övriga” när preskriptionstiden för diskrimineringen gått ut eller när klienten brutit kontakten med byrån. En byrå uppger att ärenden som sorterats under kategorin ”övriga” kommer att återupptas om det kommer prejudicerande domar inom temat som ärendet berör. I ett annat ärende kunde en lokal lösning genomföras tillfälligt men ärendet kan komma att bli en domstolsprocess i framtiden. Slutligen kan det också handla om fall där klientens situation förändrats.

Avslutade ärenden kan även leda till ”förlikning/lokala lösningar” (128 ärenden), att ”kontakten fortfarande pågår” eftersom att ärendet pågår över brytpunkten för organisationens verksamhetsår (167 ärenden) eller till att ”dom/offentligt beslut” har meddelats i ärendet under året (26 ärenden).

I tabell 3.3 nedan redovisas en jämförelse av avslutade ärenden 2020 i förhållande till 2019 och 2018. Där framgår att antalet ärenden i kategorierna ”utan vidare insats/nedlagt” samt ärenden inom kategorin ”dom/offentligt beslut” minskat något 2020. . Antalet förlikningar och lokala lösningar är på en jämförbar nivå med tidigare år.

Notera även att antal ärenden i kategorin ”övrigt”, som ökade kraftigt under 2018, återigen minskat. Antalet ärenden är nu jämförbar med nivån 2017. 167 ärenden som påbörjats under året är ännu inte avslutade. Därför skiljer sig antal avslutade ärenden från det totala antalet ärenden.

Hur ärenden har avslutats	2020	2019	2018
Utan vidare insats/nedlagt	428	454	283
Förlikning/lokal lösning	128	124	135
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	458	406	266
Kontakten/ärendet pågår ännu	167	89	117
Dom/offentligt beslut	26	40	20
Övriga	356	357	489
Totalt	1 563	1 470	1 310

Tabell 3.3 Hur ärenden har avslutats, 2018–2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst

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

trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Flest ärenden, totalt 451 stycken, var kopplade till funktionsnedsättning 2020.

Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund	2020	2019	2018
Etnisk tillhörighet	342	369	336
Funktionsnedsättning	451	389	315
Kön	102	110	105
Könsidentitet eller könsuttryck	44	49	38
Religion eller annan trosuppfattning	78	70	60
Sexuell läggning	30	34	19
Ålder	72	42	32
Övrigt	324	379	366
Totalt	1 443	1 442	1 271

Tabell 3.4 Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund, 2018–2020.

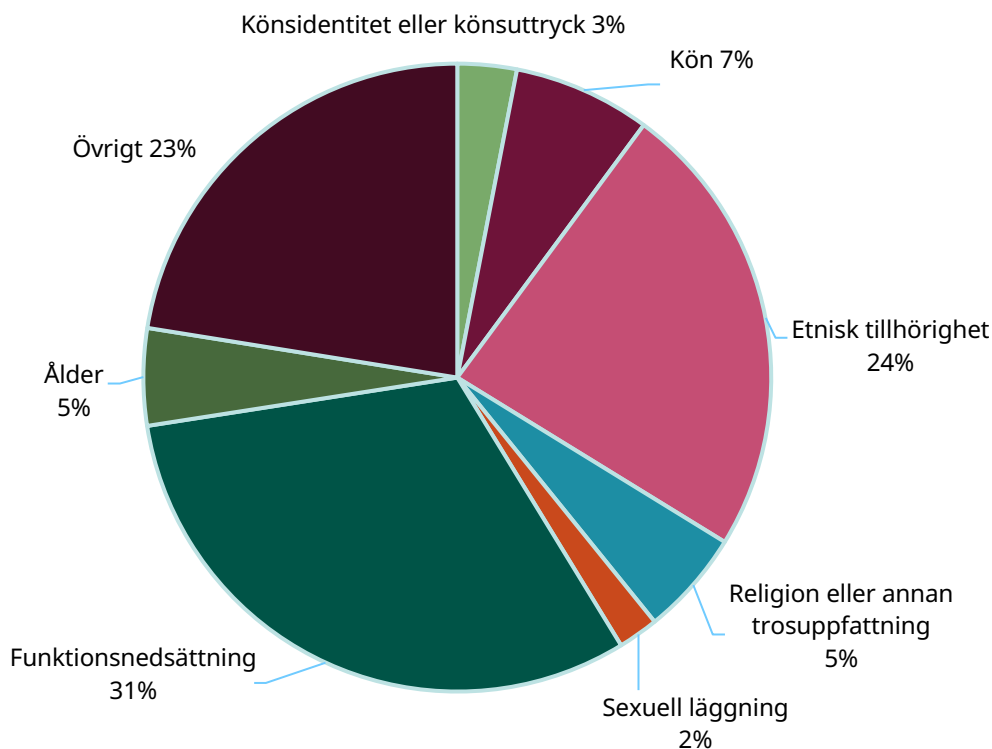
Källa: MUCF:s e-tjänst

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

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

I likhet med tidigare år är ”funktionsnedsättning”, ”etnisk tillhörighet” och ärenden i kategorin ”övrigt” vanligast (figur 3.2). En anmälan kan dock beröra flera diskrimineringsgrunder och därför

visar figur 3.2 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.



Figur 3.2 Andel ärenden i procent per diskrimineringsgrund 2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst

Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

Utifrån schabloniserade budgetposter går det att konstatera att byråerna lägger mest pengar på personal och administration både i genomsnitt och totalt (87 procent). Bidraget beskrivs överlag som mycket viktigt för byråernas existens och möjlighet att bedriva löpande verksamhet. Att merparten av bidraget går till löner är inte förvånande, då verksamheten i huvudsak är avhängig personal som hanterar ärenden, bedriver utbildning och annan verksamhet, medan själva aktiviteterna i sig oftast inte kostar särskilt mycket. Kort sagt – utan personal, ingen verksamhet. Självklart skiljer sig detta åt mellan de olika byråerna, men fördelningen i tabell 3.5 ger ändå en indikation på hur medlen används och hur byråerna fördelar de interna kostnaderna.

Budgetpost	Totalt redovisade kostnader	Medelkostnad per byrå	Procent av det totala bidraget
Personalkostnader	19 786 535	1 099 252	70,7
Administration	3 486 447	193 692	12,5
Verksamhet	1 812 380	100 688	6,5
Resor	166 098	9 228	0,6
Revision	325 726	18 096	1,2
Kompetensutveckling	162 970	9 052	0,6

Tabell 3.5 Intern fördelning av bidraget 2020. Totalt redovisade kostnader i kronor för alla antidiskrimineringsbyråer, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

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

	Anställda	Årsarbetskrafter	Frivilliga
Genomsnitt	4,3	2,7	8,2
Median	4	2,15	7,5

Tabell 3.6 Antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå. Genomsnitt och median 2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

4. Bidragets resultat och effekter

Här beskrivs effekterna av statsbidraget, mot bakgrund av förordningens syften. Kapitlet baseras på intervjuer med fyra antidiskrimineringsbyråer som beviljats bidrag samt uppgifter lämnade i antidiskrimineringsverksamheternas slutrapporter. Intervjuerna har fokuserat på att synliggöra vilka resultat och effekter som statsbidraget skapat, genom att beskriva läget innan organisationerna fick bidrag, organisationernas syfte med att ansöka om bidraget, vilken verksamhet som bidraget möjliggjort och viken betydelse detta haft för individer, för byråerna och för samhället i stort. I intervjuerna fick organisationerna också beskriva hur situationen hade varit om de inte hade fått bidrag. Den kontrafaktiska situationen är betydelsefull, eftersom effekten utgörs av skillnaden mellan att få och inte få bidrag.

Intervjuerna visar att byråerna i de flesta fall har fått bidrag ända sedan verksamheten startade. Bidraget uppges även vara en förutsättning för att kunna driva verksamheten. Detta eftersom det används till organisationens ordinarie verksamhet, som skräddarsyfts utifrån förordningens syften. Sannolikheten att byråerna skulle existera utan bidraget är närmast obefintlig. De byråer som ändå resonerar kring vad som skulle gå att genomföra utan bidraget uppger att de skulle förlora kompetens och att verksamheten skulle övergå från att vara kontinuerlig till att bestå av några enstaka insatser. De skulle inte kunna bedriva någon rådgivning till enskilda och inte heller kunna driva några domstolsprocesser. Mot bakgrund av hur avgörande bidraget är för byråerna önskar många även att det skulle vara mer långsiktigt. Byråerna upplever att den ekonomiska situationen är otrygg då de inte i förväg kan veta om fler byråer kommer att vara med och dela på anslaget för antidiskrimineringsverksamheten kommande år.

De intervjuade uppger att de inte hade kunnat söka ett motsvarande bidrag från någon annan aktör. Konsekvensen av ett minskat eller uteblivet bidrag hade istället blivit att krympa eller lägga ned verksamheten, eventuellt i kombination med att fokusera tydligare på att söka och driva projekt. Dessa projekt behöver då få en annan inriktning än byråns nuvarande verksamhet, för att kunna konkurrera om bidrag från andra finansörer. Mot bakgrund av detta drar MUCF slutsatsen att de effekter som verksamheterna beskriver kan hänföras tillbaka till att de fick statsbidrag.

Byråernas verksamhet stämmer väl överens med förordningens syfte att motverka och förebygga diskriminering på lång sikt. Verksamheterna bidrar även till att uppnå målet för civilsamhällespolitiken, nämligen att förbättra villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin.

I detta kapitel diskuteras verksamheternas inriktning och aktiviteter samt deras resultat och effekter på kort och lång sikt. Utgångspunkten är de intervjuer med fyra organisationer som genomförts och de fritextsvar som lämnats i organisationernas slutrapporter. De kvantitativa resultat som redovisas i verksamhetslogiken (nedan) har beskrivits mer utförligt i kapitel tre om bidragets användning. Det

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

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

Antidiskrimineringsbyråernas tre ben	Förordningens (SFS 2002:989) tillvägagångssätt för att motverka och förebygga diskriminering
Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda	Avgiftsfri rådgivning och information till en enskild om hur han eller hon kan ta tillvara på sina rättigheter.
Kompetensutveckling och utbildning	Opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning.
Opinionsbildning	

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

De tre benen i verksamheten bildar strukturen för kapitlet. I anslutning till varje ben beskrivs hur verksamheten ser ut och vilka effekter de har skapat, baserat på intervjuerna med de fyra antidiskrimineringsbyråerna och byråernas slutrapporter. Kapitlet avslutas av en kort beskrivning av möjliga förändringar, i syfte att underlätta för byråerna att driva en framgångsrik verksamhet.

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

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

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

Tabell 4.2 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråerna.

Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda

Den kostnadsfria rådgivningen och stödet till enskilda är den del av verksamheten som de intervjuade vanligen lyfter som mest central. Den upplevs skapa de mest påtagliga effekterna för individer, och i förlängningen, för samhället.

Rådgivning och stöd sker både genom enklare ärenden, så kallade rådgivningsärenden, och mer omfattande insatsärenden, där byrån ger stöd och utreder ett ärende under en längre tid. Då rådgivningsärendena huvudsakligen innebär att lotsa personer som har kapacitet att hantera det fortsatta ärendet på egen hand i rätt riktning, är det främst inom insatsärendena som byråerna ser den största effekten av sitt arbete – att individer får upprättelse. Individens upprättelse är av största vikt, även om det i sig inte motverkar eller förebygger diskriminering. Det handlar snarare om att mildra det lidande som den diskriminerade personen utsätts för. Däremot kan upprättelsen utgöra ett första steg i en effektkedja. Detta första steg följs av en förändring inom den organisation som agerat på ett diskriminerande sätt, vilket förebygger framtida diskriminering. Den effekten beskrivs utförligare längre fram i detta kapitel.

En av byråerna framhäver att antidiskrimineringsverksamheterna hjälper personer att återfå förtroendet för demokratin när tilltron till samhället skadats till följd av diskriminering. På så sätt stärks inte bara individens känsla av tillhörighet utan också säkerheten i samhället som annars kan hotas av människor som tappat förtroendet för demokratin som samhällssystem. Sambandet vilar på antagandet att personer som utsätts för diskriminering känner sig illa behandlade och åsidosatta av samhället som helhet och därmed vänder sig mot samhället och det demokratiska systemet på olika sätt. Genom att motverka den här processen anser en av byråerna att de bidrar till det långsiktiga effektmålet att villkoren för det civila samhället som central del i demokratin har förbättrats.

Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet har i hög grad påverkats av pandemin som startade 2020. Åtgärderna för att hindra spridningen av Covid-19 har under större delen av året begränsat byråernas vanliga sätt att genom fysiska evenemang eller utbildningar informera personer om att de kan vända sig till byråerna med enskilda ärenden. Trots att byråerna inte kunnat nå ut till allmänheten i lika hög utsträckning som innan, finns exempel på att ärendemängden ökat. En byrå uppger att antalet anmälningar har ökat med åtta procent under 2020 jämfört med 2019.

En av byråerna beskriver i sin slutrapport en effektivisering i ärendehantering som uppstått till följd av pandemin som gjort att man klarat av att hantera en ökad ärendemängd:

Vi har lyckats bra med vår ärendehantering som trots en stor ökning i antalet hanterade ärenden under året kunnat fortgå som vanligt även om det allra mesta ställts om från fysiska möten till telefon- eller videomöten. Det har snarare lett till en effektivare hantering än tidigare då det alltid varit en stor utmaning att hitta mötestider för fysiska möten.

Stödet till enskilda har stor betydelse för individens upprättelse, men är också betydelsefullt på ett bredare plan. Byråerna ser hur de olika delarna av verksamheten vävs samman, där ett individärende om diskriminering kan leda till större förändringar i det ordinarie arbetet i den diskriminerande organisationen. En av byråerna beskriver i intervju med MUCF hur arbetsplatser kan förändras till följd av byråernas insatser:

På lång sikt handlar det om att ändra på strukturer på exempelvis arbetsplatser, vilket ingår i våra aktiva åtgärder. Detta gör att den fysiska miljön blir tillgänglig, vilket ger en strukturförändring på lång sikt.

Under intervjuerna blir det tydligt att antidiskrimineringsbyråerna anser sig ha lättare att få förtroende och tillit bland enskilda, än vad en myndighet med motsvarande uppdrag skulle ha. Detta på grund av att byråerna är ideella organisationer på lokal och regional nivå, vilket skapar tillit hos medborgarna. Lokalkännedom och lokal närvaro kännetecknar antidiskrimineringsbyråernas verksamhet och är en konsekvens av de kriterier för bidragsgivningen som ingår i förordningen som styr MUCF. Här är alltså kopplingen mellan förutsättningar och verksamhet tydlig. Den omedelbara tilliten och förtroendet beskrivs som en avgörande skillnad, när de intervjuade jämför med en situation där en myndighet skulle ha motsvarande uppdrag:

Byrån är lätt att få kontakt med. Det kan vara lättare för människor att kontakta en byrå än en myndighet. Personerna som kontaktar byrån behöver inte heller kunna allt eller ha tänkt klart när de vänder sig till byrån.

En av byråerna menar att allmänhetens vetskap om att byrån finns lokalt motverkar nuvarande diskriminering och förebygger framtida:

Att byrån finns på lång sikt kommer göra att fler arbetar med det förebyggande arbetet. Man blir uppmärksam på att något behöver göras i diskrimineringsfrågorna. Att byrån finns i närområdet gör att andra måste arbeta med frågorna och att fler inser att det är viktigt.

Mekanismen vilar på antagandet att antidiskrimineringsbyråns fysiska närvaro fungerar som påminnelse om vikten av att arbeta mot diskriminering. Det gör att aktörer i närområdet

automatiskt börjar förebygga diskriminering, även utan antidiskrimineringsbyråns omedelbara inblandning.

Antidiskrimineringsbyråernas professionalitet är en viktig faktor för det genomslag de kan få i samhället. En av byråerna påpekar särskilt hur betydelsefullt det är att deras anställda är jurister som har kunskap om diskrimineringslagstiftningen. De har tillgång till det språk och de verktyg som gör att de kan ge rådgivning av god kvalitet. Det gör också att de blir tagna på allvar, just för att de är jurister och företrädare den enskilda. En av byråerna beskriver sig själva så här i sin slutrapport:

Vi har en stark grundverksamhet som är både tydlig och professionell. Vi vet att vi är en viktig och efterfrågad aktör i frågor om normer och värderingar, mänskliga rättigheter och antidiskriminering. Vi har under 2020 återigen visat att vi har en juridisk verksamhet som är på riktigt och som gör skillnad för individer och bidrar till individens möjlighet till upprättelse.

Denna professionalitet vilar i hög grad på juridisk kompetens och den finansiella möjligheten att anställa jurister. Detta har extra stor betydelse inom ett juridiskt område som relativt sett inte är särskilt etablerat. Detta beskrivs av en av byråerna i intervju med MUCF:

Byrån behöver ha två jurister för att kunna driva processer. Det är resurskrävande arbete eftersom diskrimineringslagen är väldigt oprövad. Det innebär därför extra stort arbete eftersom det inte finns en omfattande praxis att luta sig mot.

Effektkedjan består alltså i att byråerna tack vare bidraget från MUCF har den finansiella kapacitet som krävs för att anställa jurister med rätt kompetens. Särskild kompetens inom frågor som rör diskrimineringslagstiftningen är avgörande för att kunna bedriva rådgivning av hög kvalitet. När byråerna har kapacitet att göra det, ökar chansen att individen får upprättelse och att allmänhetens förtroende blir tillräckligt starkt för att fler personer ska vilja vända sig till byrån för att få stöd.

I vissa fall driver byråerna ärenden hela vägen till domstol. Ett sådant ärende kan ta mycket resurser i anspråk, men är likafullt viktigt för individens upprättelse och förmåga att gå rakryggad ifrån situationen. För nyetablerade antidiskrimineringsbyråer innebär inledandet av en rättsprocess ett stort steg för byråns utveckling. En av byråerna uppger att de under 2020 för första gången lämnat in en stämningsansökan i domstol, vilket inneburit en utökning av de verktyg de använder för att motverka diskriminering. Även en annan byrå lyfter att de tack vare bidraget från MUCF själva har haft möjlighet att driva ett ärende i domstol under 2020. De kopplar samman domstolsprocessens effekter på individnivå med större effekter på organisations- och samhällsnivå.

När ärenden drivs i domstol skapas förändring inte enbart i den diskriminerande organisationen. Det ger även ringar på vattnet i samhället i stort, uppger en byrå i sin slutrapport, genom att media skriver om ärendet och medvetandegör individer om möjligheten att få stöd i diskrimineringsärenden:

Under 2020 fick (byrån) framgång i domstol i ett ärende /.../. Den omfattande mediebevakningen i detta fall ledde till att ett flertal anmälningar i likande ärenden inkom till oss och till andra antidiskrimineringsbyråer under 2020 och även under början av 2021.

Sammantaget tyder antidiskrimineringsbyråernas redovisningar och intervjusvar på att rådgivning och stöd till enskilda har bidragit till att diskriminering har motverkats och förebyggts. Att döma av byråernas beskrivningar kan framgångarna till stor del förklaras just av att byråerna som driver ärendena är lokalt baserade och har tillgång till juridisk kompetens, vilket skapar tillit och förtroende. Det i kombination med den uppmärksamhet som antidiskrimineringsverksamheten ger upphov till, ökar ärendemängden hos byråerna. Fler ärenden innebär att fler individer får upprättelse, vilket i förlängningen kan tänkas leda till mindre diskriminering. Uppmärksamheten riktas också mot diskrimineringsfrågor generellt, vilket innebär att fler aktörer än bara antidiskrimineringsbyråerna engagerar sig i det förebyggande arbetet.

Sammanfattning

Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomiska möjligheter att driva verksamhet.
- Antidiskrimineringsbyråerna är ideella och lokalt baserade, vilket tillsammans med deras juridiska kompetens skapar tillit och förtroende hos allmänheten.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsbyråerna kunnat genomföra följande prestationer:

Prestationer

- Antidiskrimineringsverksamheterna har tack vare den juridiska kompetensen drivit 1 080 rådgivningsärenden och 482 insatsärenden på ett kvalitativt sätt. Dessa ärenden har avslutats på följande sätt:
 - Utan vidare insats/nedlagt (428 ärenden)
 - Förlikning/lokal lösning (128 ärenden)
 - Kontakten/ärendet pågår ännu (167 ärenden)
 - Dom/offentligt beslut (26 ärendet).
 - Byråerna poängterar särskilt vikten av att kunna driva domstolsprocesser. Dessa processer ger upphov till mediebevakning som i sin tur leder till att fler personer blir medvetna om möjligheten att få stöd i diskrimineringsfrågor. Det gör att antalet ärenden som inkommer till byråerna ökar.
 - Hänvisning till annan myndighet/organisation (458 ärenden)
 - Övrigt (356 ärenden)

Prestationerna ger upphov till följande kortsiktiga effekter:

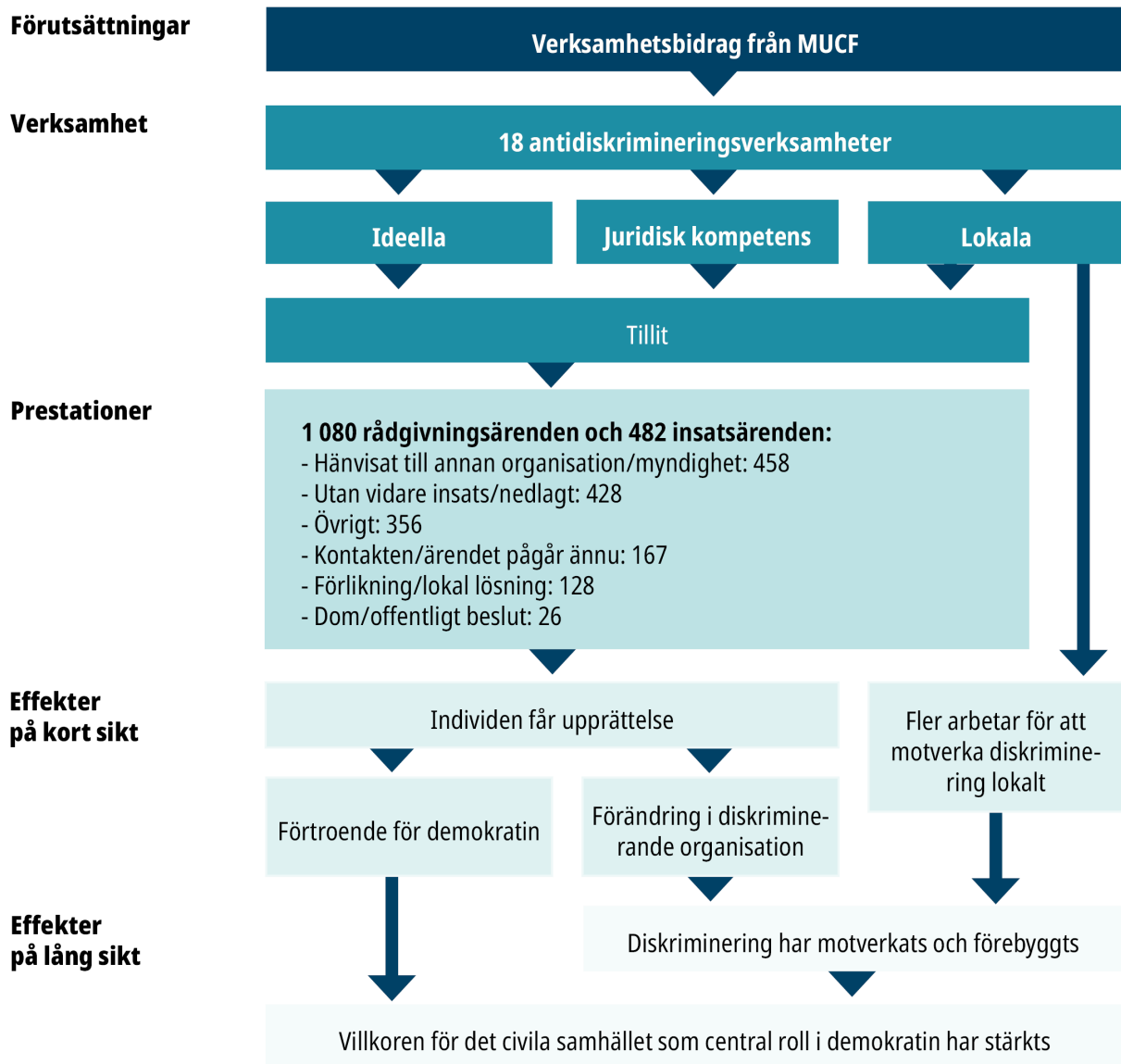
Effekter på kort sikt

- Individer som utsatts för diskriminering får upprättelse.
- Organisationer som fått påpekande att de diskriminerar kan justera sin verksamhet så att diskrimineringen minskar.
- När diskriminerade individer får upprättelse minskar risken för att de förlorar förtroendet för demokratin, vilket innebär en ökad säkerhet i samhället.
- Det faktum att byråerna är lokalt baserade sprider en medvetenhet i närområdet, vilket gör att fler aktörer på lokal nivå börjar arbeta mot diskriminering.

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

Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.
- Villkoren för det civila samhället som central roll i demokratin har stärkts.



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

Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning utgör det andra benet i antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. Byråerna genomför i normala fall en stor mängd utbildningsinsatser riktade mot både allmänhet, offentliga aktörer, näringsliv och organisationer i det civila samhället. Det kan vara allt från korta offentliga föreläsningar och informationsinsatser till längre utbildningsinsatser för en enskild organisation där man kombinerar föreläsningar, workshops och praktiska övningar. En av byråerna har gjort en uppföljning av utbildningsverksamheten som visar att deltagarna tycker att innehållet är relevant och att utbildningen håller hög kvalitet.

Utbildningsverksamheten är den del av byråernas arbete som drabbats hårdast av pandemin och många utbildningstillfällen har behövt ställas in. En byrå beskriver dock hur de lyckats skapa digitala utbildningar som kunnat genomföras trots restriktionerna. Detta nya sätt att utbilda vill byrån fortsätta med framöver.

En av byråerna beskriver i sin slutrapport hur de genom att anordna utbildningar når ett stort antal personer och att de trots pandemin lyckats genomföra utbildningsinsatser:

Under året har (byrån) sammanlagt genomfört ca 45 utbildningar och informationsspridningsinsatser /.../ Det innebär att över 3 600 personer har deltagit /.../. Om vi lägger till de som deltagit i kortare information om diskriminering och byråns verksamhet vid mässor, genom utskick, kampanjer på nätet, panelsamtal eller andra informationsspridningstillfällen har över 5 000 personer nåtts av information eller utbildning om byrån, diskriminering och lika rättigheter.

Utbildningarna kan antas höja kunskapen om diskriminering hos deltagarna, vilket i sin tur bidrar till att det långsiktiga effektmålet att motverka och förebygga diskriminering uppfylls.

Utbildningarna är också viktiga för att öka kännedomen om antidiskrimineringsbyrån och möjligheten att få stöd och rådgivning i det egna fallet. Liksom beskrivits i tidigare avsnitt utgör denna medvetenhet en förutsättning för att byråerna ska nå ut till individer som drabbas av diskriminering och kunna hjälpa dem. En av byråerna beskriver sambandet i sin slutrapport:

Vi ser våra utbildningar, som efterfrågats även detta år, som en framgångsfaktor på flera nivåer: dels har vi själva börjat känna oss kompetenta och trygga i det vi förmedlar, dels har omgivningen fått så god kännedom om oss att de efterfrågar våra tjänster.

Eftersom det har varit svårt att genomföra externa utbildningar riktade till allmänheten under 2020 har många byråer istället fokuserat på att stärka sin långsiktiga interna kapacitet genom intern utbildning och verksamhetsutveckling. Det har bland annat handlat om att uppdatera ärenderutiner, förbättra omvärldsbevakningen och utbilda sig inom juridik och kommunikation. Kompetenshöjningen har resulterat i en mer preciserad rådgivning gentemot enskilda. Det kan antas att information, stöd och vägledning av hög kvalitet utgör det första steget i en god analys av en situation där diskriminering potentiellt har förekommit. Det minskar sannolikt risken för att diskriminering inte upptäcks eller missbedöms. På så sätt bidrar intern kompetensutveckling inom antidiskrimineringsbyråerna indirekt till uppfyllelse av det långsiktiga effektmålet att motverka och förebygga diskriminering. En av byråerna beskriver i sin slutrapport hur verksamhetsutvecklingen påverkat dem:

Tack vara de kompetenshöjande insatser som gjorts för vår personal och de digitala verktygen kan vi nu erbjuda en effektivare, tryggare och mer kvalitetssäkrad rådgivning till våra klienter. /.../ Det förs nu också en tydlig statistik över de ärenden som inkommer till oss.

Intern verksamhetsutveckling kan också i förlängningen leda till att fler personer väljer att engagera sig ideellt i antidiskrimineringsbyråernas arbete. Det kan tänkas stärka omfattningen och kvaliteten i de insatser byråerna genomför. Ju fler som bidrar, desto större räckvidd får insatserna och desto mer resurser finns att göra ett bra jobb. En av byråerna beskriver i sin slutrapport hur utvecklandet av en kommunikationsstrategi har bidragit till att nå ut till fler viktiga aktörer:

Under året har vi tagit fram och arbetat efter en strategisk kommunikationsplan som stöd i det löpande kommunikationsarbetet i sociala medier. Detta har effektiviserat vår digitala synlighet och hjälpt oss sprida (byråns) aktiviteter på sociala medier för att nå fler. Planen har också bidragit till att föreningen utökat sitt nätverk på LinkedIn, vilket har lett till flertalet nya viktiga kontakter, såsom skolpolitiker, rektorer och intresserade valt att engagera sig som volontärer eller styrelseledamöter.

En annan del av byråernas verksamhet som fått ökat fokus under pandemin är samverkan med andra aktörer. Framför allt lyfter majoriteten av byråerna vikten av samverkan med andra antidiskrimineringsbyråer, vilket bidrar till ökad kompetens. Ju högre kompetens, desto bättre förutsättningar att motverka och förebygga diskriminering. Man beskriver i slutrapporteringen hur samverkan mellan byråerna utvecklats genom regelbundna möten om verksamhets- och kompetensutveckling:

En stor framgång under året är det samverkansarbete vi genomfört på såväl lokal, regional och nationell nivå - trots att digitala sammanhang på vissa sätt försämrar möjligheter till nätverkande så förbättras de på andra sätt. Vi sätter ett stort värde i den upparbetade samverkan som skett med andra antidiskrimineringsbyråer och är glada och stolta över att kunna bidra till övriga byråers arbete med våra kompetenser och erfarenheter.

Även betydelsen av samverkan med offentlig sektor lyfts fram. Byråerna vittnar om hur de i större utsträckning än tidigare får förfrågningar från myndigheter om samarbete. Myndigheter ber också i allt högre grad om inspel från byråerna när det gäller regionalt arbete för lika rättigheter, vilket tolkas som ett uttryck för byråernas höga anseende. Överlag präglas omgivningens syn på antidiskrimineringsverksamheterna av en stark tilltro. Byråerna upplevs som seriösa och kompetenta, vilket gör att fler vänder sig dit för att få hjälp. Med största sannolikhet förebyggs

diskriminering tack vare den hjälp som byråerna kan bistå med. Att organisationer inom offentlig sektor på eget initiativ kontaktar byråerna tyder på en vilja att arbeta mot diskriminering, vilket kan tänkas öka sannolikheten för att kunskap faktiskt tas tillvara och används. Detta exemplifieras i en slutrapport:

Vi har ett gott samarbete med en bred uppsättning aktörer inom offentlig, privat och ideell sektor. Betydelsefulla aktörer i länet involverar oss aktivt när de efterfrågar kompetens i våra frågor. Detta indikerar att (byrån) är känd och etablerad, och att vi är en efterfrågad samarbetspartner och samhällspåverkare.

Antidiskrimineringsverksamheterna kan också fungera stärkande för organisationer i civilsamhället. En av byråerna berättar hur de under större event kunnat agera plattform för mindre ideella organisationer genom att hålla seminarium. På så sätt har organisationer med sämre ekonomi fått möjlighet att göra sina röster hörda. Det kan anses utgöra ett bidrag till att förbättra villkoren för civilsamhället att ha en central roll i demokratin. En annan byrå beskriver i intervju med MUCF hur deras verksamhet fungerat inspirerande och motiverande för andra ideella organisationer när det kommer till demokratiarbete:

Att byrån arbetar med demokrati- och rättighetsfrågor fångar upp ett intresse hos föreningar som ibland har glömt bort varför de startade sin förening. Byrån hjälper då föreningarna att komma i gång med sitt demokratiarbete, exempelvis genom kunskapshöjande insatser.

Sammantaget visar intervjuerna och slutredovisningarna att antidiskrimineringsbyråernas arbete med utbildning och kompetensutveckling ökar kännedomen om byråernas arbete. Det bidrar till att öka kunskapen om diskriminering och aktiva åtgärder. Utbildning och kompetensutveckling är också ett medel för att samverka med och sprida kunskap till organisationer i ideell och offentlig sektor. Det finns visserligen gott om företag som erbjuder liknande utbildningar, men det unika i antidiskrimineringsbyråernas utbildningsverksamhet är att de erbjuder stöd även till organisationer som inte kan betala för sådana tjänster, vilket gör att de har en tydligt marknadskompletterande roll. Det är troligt att byråernas utbildningar och kompetensutveckling bidrar till att motverka och förebygga diskriminering. Verksamheterna har också givit exempel på hur de bidragit till att villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin har förbättrats.

Sammanfattning

Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomisk möjlighet att driva verksamheterna.
- Byråerna har enligt egen bedömning hög kompetens att bedriva verksamheten, vilket skapar tillit hos externa aktörer.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsbyråerna uppgett att de kunnat genomföra följande prestationer:

Prestationer

- Utbildningsinsatser av hög kvalitet med relevant innehåll.
- Verksamhetsutveckling för effektivare och mer kvalitetssäkrad rådgivning.
- Samverkan med andra antidiskrimineringsbyråer, liksom med offentlig och ideell sektor.

Prestationerna ger enligt byråerna upphov till följande kortsiktiga effekter:

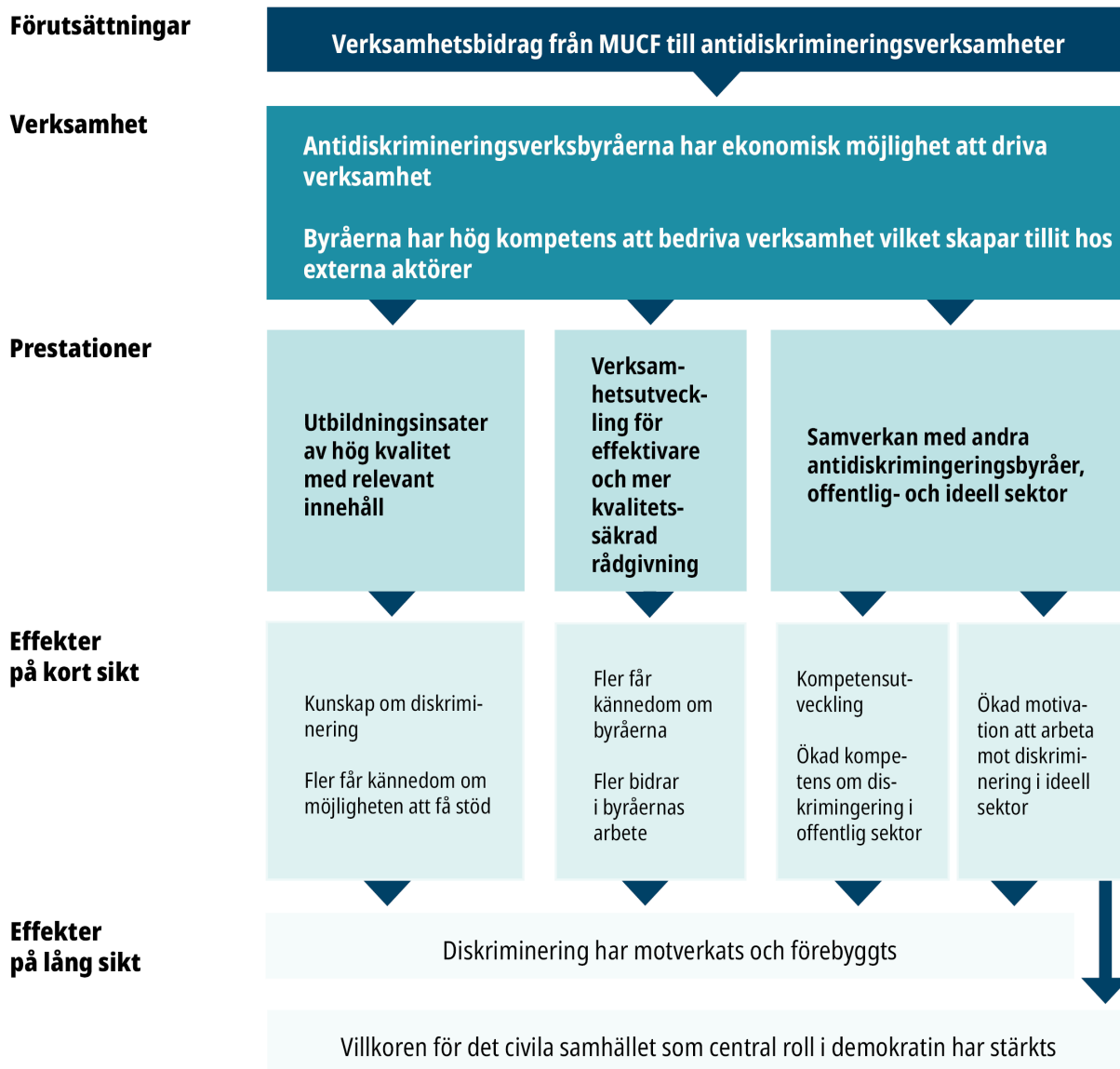
Effekter på kort sikt

- Utbildningstillfällena sprider kunskap om diskriminering.
- Utbildningstillfällena bidrar också till att fler får kännedom om att antidiskrimineringsverksamheterna finns. Det gör att personer som utsätts för diskriminering lättare kan få stöd.
- Förbättrad kommunikation gör att fler får kännedom om byråerna. Det leder också till att fler personer väljer att bidra i byråernas arbete.
- Samverkan mellan antidiskrimineringsbyråer bidrar till kompetensutveckling.
- Samverkan gör att kompetens inom diskrimineringsfrågor ökar i offentlig sektor.
- Samverkan bidrar också till att motivationen för att arbeta mot diskriminering inom ideell sektor ökar.

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

Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.
- Villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin har förbättrats.



Figur 4.2 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med kompetensutveckling och utbildning.

Opinionsbildning

Opinionsbildning är det tredje benet i antidiskrimineringsbyråernas verksamhet. Byråerna kan använda sig av flera olika verktyg för att skapa opinion kring frågor som rör diskriminering. Ett verkningsfullt verktyg är att skriva remissvar. Det innebär att antidiskrimineringsbyråernas perspektiv tas i beaktande i utformande av ny lagstiftning. Det uppges i en av intervjuerna:

Byrån är ofta remissinstans och svaren vi skriver leder väldigt ofta till förändringar. Vi skiljer oss från myndigheter i vårt perspektiv eftersom byrån står närmare människor.

Genom remissvaren kan antidiskrimineringsbyråerna påverka arbetet mot diskriminering på ett nationellt plan, vilket kompletterar det lokala arbetet med att förebygga och motverka diskriminering.

I likhet med utbildningsverksamheten är den tydligaste effekten av byråernas opinionsbildning att fler får kännedom om dem, vilket i sin tur ger nya kontakter och ärenden. En av byråerna beskriver i sin slutrapport hur de fått stort genomslag i traditionell media:

Även om medierapporteringen har fokuserat mycket på pandemin har vi fått väldigt bra genomslag för våra frågor i traditionella medier, vilket innebär att vi har kunnat förmedla våra budskap brett och till ett väldigt stort antal människor runtom i landet. Vi har publicerat debattartiklar, blivit intervjuade och fått vårt arbete omnämnt i såväl rikstäckande media som i större och mindre lokaltidningar.

Till följd av pandemin beskriver flera byråer i sina slutrapporter hur de behövt ägna mer kraft åt att synliggöra sin verksamhet digitalt, bland annat via sociala medier:

Ökad synlighet på digitala plattformar har varit mycket viktigt för att öka synligheten generellt under året. För att skapa tydlighet och ge extra tid till några utvalda frågor har (byrån) därför satsat på ett antal digitala kampanjer med olika fokus. Vi har genomfört 10 digitala kampanjer under året.

Opinionsbildning bidrar även till att etablera byrån som en legitim aktör på lokal och regional nivå. Det är ett långsiktigt arbete, men flera av de intervjuade beskriver det som en viktig strategi, särskilt under verksamhetens tidiga år. En av de intervjuade lyfter att byråerna genom opinionsbildningen har möjlighet att föra ut kunskap som kan ligga till grund för ett långsiktigt påverkansarbete tillsammans med andra aktörer. I förlängningen menar den intervjuade att det kan bidra till att ge effekt på strukturell nivå, där arbetet att motverka och förebygga diskriminering sprids till aktörer som börjar driva frågorna självständigt. Byrån berättar:

Vi ser jättestora effekter sedan vi startade. Vi har fått in diskrimineringsfrågan i arbetet i regionen och nu är regionen väldigt framåtsträvande i sitt eget arbete mot diskriminering. De går ofta till och med längre än vad diskrimineringslagen kräver.

Byråerna uppger också att ärendemängden i vissa fall kan bli för hög. Med tiden och i takt med att byrån blir mer känd, ökar enligt byråerna risken att byrån får så mycket ärenden att det är svårt att hinna handlägga dem på ett bra sätt. I vissa fall kan det leda till att byrån väljer att hålla tillbaka lite i det opinionsbildande arbetet, vilket framkommer i en av intervjuerna:

För att nå ut behöver vi ha personal som hinner åka runt i kommunerna och knyta kontakter, ägna sig åt samverkansmöten och så vidare. När vi når ut och håller utbildningar kommer det i regel in fler utbildningsförfrågningar och fler juridiska ärenden som ska hanteras. Detta i sin tur kräver ytterligare personal, vilket vi inte har. Det blir ett slags moment 22 där vi varken hinner eller vågar expandera av rädsla för hur vi ska kunna ta om hand den verksamhet som kommer in.

Sammantaget visar intervjuerna att opinionsbildning är ett av de främsta sätten för byråerna att öka kännedomen om sin verksamhet. Opinionsbildningen kan bidra till att förebygga diskriminering genom att öka samhällets kunskap och intresse för diskriminering. Det kan ske genom remissvar och mediatlagor som påverkar synen på diskrimineringsfrågor på nationell nivå. Den tydligaste effekten av opinionsbildningen är emellertid att kännedomen om byråernas verksamhet ökar. Det ökar i sin tur möjligheterna för enskilda att få stöd och rådgivning, eller hjälp i att hitta rätt väg in bland samhällets många myndigheter. När kännedomen ökar, växer även tillströmningen av nya ärenden. Det tyder på att den upplevda diskrimineringen kan vara större än det drygt 1 500 ärenden som byråerna hanterade under 2020.

Sammanfattning

Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomisk möjlighet att bedriva verksamhet.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat genomföra följande prestationer:

Prestationer

- Remissvar.
- Inlagor i traditionella medier såsom debattartiklar och intervjuer samt kampanjer i sociala medier.
- Generellt påverkansarbete på regional nivå.

Prestationerna ger upphov till följande kortsiktiga effekter:

Effekter på kort sikt

- Remissvaren gör att antidiskrimineringsbyråernas perspektiv tas tillvara i de beslut som fattas av riksdag och regering.
- Antidiskrimineringsverksamheternas synlighet i media gör att kännedomen om deras verksamhet ökar. Fler vänder sig till byråerna för att få hjälp.
- Påverkansarbetet på regional nivå bidrar till att regionen börjar arbeta självständigt med att uppmärksamma och undvika diskriminering.

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

Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



Figur 4.3 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med opinionsbildning.

5. Avslutande diskussion

Här diskuteras de utmaningar antidiskrimineringsbyråerna lyft. Kapitlet avslutas med MUCF:s bedömning och förslag framåt.

Utmaningar för antidiskrimineringsverksamheterna

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.

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

Osäkra ekonomiska resurser

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

MUCF:s bedömning

MUCF bedömer att bidraget kan göra störst nytta genom att antidiskrimineringsbyråerna ges möjlighet att arbeta förebyggande och att aktivt hjälpa och stötta personer som känner sig utsatta för diskriminering. Att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället är betydelsefullt då det kan kännas lättare att vända sig till en byrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. I slutrapporterna syns att bidragen gör skillnad. MUCF kan även följa upp byråernas verksamhet genom uppstartsträffar och projektbesök hos antidiskrimineringsbyråerna.

2018 var det första året med det höjda anslaget till antidiskrimineringsverksamheten. Därmed är det ännu inte möjligt att beskriva de långsiktiga förändringarna utifrån det höjda anslaget. Det kommer MUCF att kunna redovisa genom att studera kommande års slutrapporter.

MUCF ser en fortsatt stark utveckling mot att antidiskrimineringsbyråerna har jurister anställda och arbetar alltmer mot att driva processer i domstol. Det framgår även av byråernas rapportering att den juridiska kompetensen i verksamheten är värdefull i det löpande arbetet. MUCF drar därför slutsatsen att antidiskrimineringsbyråernas arbete delvis förändras i och med den mer tydligt juridiska inriktningen. Det är ett viktigt arbete som efterfrågas av individer som upplever sig diskriminerade. Då det juridiska arbetet är resurskrävande behöver byråerna avsätta mer resurser till att stärka den juridiska kompetensen. Det är viktigt att byråerna, så långt det är möjligt, kan förutse sina bidrag för att säkra en juridisk kompetens över tid. MUCF ser därför vikten av ett utökat anslag till antidiskrimineringsverksamheterna.

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

MUCF föreslår

MUCF föreslår att regeringen ökar storleken på bidraget som antidiskrimineringsbyråer kan söka. Syftet är att säkerställa det fortsatta arbetet i diskrimineringsfrågor samt att fler personer som utsätts för diskriminering kan få upprättelse, genom att antidiskrimineringsbyråerna kan fungera som komplement till Diskrimineringsombudsmannen.

MUCF föreslår också att regeringen utöver det befintliga bidraget avsätter ett särskilt belopp för att stimulera etableringen av nya byråer i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet.

6. Referenser

Ekonomistyrningsverket (2016) *Vägledning Verksamhetslogik*. 2016:31.

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

Diskrimineringslagen (2008:567) Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021).
Antidiskrimineringsverksamheter 2021 - Återrapportering av bidragets användning och effekter för verksamhetsåret 2019, Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2020). *Coronakrisens konsekvenser för det civila samhället – lägesbild oktober 2020*, Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

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

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

7. Bilagor

1. Beviljade ansökningar 2020

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 555 555
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 555 555
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Väst	Antidiskrimineringsbyrån Väst	Göteborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 555 555
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 555 555
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 555 555
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 555 555
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 555 555
Civil Rights Defenders	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg	1 555 555

Tabell 7.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2020.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Bidragsår	Antal			Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag/ Avvisning	Bidragets storlek, kr	Totalt utbetalt belopp
2008	35	20	14	-	14 000 000
2009	32	18	14	23 928–1 235 520	14 000 000
2010	35	16	19	-	10 000 000
2011	39	22	14	100 600–951 500	10 000 000
2012	24	16	8	200 000–867 500	10 000 000
2013	29	15	14	351 000–892 960	11 500 000
2014	34	15	19	807 500	11 800 000
2015	25	16	9	718 750	11 500 000
2016	20	16	4	843 750	13 500 000
2017	23	15	8	900 000	13 500 000
2018	24	16	8	984 000– 1 974 000	28 000 000
2019	27	17	10	1 647 058	28 000 000
2020	26	18	8	1 555 555	28 000 000
2021	23	18	5	1 555 555	28 000 000
2022	21	18	3	1 555 555	28 000 000

Tabell 7.2 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, efter sökande, bifall och avslag, 2008–2022. Utbetalt belopp i kronor.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

2. Beviljade ansökningar 2018–2022

Bidragsår	Antal				Bidrag	
	Sökande	Bifall	Avslag	Avvisade	Bidragets storlek, kr	Totalt beviljat belopp
2018	24	16	7	1	984 000 - 1 974 000	27 800 000*
2019	27	17	3	7	1 647 058	28 000 000
2020	26	18	8	0	1 555 555	28 000 000
2021	23	18	5	0	1 555 555	28 000 000
2022	21	18	3	0	1 555 555	28 000 000

Tabell 7.3 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, och fått bifall, avslag eller avvisning, 2018–2022. Utbetalt belopp i kronor.

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

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 555 555
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 555 555
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Väst	Antidiskrimineringsbyrån Väst	Göteborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 555 555
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 555 555
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 555 555
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 555 555
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 555 555
Civil Rights Defenders – Arbete mot diskriminering	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg	1 555 555

Tabell 7.4 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2021.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg	Helsingborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Antidiskrimineringsbyrån Sydost	Kalmar	1 555 555
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 555 555
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Humanitas	Diskrimineringsbyrån Humanitas	Eskilstuna	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Väst	Antidiskrimineringsbyrån Väst	Göteborg	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 555 555
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 555 555
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 555 555
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 555 555
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 555 555
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 555 555
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 555 555
Civil Rights Defenders – Arbete mot diskriminering	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 555 555
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg	1 555 555

Tabell 7.5 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2022.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

3. Intervjuguide

Namn	
Roll	
Organisation	
Typ av bidrag	
Datum	

1. Tack så mycket för att du vill ta dig tid att ställa upp i den här intervjun. Skulle du vilja börja med att berätta lite om din organisation, er verksamhet och din roll i detta.
2. Jag har bett om att få göra en intervju med dig för att din organisation har fått [typ av bidrag] från MUCF. Det är ett led i att undersöka vad bidraget leder till i de organisationer som tar emot bidragen. Både avsedda och inte avsedda effekter.
 - a. Vill du börja med att berätta hur läget var för er organisation innan ni ansökte om [typ av bidrag]?
 - b. Vad var ert syfte med att ansöka om [typ av bidrag]?
 - c. Ni var ju en av de organisationer som beviljades [typ av bidrag]. I er avrapportering som ni har skickat till MUCF kan jag se att ni har [kort beskrivning av vad bidraget använts till].
 - i. Vill du utveckla detta lite – **vad var det viktigaste** ni gjorde för era målgrupper, som bekostades av det bidrag ni fick från MUCF och **varför** var det viktigast?
 - d. Om ni inte hade fått [typ av bidrag], vad hade hänt då? Hade ni ändå genomfört något av det som ni sökte medel för från MUCF?
 - i. Vad hade varit möjligt att göra? Vad hade inte varit möjligt att göra?
 - e. Skulle ni ha sökt bidrag från någon annan finansiär istället? Vilken då?
 - i. Om ja: Varför valde ni att söka från MUCF i första hand?
 - ii. Om nej: Varför inte? Var MUCF den enda möjliga finansiären för er?

3. Vilka resultat och effekter bedömer du att den verksamhet som ni har bedrivit på grund av att ni fick [typ av bidrag] från MUCF har lett till? Börja gärna att berätta om resultat och effekter på kort sikt.
 - a. Om vi i stället ser på mer långsiktiga effekter av den verksamhet som ni har gjort, med finansiering från MUCF. Vilka effekter bedömer du att den verksamheten har haft på längre sikt?
4. Regeringens syfte med [typ av bidrag] är att [ange effektmål på kort sikt från verksamhetslogiken]. Bedömer du att er verksamhet har bidragit till att uppnå det målet? Varför / varför inte?
5. [Typ av bidrag] är ett led i att uppnå regeringens mål [ange effektmål på lång sikt från verksamhetslogiken]. Bedömer du att det är sannolikt att den verksamhet som ni har gjort, med finansiering från MUCF, bidrar till att uppnå regeringens mål? Varför / varför inte?
6. Avslutningsvis är jag nyfiken på hur MUCF eller regeringen skulle kunna bidra till / underlätta, eller stödja er, för att det ska vara möjligt för er att ta ytterligare ett steg för att nå era målgrupper och lyckas med era mål. Så, har du några tips, råd eller önskemål till MUCF så tar jag tacksamt emot dem!
7. Tack så mycket för att du har tagit dig tid till att delta i den här intervjun. Är det något ytterligare som du skulle vilja tillägga eller berätta? Kanske något som du tycker är viktigt att känna till, men som jag missade att fråga om?

HÄR VÄXER KUNSKAP FRAM

På Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor är ungas villkor och civilsamhällets förutsättningar i fokus. Här växer kunskap fram som beslutsfattare använder när de prioriterar insatser för unga och för civilsamhället. Vi sprider kunskapen i mötet med människor, på såväl nationell som europeisk nivå. Vi fördelar också statsbidrag som ger små och stora organisationer möjlighet att genomföra sin verksamhet. Det ger också unga möjlighet att arbeta som volontär, studera eller praktisera i ett annat europeiskt land.