



UNGDOMSSTYRELSEN  
[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)



# Även vi kan **DISKRIMINERA** **3**

Slutrapport om organisationers interna arbete mot diskriminering och för jämställdhet under 2010–2012





UNGDOMSSTYRELSEN  
[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)

# ÄVEN VI KAN DISKRIMINERA 3

Slutrapport om organisationers interna arbete mot  
diskriminering och för jämställdhet under 2010–2012



# Förord

Under 2010–2012 har Ungdomsstyrelsen fördelat bidrag till ideella organisationer som vill utveckla sitt arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten. Av uppdragsbeskrivningen framgår att Ungdomsstyrelsen ska lämna en slutrapport till Regeringskansliet senast den 2 april 2013.

I den här rapporten redovisar Ungdomsstyrelsen hur uppdraget har genomförts, vilka organisationer som har arbetat för att motverka diskriminering och för jämställdhet samt de huvudsakliga resultaten och slutsatserna från de tre år som vi har fördelat bidrag. Den innehåller också projektexempel från satsningen.

Rapporten har tagits fram av Moa Högberg i samarbete med Linda Eldestrand och Fredrik Wikström.

Per Nilsson  
generaldirektör, Ungdomsstyrelsen

# Innehåll

Sammanfattning .....	5
1 Inledning .....	7
1.1 Bakgrund .....	7
1.2 Utgångspunkter och underlag .....	8
2 Så har vi genomfört uppdraget.....	9
2.1 FIA-projektet .....	10
2.2 Uppföljning av bidrag.....	11
3 Resultat och slutsatser av bidragsgivningen 2012 .....	13
3.1 Beviljade projekt 2012 .....	13
3.2 Slutsatser av bidragsgivningen 2012.....	16
4 Samlade resultat och slutsatser 2010–2012 .....	17
4.1 Fördelning av bidrag .....	17
4.2 Resultat i siffror .....	19
4.3 Diskrimineringsgrunder och projektens perspektiv .....	20
4.4 Webbplatsen fiaprojektet.nu .....	21
4.5 Metoder .....	21
4.5.1 Civilsamhället .....	22
4.5.2 Maktmätningmetoden.....	22
4.5.3 Projektexemplet Normer, Attityd och Beteende .....	23
4.6 Framgångsfaktorer .....	23
4.7 Hinder och utmaningar.....	25
4.8 Sammanfattande slutsatser av bidragsgivningen 2010–2012 .....	26
5 Avslutande diskussion .....	28
6 Referenser .....	30
7 Bilaga .....	31

# Sammanfattning

Under 2010–2012 har Ungdomsstyrelsen haft i uppdrag att ge organisationer i det civila samhället stöd i arbetet mot diskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten. Uppdraget är en särskild satsning som avslutas med den här slutrapporten där resultat från alla tre åren redovisas.

Totalt har 16 organisationer och 24 olika projekt beviljats bidrag. Överlag är det ganska stora föreningar, studieförbund, paraplyorganisationer och riksorganisationer som har beviljats bidrag. Paraplyorganisationen Uppsala Föreningsråd har grundat ett samordnande nätverk för organisationer som arbetar mot diskriminering och för jämställdhet inom den egna organisationen. Nätverket kallas FIA och det står för Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete. Det har haft en betydande roll för arbetet som skett inom ramen för satsningen. Nätverket har bland annat ordnat träffar för alla organisationer som fått bidrag. De har också utvecklat en gemensam webbplats där de olika projektens aktiviteter och erfarenheter har synliggjorts.

De flesta av projekten som beviljats pengar har haft verksamhet på flera håll i landet. Föreläsningar, seminarier och aktiviteter har genomförts på ett trettiotal orter i Sverige. Överlag har projekten arbetat efter liknande mönster. De har haft en kartläggningsfas, tagit fram metoder och gjort en handlingsplan som de vill implementera. De redan befintliga kartläggningsmetoderna Civilsamhället och Maktmätningensmetoden har använts i flera projekt.

I redovisningar till Ungdomsstyrelsen har företrädare för projekten angivit ett antal faktorer för att lyckas med ett internt antidiskrimineringsarbete. De mest förekommande faktorerna i dem är:

- Att projektet är förankrat hos ledningen och styrelsen och att det finns en vilja hos dem att bidra till förändring.
- Att det förs diskussioner kring normer och värderingar på flera nivåer i organisationen och i olika delar av verksamheten.
- Att det finns ett tydligt ansvar för att driva frågorna i organisationen.
- Att det finns en medvetenhet och kunskap om utmaningar när det gäller jämställdhets- och diskrimineringsfrågor.
- Att det finns likabehandlings- eller jämställdhetsplaner som används som levande dokument.
- Att det sker kunskapsutbyte med andra organisationer för att utveckla metoder för arbetet mot diskriminering och för jämställdhet.
- Att det finns ett metodiskt och långsiktigt arbete mot diskriminering och för jämställdhet.

Det tydligaste resultatet av satsningen är att organisationer i civilsamhället med hjälp av kartläggningar och utbildningar har fått en större medvetenhet om frågorna. De har också ökat sin kunskap. Viljan att arbeta mot diskriminering och för jämställdhet är större. Kvantitativa resultat har varit svårare att mäta så här kort efter att projekten avslutats. Flera av organisationerna vittnar om att antidiskriminerings- och jämställdhetsarbete bör ingå i långsiktiga projekt med långsiktiga mål.

Nya tankesätt och metoder har utvecklats och spridits på antidiskriminerings- och jämställdhetsområdet. En slutsats är att det erfarenhetsutbyte och den spridning som FIA-nätverket har bidragit med också har gett effekt.





# 1 Inledning

*”Det kanske är traumatiskt att se sig själv som någon med många privilegier, men man kan också tänka; Okej, jag är en person med mycket makt, hur ska jag använda den? Då kan man börja med att inte exkludera folk.”*

(Selma Gusic, Ungdom Mot Rasism, 2012-12-14.)

Citatet sammanfattar vad arbetet mot diskriminering och för jämställdhet handlar om. Att tydliggöra de normer och strukturer som finns i organisationen är centralt för att inleda ett långsiktigt och metodiskt utvecklingsarbete. Citatet är taget från den slutkonferens som ordnades inom ramen för uppdraget i slutet av december år 2012.

Ungdomsstyrelsen har haft i uppdrag att fördela medel för att stödja ideella organisationer som ville intensifiera sitt arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom de egna verksamheterna mellan 2010 och 2012. Den här rapporten redovisar hur organisationerna har genomfört arbetet samt resultaten och slutsatserna för alla tre åren. Vi lyfter även projekt som är goda exempel och metoder som har använts för ändamålet. Avslutningsvis kommenteras resultatet och några framgångsfaktorer i organisationernas arbete mot diskriminering och för jämställdhet lyfts.

## 1.1 Bakgrund

I regleringsbrevet för 2010 fick Ungdomsstyrelsen i uppdrag att ge ideella organisationer möjlighet att förbättra och vidareutveckla sitt eget interna arbete mot diskriminering. Så här står det i regleringsbrevet:

*”Ungdomsstyrelsen ska föra samtal med ett tiotal organisationer inom det civila samhället om hur de kan utveckla sitt arbete mot diskriminering, särskilt könsdiskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten. Ungdomsstyrelsen ska därefter utlysa medel som kan sökas av organisationer som vill intensifiera sitt arbete mot diskriminering, särskilt könsdiskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten”*

(Regeringsbeslut 2010 IJ 2007/26/UF)

Bakgrunden till uppdraget beskrivs närmare i propositionen *En politik för det civila samhället* (prop. 2009/10:55). Där tar regeringen upp exempel på arbete som pågår för att öka jämställdheten och mångfalden i den egna verksamheten inom det civila samhället. Av propositionen framgår samtidigt att det finns problem med jämställdhet och diskriminering inom ideella organisationer. Det framgår också att det är relativt få organisationer som arbetar aktivt för att förbättra situationen. Både regeringen och organisationerna bedömer att mer skulle kunna göras på de här områdena och att staten skulle kunna stimulera sådana initiativ även om civilsamhällets organisationer själva har och vill ha ansvaret för att utveckla sin verksamhet. Ett sätt att stimulera och underlätta organisationernas utvecklingsarbete kan vara att bedriva nätverksarbete och tillhandahålla stöd. Ungdomsstyrelsen ansågs som mest lämplig för uppdraget eftersom myndighetens har haft i uppdrag att fördela medel och bedöma ansökningar och redovisningar från projekt som har drivits av civilsamhällets organisationer tidigare. De har bland annat handlat om jämställdhet och diskriminering.

Av Ungdomsstyrelsens regleringsbrev för 2010 (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2009a) framgår att myndigheten ska föra samtal med ett tiotal organisationer inom det civila samhället om hur de kan utveckla sitt arbete mot diskriminering. Könsdiskriminering och jämställdhet inom den egna verksamheten är särskilt prioriterat. I uppdraget står även att Ungdomsstyrelsen ska utlysa medel som kan sökas av organisationer som vill intensifiera sitt arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten.

Under 2010 skulle Ungdomsstyrelsen fördela 4 500 000 kronor till organisationer som ville utveckla sitt interna arbete mot diskriminering och för jämställdhet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2009b). Den 1 april 2011 redovisade Ungdomsstyrelsen för första gången hur uppdraget genomförts till regeringen i rapporten *Även vi kan diskriminera* (Ungdomsstyrelsen 2011). Ungdomsstyrelsen fick i uppdrag att fördela medel för samma ändamål under 2011 och disponerade då 3 600 000 kronor (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010b). Resultatet av bidragsgivningen för 2011 redovisade myndigheten i en andra rapport *Även vi kan diskriminera II* (Ungdomsstyrelsen 2012). Uppdraget förnyades även under 2012. Myndigheten fick i uppdrag att fördela 3 600 000 kronor även då. Enligt Ungdomsstyrelsens regleringsbrev för 2012 ska myndigheten redovisa resultaten för 2012 senast den 2 april 2013 (Utbildningsdepartementet 2011). Resultaten av bidragsgivningen för år 2012 beskrivs i ett separat avsnitt i rapporten. I den här rapporteringen ska även det samlade resultatet av den totala satsningen för internt diskrimineringsarbete 2010–2012 redovisas.

## 1.2 Utgångspunkter och underlag

Utgångspunkterna för den här rapporten är det uppdrag som beskrivs i Ungdomsstyrelsens regleringsbrev för budgetår 2010 (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2009a & 2009b), 2011 (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2010a & 2010b) och 2012 (Utbildningsdepartementet 2011).

Rapporten är baserad på uppgifter från ansökningar och slutrapporter som myndigheten har fått under 2010–2012. Den bygger också på delrapporter från år 2012 från projekt som inte är slutförda. En del jämförande material är hämtat från rapporterna *Även vi kan diskriminera* och *Även vi kan diskriminera II* (Ungdomsstyrelsen 2011 & 2012). Det vill säga från Ungdomsstyrelsens tidigare återrapporteringar till regeringen. Uppgifter har även hämtats från FIA-nätverkets konferens 2012-12-14. Journalisten Elisabet Wahl har skrivit reportage som handlar om olika projekt som finansierats genom satsningen. Reportagen finns som bilagor i den här rapporten.

## 2 Så har vi genomfört uppdraget

Med hjälp av tidigare erfarenheter av att fördela medel till projekt som handlat om jämställdhet och diskriminering kunde Ungdomsstyrelsen identifiera ett antal organisationer med kunskap om internt antidiskrimineringsarbete. Kontakter togs också med diskrimineringsombudsmannen för att inventera deras kunskap om ideella organisationer som är aktiva på det här området i dag. Den 17 februari 2010 bjöds 13 organisationer in till ett kombinerat introduktions- och samrådsmöte.

### **Aktuella organisationer:**

- ABF Stockholm
- Demokratiakademin
- Örebro Rättighetscenter/Sveriges antidiskrimineringsbyråer
- Afrosvenskarnas riksförbund
- Interfem
- Uppsalas Antidiskrimineringsbyrå
- Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer (LSU)
- Svenska Scoutrådet
- Centrum Mot Rasism
- Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS)
- Röda Korset
- Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter (RFSL)
- Handikappförbunden.<sup>1</sup>

Syftet med regeringsuppdraget presenterades och organisationerna redogjorde för det interna arbetet mot diskriminering som pågick hos dem. Därefter utformades utlysningen om att det var möjligt att söka bidragspengar och gjordes tillgänglig på Ungdomsstyrelsens webbplats.

När pengarna fördelades första gången prioriterade myndigheten de organisationer som hade påbörjat ett internt arbete mot diskriminering som var inriktat på kunskapsutveckling. De skulle också ha en ambition att arbeta med erfarenhetsutbyte mellan aktörer i det civila samhället samt organisationer som ville dokumentera sitt arbete. Dokumentation prioriterades särskilt eftersom det ger möjlighet till vidare spridning av erfarenheterna och för att det uttryckligen ingick i regeringens uppdragsbeskrivning.

Under 2011 fanns det två möjligheter att söka bidrag för organisationers arbete mot diskriminering och för jämställdhet från Ungdomsstyrelsen. Den första utlysningen var särskilt riktad till de föreningar som just hade avslutat sina projekt från 2010 och som ville fortsätta att utveckla projekten under ett andra år. Den andra var riktad till nya organisationer och föreningar som ville komma igång med sitt interna anti-diskrimineringsarbete och verka för jämställdhet i sina egna organisationer.

---

<sup>1</sup> Handikappförbunden bjöds in men kunde inte närvara.

Under 2011 informerade Ungdomsstyrelsen om möjligheten att söka medel inom ramen för satsningen vid konferenser för ungdomsorganisationer, etniska organisationer, kvinnoorganisationer och hbtq-organisationer samt via Ungdomsstyrelsens hemsida. Inför 2012-års bidragsgivning gjordes riktade utskick till samtliga organisationer som beviljats organisationsstöd hos Ungdomsstyrelsen för att de organisationer som söker bidrag för att utveckla anti-diskrimineringsarbete och jämställdhetsarbete skulle breddas. Under 2012 fanns det också möjlighet att söka bidrag vid två olika tillfällen. Förutom att försöka engagera olika typer av organisationer prioriterades projekt som arbetade med flera diskrimineringsgrunder samt projekt där en organisation valt att arbeta med en diskrimineringsgrund som de vanligtvis inte arbetar med. Utöver det prioriterades även projekt från tidigare år som ville fortsätta med sitt arbete. Vid den sista utlysningen var satsningen på väg att ta slut och Ungdomsstyrelsen prioriterade projekt som var kostnadseffektiva och ettåriga för att undvika att verksamhet som vi inte kunde fortsätta stödja påbörjades.

## 2.1 FIA-projektet

I samband med att Ungdomsstyrelsen utlyste medel 2010 fanns en möjlighet att söka pengar för att arbeta med samordning, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning inom uppdraget. Uppsala Föreningsråd sökte och fick bidrag för sådana insatser. Projektet kallas FIA-projektet och står för Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete. Det inleddes med ett kartläggningsarbete över erfarenheter av internt arbete mot diskriminering och exkludering i det civila samhället. En sammanställning av olika organisationers arbetssätt inom området var en viktig utgångspunkt för att kunna genomföra en effektiv erfarenhetsspridning. I sin analys lyfter de den civila sektorns behov av verktyg för sitt interna diskrimineringsarbete. På många håll finns positiva erfarenheter som bör kunna användas av fler som vill starta ett internt antidiskrimineringsarbete. Den rapport som Uppsala Föreningsråd tog fram i början av satsningen *Här är alla välkomna!* (Uppsala Föreningsråd 2010) har format det fortsatta arbetet.

## 2.2 Uppföljning av bidrag

Ungdomsstyrelsen skickar en enkät till samtliga organisationer som sökt bidrag hos myndigheten varje år. Organisationerna får svara på frågor om deras uppfattning om tillgänglighet, rättsäkerhet och effektivitet kopplat till handläggningen. Målgruppsundersökningen från 2011 och 2012 presenteras i tabellen nedan och gäller enbart för den här satsningen.

**Tabell 2.1 Uppföljning av bidrag 2011 och 2012 Medeltal**

Frågor och svarsalternativ		Medel 2011	Medel 2012
<b>Vad tycker ni om tillgängligheten?</b>			
1	Det är enkelt att använda Ungdomsstyrelsens webbaserade ansökningssystem/ ansökningshandlingar.	3,00	3,33
2	Den information jag behöver finns på webbsidorna.	3,00	3,00
3	Det är enkelt att kontakta handläggaren via telefon eller e-post.	3,67	3,25
4	De villkor och krav som ställs för bidraget är beskrivna på ett tydligt sätt.	3,6	3,00
<b>Vad tycker ni om handläggningens rättsäkerhet?</b>			
5	De beslutsmotiveringar som lämnas vid bifall respektive avslag vid bidragsansökan är sakliga.	3,00	2,82
6	De bidragsbeslut som fattas av Ungdomsstyrelsen är opartiska och objektiva.	3,33	2,91
7	Ungdomsstyrelsens handläggare visar öppenhet mot och respekt för föreningen/ projektägaren och dess företrädare vid handläggningen.	3,67	3,33
<b>Vad tycker ni om handläggningens effektivitet?</b>			
8	Handläggaren svarar snabbt på frågor i samband med ansökningar och redovisningar.	3,00	3,40
9	Tiden för att lämna kompletteringar under handläggning är tillräcklig.	3,00	3,44
10	Besked om beslut kommer inom rimlig tid.	3,67	3,08
11	Beviljat bidrag betalas ut inom rimlig tid.	4,00	3,30

*Källa: Ungdomsstyrelsens enkät om tillgänglighet, rättsäkerhet och effektivitet som samtliga organisationer som beviljats bidrag 2011 och 2012 svarat på.*

*Kommentar: Gradering 1–4 där 1= Instämmer inte alls, 2= Instämmer i ganska låg grad, 3=Instämmer i ganska hög grad och 4= Instämmer i mycket hög grad.*

Målgruppen ger Ungdomsstyrelsen ett gott betyg. Det är inte någon större förändring mellan resultatet från 2011 och 2012. År 2010 gjordes ingen målgruppsundersökning för den här stödformen. Svarsfrekvensen var 92 procent år 2012 och 57 procent år 2011. I de frågor som gäller tillgänglighet har målgruppen angett ett något sämre betyg år 2012 jämfört med 2011. Frågor som gäller handläggningens rättssäkerhet har fått ett relativt högt medel, men siffrorna har gått ner något från 2011 till 2012. Frågor som gäller handläggares effektivitet har fått bra betyg och målgruppen upplever en förbättring från 2011 till 2012. Sammantaget ger målgruppsundersökningen inom de tre områdena ett medeltal nära 3 som står för svarsalternativet *Instämmer i ganska hög grad*.

Ungdomsstyrelsen har ett webbaserat ansökningssystem vilket på många sätt underlättar för målgruppen när de ska lämna in sina ansökningar och redovisningar. Det ger myndigheten goda möjligheter att handlägga effektivt och rättsäkert. Det bidrar också till en god överblick och bättre uppföljning. All kommunikation mellan sökande organisation och handläggaren sker till exempel genom systemet, vilket gör det väldigt lätt att följa ärendet. När organisationen sedan ska redovisa sitt projekt görs det i samma system och uppgifterna som lämnats vid ansökan blir på så sätt tydliga för båda parter. Även om det webbaserade ansökningssystemet av många anses enkelt att använda är det flera som tycker att ansökningsformuläret är för omfattande och att det tar mycket tid i anspråk att ansöka. Ansökningssystemet är under utveckling och Ungdomsstyrelsen jobbar ständigt med att förbättra systemet.

### 3 Resultat och slutsatser av bidragsgivningen 2012

I det här kapitlet presenteras hur bidraget har använts under 2012 och resultat från bidragsgivningen det året. I nästa kapitel presenteras det samlade resultatet från alla tre åren. Organisationerna är skyldiga att lämna en ekonomisk redovisning över hur de använt bidraget och en redogörelse för uppnådda resultat i förhållande till projektets mål och syfte senast tre månader efter avslutat projekt. De föreningar som fick bidrag under 2012 och inte hann avsluta sina projekt innan slutrapporteringen uppmanades att lämna en delrapport som ligger till grund för den här regeringsrapporten.

#### 3.1 Beviljade projekt 2012

Under 2012 fick Ungdomsstyrelsen totalt 24 stycken ansökningar och av dem beviljades 9 projekt. Av dem hade 4 projekt påbörjats 2011. Inom de beviljade projekten har hittills 26 kurser och konferenser genomförts på ett tiotal olika orter i landet. Fyra projekt har tagit fram ett eget material eller en metod inom området och två projekt har använt sig av en redan befintlig metod.

**Tabell 3.1 Fördelade bidrag mot intern diskriminering och för jämställdhet 2012**

Organisation	Projektname	Bidrag (kr)
Förbundet Skog och Ungdom	Lika som bär i skogen	389 000
Handikappförbunden	Lika och inkluderad	374 000
Pingst Ung	Varken man eller kvinna –kvinnor i ledarposition i Pingströrelsen	350 000
Svenska Röda Korsets Ungdomsförbund	På lika villkor–likabehandlingsplan för Röda Korsets Ungdomsförbund	85 000
Sveriges Föreningar	Likabehandling i föreningslivet	410 000
Ungdom Mot Rasism	Jämställd antirasism 2.0	697 000
Ung Media Sverige	Norner, attityder och beteenden	671 000
Uppsala Föreningsråd	Föreningars interna antidiskrimineringsarbete (FIA)	379 000
Uppsala Föreningsråd	Tillsammans är vi klokare & starkare	245 000
<b>Summa</b>		<b>3 600 000</b>

- **Förbundet Skog och Ungdom**

Förbundet Skog och Ungdom fick medel för att ta fram ett arbetsmaterial som ska användas i verksamheten både på riks-, distrikts- och lokalnivå samt hos de samverkande förbunden 4H och Jordbrukare-Ungdomens Förbund. De ska fokusera på diskrimineringsgrunderna kön och etnicitet men även försöka ha ett normkritiskt förhållningssätt i sitt arbete.

- **Handikappförbunden**

Handikappförbunden var en av de två föreningar som fick medel för ett tredje projektår.

Under de tidigare två åren har de arbetat med att ta fram ett metodmaterial som ska inspirera till arbete med mångfald som en förutsättning för utveckling genom att nå och behålla nya medlemsgrupper. Nu fick de möjlighet att sprida, pröva och utveckla det framtagna materialet bland lokalföreningarna i samarbete med ABF i Västerbotten och Östergötland.

- **Pingst Ung**

Organisationen fick bidrag för att arbeta med att stötta unga kvinnor som strävar efter en ledarroll i församlingen. De har sett att kvinnor ofta hoppar av eller inte vill ta en ledande roll i organisationen. De ska undersöka varför det ser ut som det gör inom pingströrelsen, synliggöra problemet och de hinder som finns för att sen ta fram en metod för hur man kan jobba med att stötta unga kvinnliga ledare. Projektet kommer bedrivas nationellt och Pingst Ung kommer att samarbeta med bland annat Equmenia, Evangeliska Frikyrkans barn- och ungdomsorganisation (EFK UNG) och Svenska Alliansmissionens Ungdom (SAU) i utredningsfasen. Pingst Ung ska försöka finna de attityder och arbetsmetoder som är informella och förmodligen omedvetna och som gör att kvinnor lämnar ledarskapet i Pingströrelsen.

- **Svenska Röda Korsets Ungdomsförbund**

Förbundet fick medel för att ta fram en likabehandlingsplan som ska implementeras i organisationens lokalföreningar. Inledningsvis har de arbetat med att kartlägga hur tillgänglig organisationen är idag. Kartläggningen har de gjort med hjälp av förbundet Vi ungas metod Civilsamhället. Metoden beskrivs närmare längre fram i rapporten.

- **Sveriges Föreningar**

Sveriges Föreningar fick medel för att vidareutveckla det projekt som beviljades 2011. Då var projektet inriktat på kartläggning och inventering av befintliga dokument och riktlinjer i medlemsföreningarna. Utifrån det resultatet vill de nu arbeta fram en likabehandlingsplan tillsammans med 21 lokala paraplyorganisationer inom Sveriges Föreningar. Konkret har de under detta andra år arbetat med att ta fram en checklista för hur stadgarna ska kunna vara mer inkluderande utifrån kön, etnicitet, ålder och funktionsnedsättning. De har hunnit nå hälften av de som de tänkt nå i satsningen hittills och tycker att de lyckats bra med att få med sig medlemsföreningarna i arbetet. De har haft 3 kurser eller utbildningar för cirka 40 personer från medlemsföreningarna.



- **Ungdom Mot Rasism**

Organisationen fick bidrag för att utveckla sitt projekt från 2011. De ville använda den kunskap om organisationens interna normer och strukturer som de kartlade under projektets första år och utveckla metoder för att skapa en mer inkluderande organisation. Det vill de göra utifrån ett normkritiskt förhållningssätt. Ambitionen var att inte bara titta på genus och jämställdhet utan att även belysa privatliv och socioekonomisk status. De ska sedan implementera dessa metoder i den reguljära verksamheten. I projektet ingår också att försöka väcka ett större allmänt intresse för internt antidiskrimineringsarbete inom det civila samhället. Det ska de göra genom en konferens för att inspirera andra organisationer till att genomföra liknande arbete inom sina egna organisationer. Hittills har de tryckt och spridit 2 000 metodböcker samt tagit fram en likabehandlingsplan. De har haft utbildningar för samtliga förtroendevalda och anställda och har en inplanerad workshop med 100 deltagare.

- **Ung Media i Sverige**

Föreningen beviljades bidrag tillsammans med Sveriges till antalet medlemmar största barn- och ungdomsorganisation Sverok.<sup>2</sup> De skulle kartlägga normer, värderingar och maktstrukturer inom förbunden. De har arbetat med en enkät som gått ut till majoriteten av alla medlemmarna i båda förbunden. Tillsammans rör det sig om cirka 90 000 personer. Det var omkring 3 500 personer som svarade på enkäten. De har också gjort en så kallad maktmätning och utbildningsinsatser för alla förtroendevalda och båda förbundens styrelser. De har hittills inneburit 8 kurser för cirka 3 400 personer.

- **Uppsala Föreningsråd**

Uppsala Föreningsråd fick projektmedel för att ta fram ett utbildningskoncept för arbete mot diskriminering och exkludering inom idrottssektorn. Arbetet sker i samverkan med Diskrimineringsbyrån i Uppsala och Örebro Rättighetscenter och ledde fram till en skrift som de ska sprida, bland annat på FIA projektets hemsida. Uppsala Föreningsråd fick också medel för att inom ramen för FIA-projektet arrangera en nationell konferens om internt arbete mot diskriminering och exkludering i föreningslivet. Den genomfördes i mitten av december 2012 i Uppsala och samlade representanter ur föreningslivet men även från myndigheter samt regionala och lokala instanser. Syftet med konferensen var att sätta frågorna om internt arbete mot diskriminering och exkludering i föreningslivet på agendan, erbjuda deltagarna kunskap i form av föreläsningar och panelsamtal samt att skapa arenor för erfarenhetsutbyte i form av workshops och nätverksmöjligheter. En annan viktig del var också att de goda exempel på projekt och satsningar som finns i föreningslivet skulle synliggöras och spridas till fler som skulle vilja starta upp ett internt diskrimineringsarbete eller på annat sätt arbetar med frågorna. Utvärderingen visade att av dem som kom på konferensen var 57 procent anställda i ideell sektor, 29 procent ideellt engagerade i föreningslivet, 10 procent anställda i offentliga sektorn, 2 procent deltog som privatpersoner och 2 procent svarade vet ej eller ville inte svara. Av dem som kom på konferensen svarade 44 procent att de tyckte programmet var mycket bra och 56 procent att det var bra.

---

<sup>2</sup> Sveriges största ungdomsförbund för barn och unga som är intresserade av bland annat rollspel, lajv, brädspel, figurspel och e-sport.

### 3.2 Slutsatser av bidragsgivningen 2012

Precis som tidigare år fanns det en variation i projektens huvudsakliga inriktning beroende på om det var första eller andra året som projektet pågick. De organisationer som beviljades bidrag för första gången var i flera fall inriktade på utrednings- och kartläggningsarbete. De som redan bedrivit ett projekt under ett år och sökte för en fortsättning under ett andra år var mer inriktade på att ta fram studie- och metodmaterial samt att genomföra kurser och skapa möjligheter för erfarenhetsutbyte. Flera ettåriga projekt försöker att göra både en utredning och någon typ av metodmaterial under samma år. Gemensamt för nästan samtliga projekt är att de följer ungefär samma tillvägagångssätt med kartläggning, metodutveckling eller utbildning och implementering.

Majoriteten av projekten arbetade med diskrimineringsgrunden kön. En organisation hade valt att endast fokusera på etnicitet. Utöver det var det två andra projekt som också inriktade sig på diskrimineringsgrunden etnicitet. En av de två organisationerna som arbetade med etnicitet inbegrep också diskrimineringsgrunderna ålder och funktionsnedsättning. I övrigt var det hela sju projekt som sade sig inkludera alla diskrimineringsgrunderna i projektet genom att ha ett så kallat normkritiskt perspektiv. Istället för att fokusera på dem som avviker och diskrimineras tittade de på hur normer i organisationen ser ut. Med det som utgångspunkt valde de att arbeta med inkludering.

Det har varit svårt att dra några direkta slutsatser av resultat från bidragsgivningen 2012 eftersom ingen av projekten har hunnit avslutas. Flera av projekten gick ut på att kartlägga den egna organisationen och ingen hade hunnit komma till analysfasen ännu. Andra som arbetade med metodmaterial och utbildning hade inte kommit till implementeringsfasen och kunde därför inte utläsa några resultat. Organisationerna vittnar ändå om att projekten har lett till ökad kunskap och en större medvetenhet om diskriminerande funktioner internt som i sin tur även lett till utveckling av projektet samt andra nya projekt. Flera organisationer beskriver också att det erfarenhetsutbyte som de har haft möjlighet till genom FIA-nätverket har varit mycket givande för deras arbete. Vi fick också svar på vad organisationerna själva kunde se för framgångsfaktorer, hinder eller motgångar när det gäller arbetet som de hade bedrivit hittills. En samlad redogörelse över framgångsfaktorer för alla tre åren av bidragsgivning kommer i nästa kapitel.

## 4 Samlade resultat och slutsatser 2010–2012

I nedanstående avsnitt presenteras vilka som har fått bidrag och hur föreningarna har använt bidragen och vilka resultat de observerat. Resultaten är hämtade från slut- och delrapporter som föreningarna lämnat till Ungdomsstyrelsen.

Alla projekt som beviljades medel 2010–2012 har haft möjlighet att vara med i FIA- nätverket. De uppmanades att sprida erfarenheter, kunskap och resultat av sitt arbete via nätverket. Flera resultat och slutsatser i den här rapporten grundar sig på uppgifter från FIA-nätverket och den spridningskonferens som de anordnade i december 2012. Utöver det har ett par reportage och projektexempel som journalisten Elisabet Wahl skrivit använts i sammanställningarna.

### 4.1 Fördelning av bidrag

Under 2010 fick Ungdomsstyrelsen 34 ansökningar. Myndigheten fattade beslut om att ge stöd till 8 organisationer. Under 2011 fick Ungdomsstyrelsen totalt 21 stycken ansökningar och av dem beviljades 7 projekt. Av dem var 3 projekt sådana som redan påbörjats under 2010. Under 2012 fick Ungdomsstyrelsen totalt 24 stycken ansökningar och av dem beviljades 9 projekt. Av dem var 4 projekt som påbörjats redan 2011.

Vid bedömningen av ansökningarna tog Ungdomsstyrelsen bland annat hänsyn till föreningarnas pågående utvecklingsarbete, kapacitet, möjlighet till erfarenhetsutbyte, om projektet var förankrat inom organisationen samt föreningarnas intention att ta fram ny kunskap på området som kan användas för ett vidare arbete internt men också spridas till andra organisationer. Vid ansökningar om att fortsätta arbeta med projekt tog myndigheten även hänsyn till redovisningar från tidigare år.

Bland projektansökningarna fanns det flera intressanta organisationer som ville utveckla sitt arbete mot diskriminering och för jämställdhet som inte kunde beviljas bidrag på grund av begränsade medel. Andra som fick avslag uppvisade brister när det gäller någon eller flera av de uppställda kriterierna som Ungdomsstyrelsen har när det gäller bedömning av vilka som kan få projektstöd. Flera av projekten sökte högre belopp än vad Ungdomsstyrelsen hade möjlighet att bevilja med hänsyn till vår ambition om att ha en viss omfattning av och variation på projekt. Det innebar att en dialog fördes med flera föreningar om att minska vissa budgetposter och i vissa fall om att dra ned något på ambitionsnivån i projektet för att det skulle kunna rymmas inom budgetramen.

**Tabell 4.1 Fördelade bidrag mot diskriminering och för jämställdhet 2010–2012**

Organisation	Beviljade 2010 (kr)	Beviljade 2011 (kr)	Beviljade 2012 (kr)
Afrosvenskarnas Riksförbund	882 700		
Handikappförbunden	310 000	494 798	374 000
RFSL Ungdom (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter Ungdom)	495 000		
Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS)	762 000	563 500	
Studiefrämjandet	471 000		
Svenska Röda Korset	496 300		
Unga Örnar	135 000		
Uppsala Föreningsråd	948 000	602 204	624 000
Ungdom mot rasism		572 028	697 000
Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa		532 000	
Sveriges Föreningar		265 000	410 000
IBN Rushd Studieförbund		570 470	
Svenska Röda Korsets Ungdomsförbund			85 000
Ung Media Sverige			671 000
Förbundet Skog och Ungdom			389 000
Pingst Ung			350 000
<b>Summa</b>	<b>4 500 000</b>	<b>3 600 000</b>	<b>3 600 000</b>

Tabell 4.1 visar vilka föreningar som fått bidrag under de tre åren. Den visar också vilka fem föreningar som har fått möjlighet att driva sina projekt två eller tre år. Av sammanställningen i tabellerna kan också variationen av föreningar utläsas. Överlag är det ganska stora föreningar, det vill säga paraplyorganisationer, studieförbund och riksorganisationer som har beviljats bidrag. Det kan ge förutsättningar för att arbetet får en större spridning hos medlemsorganisationer och lokala föreningar. Både ungdomsorganisationer och organisationer bildade på etnisk grund har fått bidrag. Det var fler ungdomsorganisationer som blev beviljade bidrag det sista året jämfört med första året. Det handlar om 5 respektive 2 ungdomsorganisationer. Genom Handikappförbunden når satsningen även föreningar som organiserar funktionshindrade. Det har inte fördelats något bidrag till kvinnoorganisationer för arbete mot diskriminering inom den egna verksamheten. Endast 2 kvinnoorganisationer sökte bidraget 2010 och ingen kvinnoorganisation gjorde det under 2011 eller 2012. En förklaring till det kan vara att kvinnoorganisationernas struktur bygger på att de ska vara representerade av främst kvinnor och alltså inte strävar efter att vara en jämställd organisation när det kommer till kön. Projekt där en kvinnoorganisation till exempel vill inkludera fler kvinnor med annan etnisk bakgrund än svensk i organisationen har istället sökt bidrag för den typen av projekt inom ramen för ett annat projektbidrag till kvinnors organisering.

**Tabell 4.2 Fördelade bidrag mot diskriminering och för jämställdhet 2010–2012**

Organisationers arbete mot diskriminering	2010				2011				2012			
	Antal			Beviljat Bidrag (kr)	Antal			Beviljat Bidrag (kr)	Antal			Beviljat Bidrag (kr)
	Sökt	beviljat	avslag		Sökt	Beviljat	avslag		sökt	beviljat	avslag	
Projektbidrag	34	8	26	4 500 000	21	7	14	3 600 000	24	9	15	3 600 000

Av tabell 4.2 kan utläsas att det kom in något fler ansökningar 2010 än 2011 respektive 2012. Det beror sannolikt på att satsningen var ny 2010 och på så sätt blev mer uppmärksammas av organisationerna. Första året var det fler ansökningar som inte uppfyllde syftet med bidraget jämfört med åren därpå. Eftersom Ungdomsstyrelsen inför det andra och tredje året hade längre tid på sig att informera om bidragets syfte och om vilka villkor myndigheten ställde fick vi också in bättre ansökningar.

## 4.2 Resultat i siffror

Sammanlagt har 16 organisationer beviljats bidrag från Ungdomsstyrelsen för att arbeta mot intern diskriminering under åren 2010–2012. Antal sökande projekt för hela perioden totalt var 79 stycken. Av dem beviljades 24 projekt bidrag. Under de tre åren som Ungdomsstyrelsen fördelat medel för projekt mot intern diskriminering har totalt 11 700 000 kronor beviljats i bidrag till ideella organisationer.

Samtliga organisationer som ingick i satsningen var organisationer som arbetat både på nationell och på lokal nivå. Hittills har totalt 83 seminarier, kurser eller konferenser om internt diskrimineringsarbete ägt rum på cirka 30 orter runt om i landet. Det totala antalet deltagare som medverkat i förändringsarbetet är fler än 5 000 personer. Sammanlagt var 71 organisationer involverade i något av projekten, som medlemsorganisation i en projektägande organisation eller som samarbetspartner i ett projekt. Totalt har över 20 000 personer nåtts av projektens arbete med informations- och utbildningsmaterial. Av de 16 organisationer som beviljats bidrag var 3 stycken paraplyorganisationer, 6 stycken ungdomsorganisationer, 5 stycken riksorganisationer och 2 stycken studieförbund. Av dem var det två projekt som pågick under totalt tre år. Det var Uppsala Föreningsråd respektive Handikappförbunden. Bidrag beviljades årligen för att organisationerna skulle få möjlighet att utveckla och fördjupa projekten. Ungdom mot rasism och Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS) genomförde projekt som löpte under två år.

Av de beviljade projekten har 21 stycken haft verksamhet över hela landet. Utbildningar och konferenser har i de flesta fall genomförts i större städer såsom Stockholm, Göteborg och Malmö. Sammanlagt har det genomförts aktiviteter på ett trettiotal orter. De flesta projekt har genomfört kartläggningar inom organisationen som varit rikstäckande. Några projekt har haft en rikstäckande vision men främst kartlagt arbetet hos några utvalda lokalavdelningar. Flera projekt har använt samma eller liknande metoder i sitt arbete. I tre projekt har man använt sig av Vi Ungas kartläggningsverktyg Civilsamhället som beskrivs närmare i avsnittet om metoder. Övriga projekt har främst arbetat med att utveckla egna material och metoder utifrån det som kommit fram i samband med kartläggningen av den egna organisationen.

### 4.3 Diskrimineringsgrunder och projektens perspektiv

Av uppdraget till Ungdomsstyrelsen framgick att framförallt könsdiskriminering och jämställdhet skulle prioriteras (Integrations- och jämställdhetsdepartementet 2009a). De flesta projekt har angett att de arbetat med alla sju diskrimineringsgrunder som finns i diskrimineringslagen (2008:567).<sup>3</sup> Många projekt har haft en eller flera andra huvudfokus. Majoriteten av projekten har fokuserat på kön och etnicitet, oftast båda i samma projekt. Funktionshinder har varit vanligt förekommande som huvudfokus. Det har förekommit i 4 projekt. Religion och sexuell läggning har endast varit huvudfokus i ett projekt vardera. Diskrimineringsgrunderna ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck har inte varit huvudtema i något projekt.

Sju projekt har istället uppgett att de arbetar normkritiskt vilket betyder att alla diskrimineringsgrunder kan beröras då utgångspunkten är att belysa och ifrågasätta de normer inom organisationen som gör så att diskriminering förekommer. Normkritik har framförallt växt fram inom samtida sexualitetsforskning. Det innebär att man synliggör normer istället för att fokusera på avvikande identiteter. En möjlig orsak kan vara att projekt som arbetar med sexualitet och könsöverskridande uttryck tenderar att välja normkritiska metoder istället för att välja att fokusera på en diskrimineringsgrund. Det har även blivit vanligare att använda intersektionella perspektiv. Fem projekt använder sig av en intersektionell utgångspunkt. I dessa projekt studeras hur olika typer av förtryck och maktstrukturer samverkar och hur de förstärker eller försvagar varandra. Det är ett relativt nytt perspektiv som spridits bland organisationer som vill arbeta med diskriminering i det civila samhället. Det intersektionella perspektivet bygger på att inte separera diskrimineringsgrunderna eftersom man menar att maktstrukturer alltid samverkar och förstärker eller försvagar varandra. Ett intersektionellt perspektiv innebär därför arbete med några eller alla sju diskrimineringsgrunder. Fler projekt kan därför ha arbetat även med sexuell läggning, religion och könsöverskridande identitet eller uttryck om än i mer integrerade former.

Flera av de organisationer som har sökt och blivit beviljade bidrag arbetar redan utåtriktat med diskrimineringsfrågor i sin ordinarie verksamhet. Några organisationer har velat fördjupa det arbetet genom att jobba med frågorna i den egna organisationen. Andra har velat arbeta med andra diskrimineringsgrunder som de tidigare inte arbetat med. Totalt är det nio projekt som valt att fokusera på en eller flera diskrimineringsgrunder som de vanligtvis inte arbetar med. Ett exempel är Afrosvenskarnas Riksförbund som arbetar mot rasism och med diskrimineringsgrunden etnicitet i sin ordinarie verksamhet. I projektet inom det här uppdraget har de istället arbetat med sexuell läggning som diskrimineringsgrund och det har varit helt nytt för organisationen. Andra exempel är Ungdom mot rasism och Handikappförbunden som inriktat sig på kön respektive etnicitet. Det finns också flera projekt där antidiskriminering och jämställdhetsarbete inte tillhör den ordinarie verksamheten. Det är sju projekt som genomförts och de har framförallt handlat om jämställdhetsarbete/kön som en diskrimineringsgrund eller med etnicitet. Pingst Ung, Förbundet Skog och Ungdom och Studieförbundet är exempel på organisationer som bedrivit ett internt diskrimineringsarbete som de inte har erfarenhet av i sin ordinarie verksamhet.

---

<sup>3</sup> Diskrimineringsgrunderna är: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

## 4.4 Webbplatsen fiaprojektet.nu

En viktig komponent i det arbete som Uppsala Föreningsråd har bedrivit inom ramen för satsningen har bestått av att samla projektledarna för övriga projekt som beviljats medel inom uppdraget i ett gemensamt nätverk. Syftet har framförallt varit att dela erfarenheter och sprida kunskap om de olika projekten och deras metoder. Flera nätverksträffar för samtliga projekt har genomförts under 2011 och 2012. Exempel på teman och frågeställningar som behandlats är hinder och utmaningar, framgångsfaktorer, hur långsiktig förändring skapas och att hantera motstånd. Även de behov som är kopplade till den särskilda rollen som Uppsala Föreningsråd har inom ramen för uppdraget diskuterades. Samtliga projekt ansåg att det fanns ett mervärde i att någon hade en sådan roll inom uppdraget. Under nätverksträffarna har man också haft en del kompetensutvecklingsinslag exempelvis om hur man arbetar med likabehandlingsplaner. Inom projektet har Uppsala Föreningsråd upprättat och administrerat en webbplats där erfarenheter och aktiviteter inom alla projekt synliggörs på webbplatsen [www.fiaprojektet.nu](http://www.fiaprojektet.nu). Webbplatsen har i skrivande stund besökts cirka 8 800 gånger. Där finns bland annat rapporten *Här är alla välkomna* (Uppsala Föreningsråd 2011a) samt en idéskrift *Tillsammans är vi klokare och starkare* (Uppsala Föreningsråd 2011b) som har tagits fram inom ramen för uppdraget. De kan laddas ned och användas som metodhandböcker för att utveckla det civila samhällets interna arbete mot diskriminering och exkludering. På hemsidan finns också nyheter inom området, länkar till relaterade hemsidor och andra organisationer uppmanas också att bidra med sina egna erfarenheter där. Uppsala Föreningsråd vill kunna fortsätta att driva hemsidan även efter projektets slut men i skrivande stund är det inte klart hur det fortsatta arbetet med hemsidan ser ut. I mitten av december 2012 genomförde FIA-projektet en konferens i Uppsala för att sprida erfarenheterna och metoderna till andra som skulle vilja påbörja ett internt diskrimineringsarbete eller på annat sätt arbetar med frågorna.

## 4.5 Metoder

Flertalet av de beviljade projekten använder sig av ett liknande upplägg för sitt arbete. För att veta hur normer och strukturer ser ut i en organisation är olika former av kartläggningar ett bra sätt att börja arbeta på. Det första året har flera projekt lagt tyngdpunkten på utrednings- och kartläggningsarbete med en inledande workshop i ämnet. Andra året har projekten varit mer inriktade på att ta fram studie- och metodmaterial samt att genomföra kurser och skapa möjligheter för erfarenhetsutbyte. Projekten avslutas ofta med arbete som handlar om att försöka få den metod, likabehandlingsplan eller de riktlinjer etcetera man har tagit fram att leva kvar och implementeras i organisationen. Hur man sedan gått tillväga i projekten har sett olika ut men för att åstadkomma ett långsiktigt strukturerat arbete för att skapa inkludering internt vittnar flera om att de arbetar i tre steg. Att arbeta med kartläggning, utbildning och implementering är en framgångsfaktor. Vi kommer gå in på fler framgångsfaktorer i slutet av rapporten. Nedan beskrivs två metoder för kartläggning som flera projekt i satsningen har använt sig av. Vi tar också upp erfarenheter från ett av de beviljade projekten som använt sig av en av metoderna. De två metoderna presenterades på FIA-konferensen den 14 december.

#### **4.5.1 Civilsamhället**

Vi Unga är en barn- och ungdomsorganisation som bildades 1955. Det är en partipolitiskt och religiöst obunden organisation som är öppen för alla unga. I dagsläget har organisationen 300 lokalföreningar. De berättade om sin kartläggningsmetod Civilsamhället på konferensen. Metoden togs fram under ett treårigt projekt som hette Mod att mäta och gick ut på att på olika sätt kartlägga och undersöka hela Vi Ungas organisation. Syftet med Civilsamhället är att upptäcka, diskutera och förebygga diskriminering. Det gör man genom att belysa de normer som inte alltid syns och lyfta fram hur normativa vi är. Den här metoden handlar om själva normen istället för hur man bryter den. Den går ut på att man gör en bild av alla formella och informella rum som finns i organisationen och undersöker hur det ser ut i dessa rum utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Vi Unga har också lagt till två egna diskrimineringsgrunder: socioekonomisk status och privatliv. Tittar man till exempel på styrelsemöten går man bland annat igenom hur tillgängliga de är för dem med funktionshinder, om de hålls på tider som är omöjliga för dem som har barn eller om det kostar mycket pengar att ta sig till mötena. Andra saker man kan upptäcka är skämt kopplade till olika diskrimineringsgrunder eller negativ jargong. Metoden passar särskilt bra att använda alldeles i början av likabehandlingsprocess eller som ett sätt att blåsa liv i ett avsomnat arbete. Metoden är pedagogisk och deltagarna behöver bara ha kunskap om sin egen organisation för att kunna medverka.

#### **4.5.2 Maktmätningssmetoden**

Diskrimineringsbyrån i Uppsala (DU) använder sig av Maktmätningssmetoden som är en metod de tagit över från Vi Unga. DU är en lokal antidiskrimineringsverksamhet som arbetar för att motverka och förebygga diskriminering. DU ägs av Uppsala Föreningsråd och verksamheten påbörjades i september 2005 som ett led i deras arbete med integrationsfrågor i Uppsala kommun. Maktmätningssmetoden används för att ta temperaturen på årsmöten och synliggör även representation, normer och fördelning av makt. Metoden ger kunskap som kan ligga till grund för utveckling och förändring eftersom den visar vad som inte fungerar. Kanske kommer den här mätningen också fram till att vissa saker fungerar väldigt bra och då vet man tydligare vad man behöver jobba med.

Metoden är uppdelad i tre delar: det som händer före, under och efter mötet. Inledningsvis tittar DU på hur föreningens medlemmar bjuds in till årsmötet. De undersöker om det är nödvändigt att ha tillgång till internet för att anmäla sig, om inbjudan går ut till alla medlemmar och hur medlemmarna anmäler sig. Till metoden ingår att skicka ut en deltagarenkät där frågor ställs kring identitet och bakgrund, var medlemmarna är födda, hur gamla de är och hur länge de har varit aktiva i föreningen. Olika faktorer som spelar roll för vilken maktposition du har undersöks. Under mötet tittar DU bland annat på hur tillgängliga lokalerna är och om det förekommer debatt i någon annan form än i plenum, till exempel vid påverksanstorg. Man mäter även talartid och det som kallas talträd. Det innebär att man tittar på vem som säger vad och vilka som bekräftar eller säger emot det som sagts. Då blir härskartekniker eller det vi kallar främjartekniker synliga. Efter mötet skickas ytterligare en enkät ut där deltagarna får svara på hur de upplevde mötet och hur delaktiga de var. Maktmätarna skriver sedan en rapport och gör även en muntlig presentation. Därefter kan föreningen börja arbeta eftersom de både vet vad som fungerar bra och vad som behöver förändras.



### 4.5.3 Projektexemplet Normer, Attityd och Beteende

Projektet Normer, Attityd och Beteende (NAB) är ett samarbete mellan Sverok och Ung Media. Sverok är Sveriges största ungdomsförbund och vänder sig till personer som är intresserade av bland annat rollspel, lajv, brädspel, figurspel och e-sport. De har 135 000 medlemmar i 1 000 föreningar i landet. Förbundet bildades 1988. Ung Media Sverige är en ideell riksorganisation för medieintresserade ungdomar som är partipolitiskt och religiöst obunden. Organisationen bildades 1999 och har i dag mer än 8 000 medlemmar som är organiserade och fördelade i drygt 70 ideella föreningar över hela landet. Det är två mycket olika förbund som har hittat varandra och fått pengar för det här mångfaldsprojektet. Just nu pågår det en kartläggning på två nivåer: dels på medlemsnivå och dels på förbunds nivå. På medlemsnivå har de använt sig av både enkäter och intervjuer och på förbunds nivå av Civilsamhället.

På medlemsnivå har enkäterna varit ett sätt att försöka undersöka hur trygga och delaktiga medlemmarna känner sig och hur de upplever klimatet. För att få reda på hur olika medlemmar upplever organisationen ställdes det frågor om just klimat och möjlighet att påverka. Det ställdes också frågor om ålder, kön och vilken position medlemmen hade i föreningen. De är inte helt klara med analysen ännu, men tycker sig se tydliga tendenser i båda organisationerna. De som har maktpositioner upplever klimatet annorlunda jämfört med den vanlige medlemmen. De som uppfyller normen känner sig mer trygga och delaktiga. De upplever dessutom organisationen som mer tillgänglig. Enkätverktyget kan dock vara ett vanskligt sätt att kartlägga. Projektledaren vittnar om att de nog hade med för många frågor i sin enkät. Svarsfrekvensen har dessutom inte varit särskilt hög och den har tagit mycket tid och kraft att genomföra. En enkät är bara en enkät och den visar tendenser. Därför är det bra att komplettera med intervjuer när man vill ha konkreta exempel både på bra och dåliga saker.

## 4.6 Framgångsfaktorer

I de redovisningar som har lämnats in till Ungdomsstyrelsen uppger organisationerna vad de anser är framgångsfaktorer i arbetet mot intern diskriminering. Myndigheten har sammanfattat de mest förekommande faktorerna i punktform.

- Att projektet är förankrat hos ledningen och styrelsen och att det finns en vilja hos dem att bidra till förändring.
- Att det förs diskussioner kring normer och värderingar på flera olika nivåer i organisationen och i olika delar av verksamheten.
- Att det finns ett tydligt ansvar för att driva frågorna i organisationen.
- Att det finns en medvetenhet och kunskap om utmaningarna när det gäller jämställdhets- och diskrimineringsfrågor.
- Att det finns likabehandlings- eller jämställdhetsplaner som används som levande dokument.
- Att det sker kunskapsutbyte med andra organisationer för att utveckla metoder för arbetet mot diskriminering och för jämställdhet.
- Att det finns ett metodiskt och långsiktigt arbete mot diskriminering och för jämställdhet.

Att projektet har varit förankrat i hela organisationen och att en engagerad styrelse varit involverad är något som de flesta av projekten ser som centralt för ett lyckosamt arbete mot diskriminering och för jämställdhet internt. Det är en förutsättning för att lyckas att man vet hur och varför föreningen ska arbeta med mångfald. Flera organisationer vittnar också om att det har varit en framgångsfaktor i projektet att frågor om antidiskriminering har lyfts från flera håll i organisationen. På det viset har arbetet fått genomslag i hela organisationen. Några av organisationerna tycker att en framgångsfaktor är att arbetet ägs och leds av förbundsstyrelsen men också att ta in en extern person som kan hjälpa till att se strukturer som inte är bra och som normaliserats inom organisationen. Ett exempel på det kommer från föreningen Ungdom Mot Rasism. Efter att de beviljats projektmedel anställdes Selma Gusic som projektledare. Hon hade ingen bakgrund i organisationen och menar nu att det bara var bra. Hon kunde se saker och ting utifrån och vågade ifrågasätta självklarheter. Bland det första hon gjorde var att börja en andra kartläggning för att ta reda på hur föreningskulturen såg ut. Hon började med att skicka ut en enkät, men insåg snabbt att det inte var rätt verktyg för ändamålet. Istället undersökte hon strukturer och normer genom att bara vara på plats. Bland annat var hon med på alla nationella träffar och på kort tid etablerades projektet som något självklart i organisationen.

Andra har tyckt att en person som redan arbetar i organisationen har kunnat få bättre gehör. Gemensamt för flera organisationer är att de anser att det är viktigt att det finns en eller flera personer som har ett tydligt ansvar för att driva frågorna i organisationens olika verksamheter.

Flera organisationer håller också med om att ett gediget kartläggningsarbete är nödvändigt för att åstadkomma ett framgångsrikt internt diskrimineringsarbete i en organisation. Den medvetenheten och kunskapen om utmaningar som finns i organisationen bidrar i högsta grad till ett framgångsrikt utvecklingsarbete inom området. Att utveckla ett eget material utifrån kartläggningen inom organisationen har sedan inspirerat föreningarna att fortsätta med arbetet även efter projekt slutet. Likabehandlings- eller jämställdhetsplaner har en viktig funktion i organisationer, men de måste då vara levande dokument som är förankrade på flera nivåer i organisationen och som på regelbunden basis följs upp och utvärderas. Vikten av utvärdering trycker man särskilt på inom FIA-projektet. De har också identifierat att en framgångsfaktor vid diskrimineringsarbetet är att fokusera på normer då de ofta fungerar som grogrund för diskriminering. Flertalet av projekten beskriver att det erfarenhetsutbyte som de haft möjlighet till genom FIA-nätverket har varit mycket givande för deras arbete. Att det sker ett kunskapsutbyte med andra organisationer för att utveckla metoder för arbetet mot diskriminering och för jämställdhet är av stort värde. Det arbete som Svenska Muslimer För Fred och Rättvisa gjort har väckt stort eko. Flera andra muslimska organisationer är intresserade av att börja arbeta på ett liknande sätt.

*”Det bästa var när en grupp som var kända för att vara ganska strikta i sin syn på islam pratade om oss och menade att vi inte tillhör någon grupp, utan att vi är öppna för alla. Då kände jag: Wow! Om en sådan grupp ser och respekterar det vi gjort och inte har några problem med att deras ungdomar är med oss, då kan vi samla många.”*

(Yasri Khan i reportaget Muslimer för fred, bifogad bilaga, s. 32)

Citatet är hämtat från ett reportage om Svenska Muslimer För Fred och Rättvisa. Yasri Khan som uttalar sig är förbundsordförande. Reportaget finns bifogat som bilaga längst bak i den här rapporten.

Avslutningsvis anser flera organisationer att ett metodiskt och långsiktigt arbete mot diskriminering och för jämställdhet är viktigt om man vill nå resultat. Många organisationer framhåller att det var en stor fördel med en anställd projektledare för att kunna bedriva ett seriöst metodiskt internt diskrimineringsarbete.

Handikappförbunden vittnar om att det är tydligt att arbetet inte går framåt i rasande fart och att det är lätt att drabbas av motgångar.

Så här säger Maryanne Rönnersten som arbetar med ett projekt som drivs av Handikappförbunden:

*”Jag tror att det är viktigt att våga tänka nytt och att våga tänka om. Jag förstår att många av våra organisationer är upptagna med de egna frågorna och de egna funktionsnedsättningarna. Det är inte konstigt att det blir så. Men vi kan vinna mycket på att bredda perspektivet. Tid och tålamod är nyckeln. Det här arbetet går långsamt, men så länge det finns en rörelse så är det okej.”*

(Maryanne Rönnersten i reportaget om  
Handikappförbunden, bifogad bilaga, s. 34)

## 4.7 Hinder och utmaningar

Det som många beskriver som en svårighet är just att bedriva ett långsiktigt arbete. Flera organisationer anser att de saknar tid och resurser. De upplever mångfalds- och jämställdhetsarbete som trögt och svårt att implementera och att tidsramen för sådana projekt måste få ta tid. Det behöver vara ett långsiktigt och kontinuerligt arbete som planeras och följs upp för att få genomslag. Det blir problem när ideella krafter som kommer och går är avgörande för projektens genomförande. Många uppger att de har påbörjat jämställdhets- och antidiskrimineringsarbete med hjälp av projektet, men att det är nödvändigt att fortsätta arbetet även efter projekttiden för att kunna nå alla eller fler uppsatta mål och upprätthålla ett jämställdhetsarbete inom organisationen.

Flera av organisationerna beskriver att de har stött på en del internt motstånd inom den egna organisationen, framförallt i början när projektet påbörjades. Det beskrivs ofta bero på ett bristande intresse eller fördomar hos styrelsen och medlemmarna. Några har beskrivit det som speciellt svårt då arbetet inte har varit förankrat i ledningen utan ansvaret vilat på några få nyckelpersoner. Problem vid projektstarten är bland annat något som FIA-projektet har tagit upp och haft utbildningar om vid nätverksträffar och konferenser.

Andra svårigheter som rapporterats in vid redovisningen har varit av mer praktisk karaktär som att rekrytera en projektledare eller att nå ut till många i organisationerna. Det kan till exempel handla om att nå ut med enkäter och samla in kvantitativ data.

Avslutningsvis tar några upp det faktum att det civila samhället inte omfattas av diskrimineringslagen i samma utsträckning som exempelvis myndigheter. Det har medfört att projektledarna har behövt motivera och argumentera för arbetet.

## 4.8 Sammanfattande slutsatser av bidragsgivningen 2010–2012

Sammantaget har 79 organisationer visat intresse för att påbörja ett arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom de egna verksamheterna. Det är 16 organisationer som under de tre åren har getts möjlighet att bedriva ett utvecklingsarbete på området.

FIA-projektets arbete med att samla och sprida erfarenheter från dessa projekt har enligt organisationerna haft en stor betydelse för att de ska kunna bedriva ett framgångsrikt arbete. Utifrån det arbete som bedrivits inom satsningen kan man dra slutsatsen att det har inneburit att genomslaget av arbetet mot intern diskriminering och för jämställdhet har blivit större. Vi har sett att fler organisationer sökt stöd under det sista året som inte vanligtvis arbetar med frågorna. Flera organisationer har upptäckt att det är viktigt att bedriva ett internt antidiskrimineringsarbete. Även om det är svårt att direkt koppla det ökade antalet organisationer som vill jobba med frågorna till nätverkssatsningen via FIA-projektet är det ändå vår bedömning att det har varit en av de bidragande orsakerna till spridningen. Vi har också sett att flera projekt har använt sig av befintliga metoder som kartläggningsmetoden Civilsamhället som har spridits i nätverket. Andra har utvecklat egna metoder som i stort sätt följt samma struktur genom att börja med kartläggning för att sen arbeta med utbildning och materialutveckling med syfte att avslutningsvis implementera arbetet i organisationen. Fler organisationer har kunnat ta lärdom av andra och inte behövt göra om de misstag som en del organisationer vittnat om.

Första bidragsåret arbetade två projekt normkritiskt och intersektionellt jämfört de två följande åren då totalt åtta projekt arbetade antingen normkritiskt eller intersektionellt. Det verkar ha blivit vanligare att ta hänsyn till nya tankesätt och metoder vid antidiskrimineringsarbete. Även detta tyder på att spridningen av de kunskaper och kompetens som varit möjligt genom FIA-projektets nätverk har varit lyckosamt.

Vi har kunnat identifiera ett flertal framgångsfaktorer för att bedriva ett lyckat internt arbete mot diskriminering och för jämställdhet. Det mest centrala är att det har varit väl förankrat i hela organisationen och att styrelsen varit engagerad. De mest framträdande resultaten från allt arbete är:

- Ökad kunskap och medvetenhet om diskriminering och jämställdhet inom det civila samhället.
- Likabehandlingsplaner och riktlinjer har utformats inom organisationerna.

Arbetet hos organisationerna som deltagit i satsningen har bidragit till en ökad vilja att driva förändringsarbete inom organisationerna och det har inspirerat föreningarna att fortsätta med arbetet även efter projektet.

Det är däremot svårt att uttala sig om de direkta effekter i föreningarna förutom kompetenshöjande insatser och utarbetat material och handlingsplaner. Dessa handlingsplaner har dock enligt vår bedömning gett goda förutsättningar för att sådana effekter kan realiseras. På sikt bör därför resultatet av arbetet som har gjorts och de planer som tagits fram utvärderas. Hur ser exempelvis styrelsens sammansättning ut efter tre år? Hur ser medlemsammansättningen ut? Har normen i föreningen förändrats? Är organisationen mer inkluderande? Genom att följa upp strukturella förändringar i organisationerna som kan leda till icke diskriminering och jämställdhet kan vi få en bild av vad stödet till ideella organisationers interna arbete mot diskriminering och för jämställdhet bidragit till på lång sikt. En sådan uppföljning eller utvärdering har dock inte varit möjlig att genomföra inom ramen för nuvarande uppdrag.

## 5 Avslutande diskussion

En del organisationer upplevde att det faktum att civilsamhället inte ryms inom diskrimineringslagstiftningen fullt ut var ett hinder i arbetet. Det finns till exempel inget krav på att upprätta och implementera en jämställdhetsplan som ska gälla alla medlemmar i en ideell förening. Det är istället ett frivilligt åtagande som organisationerna tar på sig. Organisationerna behövde därför motivera arbetet mot diskriminering och för jämställdhet. Lagstiftningen mot diskriminering gäller ändå det civila samhällets organisationer i vissa avseenden. De organisationer som exempelvis har anställda måste precis som alla andra arbetsgivare följa lagstiftningen om diskriminering i arbetslivet.

Projektledaren Selma Gusic från Ungdom Mot Rasism säger så här:

*”Om vi kräver av samhället att alla ska tillhöra det lika mycket och alla ska kunna känna delaktighet, så måste vi också visa att det går att göra det hos oss. Och det är traumatiskt för en del att inse att det kanske är mina idéer som gör att andra inte vill engagera sig. Då kanske jag måste ta ett steg tillbaka och inte ta så mycket utrymme.”*

(Selma Gusic, Ungdom Mot Rasism, 2012-12-14)

Det finns flera organisationer som har sett värdet av att arbeta internt mot diskriminering och för jämställdhet. De anser att det behövs för att kunna behålla befintliga medlemmar och vara en attraktiv förening. Det behövs också för organisationens legitimitet. Organisationer ska vara röstbärare för grupper som inte alltid har inflytande i samhället och vara goda förebilder. Ett annat argument för att bedriva arbete mot diskriminering är att det är bra för samhällsutvecklingen. Jämställdhet och mångfald är viktigt för att ta vara på hela samhällets resurser men det är även ett grundläggande värde i sig som bör eftersträvas. Rätten att organisera sig är en demokratisk rättighet och för att det ska vara möjligt måste civilsamhället vara öppet för alla.

Ungdomsstyrelsens bedömning är att det finns flera organisationer i det civila samhället som har fått ökad kunskap om diskrimineringsarbete och de maktstrukturer som existerar inom de egna organisationerna genom satsningen. Man har också utvecklat metoder för att kunna förändra organisationerna så att verksamheten blir mer inkluderande och jämställd. Det är kunskap och erfarenheter som kan användas av fler ideella organisationer inom det civila samhället, liksom av andra aktörer i samhället. Stödet har på så sätt fått de slags resultat och effekter som regeringen önskade. Nätverksarbete och ekonomiskt stöd har stimulerat fler organisationer som utvecklat sitt redan befintliga arbete och fler har startat ett nytt sådant. Förutsättningarna finns för att driva ett förändringsarbete vidare i alla dessa organisationer som varit delaktiga i satsningen och det är viktigt att det blir verklighet och att alla framtagna handlingsplaner som har tagits fram blir levande dokument som kan följas upp och utvärderas.

Även om det är myndighetens bedömning att regeringens ambitioner har uppfyllts, måste vi samtidigt ställa de tillgängliga resurserna i uppdraget i relation till de slags resultat och effekter som kan förväntas inom detta område. Behovet av att arbeta med sina egna organisationers arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom det civila samhället bedömer Ungdomsstyrelsen som fortsatt stort. Det finns oroväckande signaler om diskriminering, kränkande behandling och till och med sexuella övergrepp, inte minst har det uppmärksammats inom idrotten. Även representationen av unga tjejer och kvinnor i styrelser och i ledande funktioner inom ideella organisationer kan förbättras. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att arbetet inom dessa områden är en fråga som de ideella organisationerna själva har ansvar för och vill driva. Det är också en angelägenhet för flera andra samhällsaktörer. Med den här satsningen har Ungdomsstyrelsen kunnat stimulera arbetet i de ideella organisationerna, tagit fram kunskap på området, gett organisationerna möjlighet till erfarenhetsutbyte och synliggjort metoder om vad som kan fungera i ett operativt arbete mot diskriminering i ideella organisationer. Insatserna har adresserat frågorna hos det civila samhället, samtidigt ser vi att det finns mer att göra. Organisationerna har givetvis huvudrollen i det vidare arbetet men även stat, kommun och privata aktörer har mycket att vinna på att ideella organisationer kan utveckla eller förbättra sitt arbete mot diskriminering och för jämställdhet. De ideella organisationerna tillhandhåller viktiga miljöer för samhällsmedborgare att vistas i på fritiden. Miljöer där individer tillsammans får möjlighet att utveckla normer och värden, utvecklas som personer och som samhällsmedborgare. Därför får arbetet mot diskriminering och för jämställdhet inte stanna av.

I propositionen (2009/10:55) *En politik för det civila samhället* finns mål för civilsamhället som bland annat är kopplade till principen om mångfald. Med mångfald menas bland annat att det civila samhället bättre bör spegla befolkningens sammansättning. Regeringen vill riva de hinder som gör att människor från olika delar av befolkningen inte engagerar sig ideellt eller tar på sig uppdrag. Politikens mål stämmer väl överens med den här satsningen. De politiska målen stämmer även väl överens med vad de som organisationerna själva uppgett som viktiga. En annan princip som framhålls i propositionen är långsiktighet. Långsiktigheten innebär bland annat att stabiliteten i bidragssystemen är viktiga så att organisationerna kan arbeta gentemot långsiktiga mål. Organisationerna uppger att den kompetens som satsningen har gett har lett till att de har ambitionen att fortsätta att arbeta långsiktigt mot diskriminering och för jämställdhet och mångfald. Det arbete som civilsamhället har lagt ned för att utveckla tillgängliga och inkluderande organisationer för alla delar av befolkningen bör i enlighet med politikens mål om långsiktighet, kunna fortsätta och spridas.

## 6 Referenser

Diskrimineringslag (2008:567).

Integrations- och jämställdhetsdepartementet (2009a). *Regleringsbrev för budgetår 2010 avseende Ungdomsstyrelsen*. Regeringsbeslut, 7, 2009-12-21, IJ 2007/26/UF m.fl.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet (2009b). *Regleringsbrev för budgetår 2010 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13*. Regeringsbeslut, 8, 2009-12-21, IJ2009/482/DISK, IJ2009/2297/IU (delvis), IJ2009/2365/JÄM.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet (2010a). *Regleringsbrev för budgetår 2011 avseende Ungdomsstyrelsen*. Regeringsbeslut, II:1, 2011-11-10, U2011/6224/UC.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet (2010b). *Regleringsbrev för budgetår 2011 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13*. Regeringsbeslut I:1, 2010-12-22, IJ2009/2315/JÄM, IJ2010/112/JÄM, IJ2010/147/JÄM m.fl.

Regeringens proposition (2009/10:55) *En politik för det civila samhället*.

Ungdomsstyrelsen (2011). *Även vi kan diskriminera*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Ungdomsstyrelsen (2012). *Även vi kan diskriminera II*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Utbildningsdepartementet (2011). *Regleringsbrev för budgetår 2012 avseende Ungdomsstyrelsen*. Regeringsbeslut 11:5, 2012-11-01, U2012/6003/UC.

Uppsala Föreningsråd (2010a). *Här är alla välkomna- civila samhällets erfarenheter av internt arbete mot diskriminering och exkludering*. Stockholm: LO-tryckeriet.

Uppsala Föreningsråd (2010b) *Tillsammans är vi klokare & starkare: 10 goda idéer för internt diskrimineringsarbete i civila samhället*. Stockholm: LO-tryckeriet.



# BILAGA

## Ungdom Mot Rasism

Det började med en motion, fortsatte med ett storbråk och utmynnade till slut i en riktig förändring. Ungdom Mot Rasism har tagit den långa vägen för att bli en mer öppen och inkluderande organisation.

– Det har blivit stor skillnad, främst i folks medvetenhet kring frågorna, säger Selma Gusic.

Det hela började för tre år sedan. Några medlemmar skrev en motion om att de ville att Ungdom Mot Rasism (UMR) skulle se över sitt jämställdhetsarbete. De som skrivit motionen tyckte bland annat att det skulle anordnas speciella aktiviteter bara för tjejer, till exempel speciella förberedande möten inför stora evenemang. Det ville att fler tjejer skulle känna sig mer bekväma med att gå upp i talarstolen.

– Det blev väldigt stora diskussioner kring den här motionen och det var många som inte kunde ta den på bästa sätt. Det slutade med att den avslogs, berättar Selma Gusic, som arbetar som projektledare inom UMR.

Även om motionens förslag inte genomfördes väckte den ändå något inom UMR. För många var det tufft att få höra att trots att de var aktiva inom en organisation som jobbade för att motverka diskriminering på ett plan, agerade de ibland så att andra kände sig diskriminerade.

En enkät skickades ut till alla medlemmar för att ta reda på hur det egentligen var att vara aktiv i UMR. Var det någon skillnad på hur medlemmarna upplevde organisationen beroende på om de var killar eller tjejer? Enkäten gav klara och tydliga besked. Det fanns skillnader.

– Medlemmarna hade mycket olika upplevelser av hur de blev behandlade. Det blev också tydligt att killar och tjejer gjorde olika saker: killar föreläste om hårda frågor som den antirasistiska kampen medan tjejer anordnade workshops om samarbetstekniker.

Resultatet av kartläggningen skakade om UMR och man bestämde sig för att något måste göras. Då passade Ungdomsstyrelsen projekt kring ideella organisationers interna arbete mot diskriminering och för jämställdhet bra in. Efter att ha blivit beviljade projektmedel anställdes Selma Gusic som projektledare. Hon hade ingen bakgrund i organisationen och menar nu så här i efterhand att det bara var bra. Hon kunde se saker och ting utifrån och vågade ifrågasätta självklarheter.

Bland det första hon gjorde var att börja en andra kartläggning.

– Jag ville ta reda på vad man hade skapat för föreningskultur, hur snacket gick i organisationen.

Hon började med att skicka ut en enkät men insåg snabbt att ett sådant verktyg var för svårarbetat. Istället undersökte hon strukturer och normer genom att vara på plats. Bland annat var hon med på alla nationella träffar och på kort tid etablerades projektet som något självklart i organisationen.

Hon gjorde också intervjuer med tidigare ordföranden och var med och tog fram likabehandlingsplaner. Och arbetet har gett resultat, både när det gäller synsättet och sättet man pratar på i det dagliga arbetet.

– Jag satt till exempel med på ett årsmöte och då pratade vi om medlemsrekrytering. Och rent spontant var det någon som tog upp att många av oss som satt där gick på privilegierade skolor och att man måste tänka på att alla inte gör det. Det är på den nivån det är nu, det är så pass implementerat.

Vad vill du ge för råd till dem som står i startgröparna för ett sådant här arbete?

– Att inte vara rädda. Ofta kan det komma protester från vissa individer. Då gäller det att vara tydlig och att alliera sig med dem som känner likadant. Har man en styrelse som inte bryr sig om de här frågorna, då kan man faktiskt göra sig av med den styrelsen. Det här är en demokratiskt väldigt viktig fråga.

### **Fakta om Ungdom mot Rasism**

Ungdom Mot Rasism är en rikstäckande ungdomsorganisation som arbetar mot rasism och som medlemmar mellan 13 och 25 år. Organisationen är uppbyggd av ett nätverk av självständiga, demokratiskt uppbyggda lokalgrupper som totalt organiserar över 4 000 medlemmar.

Läs mer på: [www.umr.se](http://www.umr.se)

## **Muslimer för fred**

Arbetet med att skapa en organisation där alla kände sig välkomna har inte varit helt smärtfritt för Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa. De har lyft frågor som många har velat tysta ner.

Men nu har de kommit en bra bit på väg.

Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa (SMFR) är en organisation med vind i seglen. Det märks när vi sitter där på organisationens kansli i Kista. Det är liv och rörelse och trångt mellan skrivborden. Snart har man vuxit ur sina lokaler. Inte minst på grund av att medlemsantalet har ökat kraftigt de senaste åren.

– År 2010 hade vi kanske 100 medlemmar, nu är vi drygt 1 000. Och det kommer fler hela tiden, säger förbundsordförande Yasri Khan och låter både glad och stolt.

Men vägen hit har inte varit helt lätt. Något år efter grundandet 2008 började en del dolda spänningar ta sig upp till ytan. Yasri Khan förklarar:

– Många muslimska organisationer vill leva med idén att man är totalt öppen och välkomnar alla, men man vill inte diskutera frågan närmare. Vi ville gå vidare, för när man lägger locket på sorterar man indirekt bort människor. En viss inriktning av islam blir dominerande och så lämnar de andra eftersom de inte känner sig välkomna, säger han.

De här problemen var inte så märkbara i början, men ju mer föreningen växte desto tydligare blev de. Krav kom på att SMFR skulle positionera sig och 2010 ställdes frågan på sin spets.

– Vissa ville att vi skulle ta ställning för eller emot vissa länder, för eller emot politiska ledare och för eller emot vissa muslimska inriktningar.

Men Yasri Khan och några andra menade att det inte var rätt väg att gå. SMFR skulle aldrig kunna bli en heltäckande organisation då. Så de valde en annan väg. Istället för att säga ja eller nej till företeelser, länder och personer ville de skapa utgångspunkter som alla kunde enas kring.

Och det är här Ungdomsstyrelsens projekt kring ideella organisationers interna arbete mot diskriminering och för jämställdhet kom in. Med stöd av projektpengar och under namnet Inkludera mig drog SMFR igång arbetet med att skapa skriftliga förhållningssätt som alla medlemmar kunde enas kring – oavsett bakgrund eller religiös inriktning.

– Vi reste runt mycket och vi intervjuade religiösa ledare över hela världen. Vi försökte hitta sätt där vi kunde skapa ett teologiskt fredsdokument där alla skulle känna sig välkomna.

Arbetet ledde till stora teologiska diskussioner. Yasri Khan menar att de var nödvändiga eftersom en del av medlemmarna saknade en mer heltäckande bild av islam.

– En del sa: 'vi behöver inga regler, vi följer islam'. Men många av våra medlemmar är uppvuxna i Sverige och tolkar islam som deras föräldrar tolkar det. Men till skillnad mot föräldrarna har våra medlemmar inte alltid haft kunniga imamer i närheten. Därför vet de inte riktigt varför de gör som de gör eller tycker som de tycker. Men de är övertygade om det är rätt sätt, säger han.

Under arbetet blev det tydligt att några tidigare mycket aktiva medlemmar inte var nöjda med utvecklingen.

– Vi satte allt på spel. Jag kände att antingen gör vi det här eller så går allt åt skogen. Så det var en hel del sömnlösa nätter ett tag.

Men under det årsmöte som skulle anta föreningens nya inriktning gick majoriteten på Yasri Khans linje. Stadgarna utvidgades från några få till 16 sidor.

Hur visar sig det här nya inkluderande tankesättet rent praktiskt?

– Vi kan ta det här med hur många gånger per dag man ber. När vi har ett möte bryter vi inte och säger 'nu är det dags att be', eftersom det då visar att just det här antalet bönestunder är det rätta. Vi tar paus och upplyser om att det finns möjlighet för dem som vill be.

Det arbete som SMFR har gjort har väckt stort eko. Flera andra muslimska organisationer är intresserade av att börja arbeta på ett liknande sätt.

– Det bästa var när en grupp som är kända för att vara ganska strikta i sin syn på islam pratade om oss och menade att vi inte tillhör någon grupp, utan att vi är öppna för alla. Då kände jag Wow! Om en sådan grupp ser och respekterar det vi gjort och inte har några problem med att deras ungdomar är med oss, då kan vi samla många.

### **Fakta Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa**

Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa bildades 2008 och har i dagsläget drygt 1 000 medlemmar. Några av föreningens viktigaste frågor handlar om mångfald och identitet. Det kan till exempel handla om vad det innebär att vara muslim i Sverige och i världen, social jämlikhet och integration; att arbeta mot diskriminering och för ett samhälle där mänskliga rättigheter efterlevs och att vi har en social rättvisa för alla samt ickevåld eller att arbeta aktivt mot våld i samhället på alla nivåer.

## Handikappförbunden

Om vissa grupper helt saknas bland medlemmarna är det svårt för funktionshinderrörelsen att säga att de representerar hela samhället. Därför är arbetet med mångfaldsfrågor så viktigt.

– Vi måste bli bättre på att se vad mångfald är och vad vi har att vinna på det, säger Maryanne Rönnersten från Handikappförbunden.

Det finns många funktionshinderförbund i Sverige. 39 av dem samlas under det gemensamma paraplyet som fått namnet Handikappförbunden. Sammanlagt representerar man ungefär 500 000 personer.

Men trots det höga antalet medlemmar når verksamheten inte alla grupper i samhället. Många medlemmar har helsvensk bakgrund och är lite äldre. Samtidigt lyser de med en annan etnisk bakgrund än den helsvenska ofta med sin frånvaro.

– Det här är en viktig fråga på flera sätt. Om vi som intresseorganisation säger oss vara viktiga och representera hela samhället då bör vi också spegla samhället. Dessutom skulle vi få in fler perspektiv och fler idéer om vår medlemskår blir mer representativ, säger Maryanne Rönnersten som arbetar på Handikappförbunden.

Hon är den som nu ansvarar för det projekt som handlar om just mångfaldsfrågor och diskriminering. Handikappförbunden fick medel beviljat av Ungdomsstyrelsen och började då ett arbete på två nivåer: på förbunds nivå och på föreningsnivå. Man tog fram materialet *Lika och inkluderad* som beskriver varför funktionshinderrörelsen bör arbeta med mångfaldsfrågor och även hur det kan gå till.

I början av projektet handlade arbetet mycket om hur föreningarna ska få in nya medlemmar och hur förbunden skulle arbeta för att nå nya grupper. Men efter att Maryanne Rönnersten kommit in i projektet har man delvis ändrat fokus.

– Istället för att tänka hur man ska få in de här nya grupperna tycker jag också att det är viktigt att se över den egna verksamheten. Den kanske inte är så inbjudande som vi tror, säger hon.

Med den tanken började hon arbeta för att dra igång arbetet på lokal nivå. En av de första resorna gick till Västerbotten. Där hade man redan haft en utbildning med hjälp av *Lika och inkluderad*.

I Umeå hittade Maryanne Rönnersten flera samarbetspartners, bland annat en kvinna med invandrarbakgrund som är mycket aktiv i stadens föreningsliv. Fokus har legat på hur man ska få igång ett samarbete mellan de etniska föreningarna och funktionshinderföreningarna. Frågan om vilken form av verksamhet som skulle kunna locka de grupper som i normala har svårt att hitta till funktionshinderrörelsen har kommit upp många gånger.

– Jag upplever att många föreningar ofta gått ut med färdiga förslag och sagt att 'det här är vår verksamhet' och försökt locka nya grupper utifrån det. Jag tror att man ska tänka tvärtom: Vad kan nya grupper ha för utbyte av oss? förklarar Maryanne Rönnersten.

Hon hade också ett projekt på gång i Östergötland som såg mycket lovande ut, men det blev tyvärr tvunget att avslutas då en nyckelperson hoppade av.

– Min tanke nu är att prova två nya län och försöka lansera det här arbetet. Jag ger mig inte i det här. Jag tycker det är en bra idé och att det behövs.

Det är tydligt att arbetet inte går framåt i någon rasande fart och att det är lätt att drabbas av motgångar. Lika tydlig är Maryanne Rönnersten övertygelse om att funktionshinderrörelsen bör ta den här frågan på allvar.

– Jag tror att det är viktigt att våga tänka nytt och att våga tänka om. Jag förstår att många av våra organisationer är upptagna med de egna frågorna och de egna funktionsnedsättningarna. Det är inte konstigt att det blir så. Men vi kan vinna mycket på att bredda perspektivet.

Så vad ser du för nycklar i det här arbetet?

– Tid och tålamod. Det här arbetet går långsamt, men så länge det finns en rörelse så är det okej.

### **Fakta om Handikappförbunden**

Dagens organisation är sprungen ur Samarbetskommittén för Partiellt Arbetsföra (SAMPAS) som bildades av fyra funktionshindersorganisationer i början på 1940-talet. Handikappförbunden beskriver i dag sitt uppdrag att de ska vara funktionshindersrörelsens enade röst mot regering, riksdag och centrala myndigheter.



© Ungdomsstyrelsen 2013

projektledare Moa Högberg  
språkgranskning Emma Welander  
form Christián Serrano  
omslagsfoto Colourbox.com

distribution Ungdomsstyrelsen, Box 17801, 118 94 Stockholm  
webbplats [www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)  
e-post [info@ungdomsstyrelsen.se](mailto:info@ungdomsstyrelsen.se)  
tfn 08-566 219 00, fax 08-566 219 98

# UNGDOMSSTYRELSEN

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



**UNGDOMSSTYRELSEN**  
[www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)