



Antidiskrimineringsverksamheter 2019

Återrapportering av bidragets användning
och effekter för verksamhetsåret 2017

Antidiskrimineringsverksamheter 2019

Åtterrapporering av bidragets användning och effekter för verksamhetsåret 2017

Förord

Det här är fjärde året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor lämnar en återrapportering gällande statsbidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Denna rapport ger en bild av hur bidraget har använts under år 2017 och vilka resultat och effekter det har haft i förhållande till sitt syfte.

Totalt handlar det om 13 500 000 kronor som myndigheten fördelade till 15 antidiskrimineringsverksamheter för verksamhetsår 2017. Beloppet fördelades jämt mellan antidiskrimineringsverksamheterna, som därmed beviljades 900 000 kronor vardera.

Sammanställningen visar att effekterna som verksamheterna har rapporterat till myndigheten ligger i linje med bidragets syfte, och effekterna skiljer sig inte nämnvärt från de senaste årens rapportering av antidiskrimineringsverksamheten.

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

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

Lena Nyberg, generaldirektör
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Innehåll

Sammanfattning	5
1. Inledning	6
1.1 Kort om bidraget.....	7
1.2 Underlag till rapporten.....	7
2. Så fördelades bidraget	8
2.1 Geografisk spridning.....	8
2.2 Fördelningen av medel.....	10
3. Så användes bidraget	12
3.1 Verksamhetsområden.....	12
3.1.1 Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet.....	12
3.1.2 Exempel på verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet.....	13
3.1.3 Verksamhet riktad till enskilda personer.....	13
3.1.4 Exempel på verksamhet riktad till enskilda personer.....	17
3.1.5 Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget.....	18
4. Bidragets effekter	20
4.1 Antidiskrimineringsbyråernas framgångsfaktorer.....	20
4.1.1 Samverkan.....	20
4.1.2 Stärkt kvalitet och kompetent personal.....	21
4.1.3 Ökad synlighet.....	21
4.2 Antidiskrimineringsbyråernas utmaningar.....	23
4.2.1 Hög arbetsbelastning.....	23
4.2.2 Begränsade ekonomiska resurser.....	24
4.2.3 Begränsad geografisk räckvidd.....	24
4.2.4 Juridisk processföring.....	25
4.2.5 Andra utmaningar.....	25
4.3 Sammanfattning av resultat och effekter.....	26
Avslutande diskussion	27
5.1 Utmaningar och åtgärder.....	27
5.1.1 Synpunkter från uppstartsträff.....	29
5.2 MUCF:s bedömning.....	29
5.3 MUCF föreslår.....	30
Referenser	31
6 Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2017.....	32
7 Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2018 och 2019.....	33

Sammanfattning

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

I rapporten ger vi en bild av hur bidraget har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vi redogör för bidragets användningsområden, resultat och möjliga effekter. Beskrivningarna är baserade på organisationernas egna uppgifter från antidiskrimineringsbyråernas slutrapporter för verksamhetsår 2017. Formuleringar och inrapporterad statistik har hämtats från myndighetens elektroniska ansökningssystem. Bidragets användningsområden redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten. Uppgifter om bidragets resultat och effekter bygger på fritextsvar från organisationerna i samband med att de redovisar bidraget till myndigheten.

Sammanställningen visar att de resultat och effekter som organisationerna rapporterat in till myndigheten ligger i linje med bidragets syften. Förhoppningen är att rapporten ska ge regeringen ett relevant underlag för att bedöma hur bidragsgivningen till antidiskrimineringsverksamheter kan utvecklas. Rapporten innehåller huvudsakligen resultatbeskrivningar av antidiskrimineringsverksamheter. Ett flertal kortare exempel samt citat från antidiskrimineringsbyråernas slutredovisningar lyfts även fram för att tydligare illustrera verksamheten de bedriver. I den avslutande diskussionen lyfts de utmaningar byråerna har framfört till myndigheten och de åtgärder som har vidtagits eller är planerade för att åtgärda dessa utmaningar. Slutligen, i den avslutande diskussionen, presenteras även de förslag till åtgärder som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor har utifrån de utmaningar som antidiskrimineringsbyråerna har framfört.

1. Inledning

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

Figur 1.1 Illustration över de olika bidrag som myndigheten fördelar 2019



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

Myndigheten har fördelat bidraget till antidiskrimineringsbyråer sedan 2008, enligt förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering. Sedan verksamhetsår 2016 har vi haft i uppdrag att "lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget"¹. 2019 är fjärde året som myndigheten lämnar en åiterrapportering av statsbidraget.

¹ Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019

1.1 Kort om bidraget

Antidiskrimineringsbyråerna ansöker om ett så kallat verksamhetsbidrag för att driva verksamhet vars syfte är att arbeta med att förebygga och motverka diskriminering på grund av de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder².

Byråerna ska förebygga och motverka diskriminering både genom 1) avgiftsfri rådgivning och genom information till en enskild om hur hen kan ta vara på sina rättigheter, och 2) opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning, för att uppnå villkoren för bidraget³. 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.

1.2 Underlag till rapporten

Verksamhetsexemplen och redogörelserna för vad bidraget har använts till samt vad det har gett för effekter bygger på de redovisningar som kom in till myndigheten år 2018. Redovisningarna handlar om verksamheter som beviljades medel för verksamhetsåret 2017.

MUCF vill betona att denna redogörelse av bidragets användning och framförallt dess effekter bygger på rapporteringar och uppskattningar från verksamheterna själva. Verksamheternas subjektivitet bör problematiseras, framför allt när det gäller deras svar på frågor som handlar om hur stor betydelse bidraget har och vilka resultat och effekter deras verksamhet har haft. Vi väljer dock att redogöra för dessa beskrivningar då organisationerna är en viktig källa för att få fram just betydelsen av bidraget och vilka resultat och effekter deras verksamhet haft.

² Diskrimineringsgrunderna anges i Diskrimineringslagen (2017:282).

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.

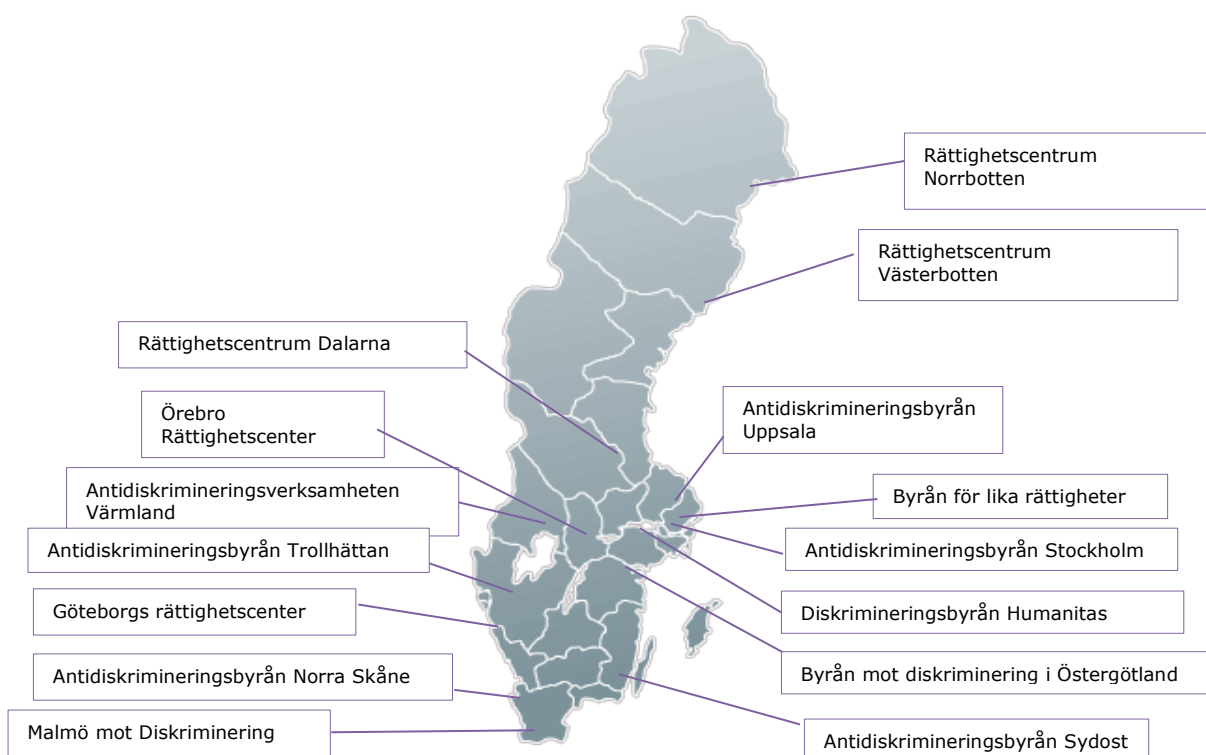
2. Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet⁵ och uppmuntrar därför i stor utsträckning nya antidiskrimineringsbyråer som täcker ett geografiskt område där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning. Därefter redovisas bidragsbeloppens storlek, vilken ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

1.1 Geografisk spridning

De 15 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2017 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. Figur 2.1 visar antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning år 2017. Här framgår de orter där byråerna har sitt kontor, men däremot inte de orter där föreningarna (huvudmännen)⁶ har sitt säte, då detta inte alltid är i samma kommun som byråerna har sina kontor. Viktigt att notera är att antidiskrimineringsbyråerna ofta genomför verksamhet även utanför den kommun där de har sitt kontor, och därmed har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför kommungränserna.

Figur 2.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning, 2017



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem. Kommentar: Kartan visar byråernas säte

⁵ 1 § 2 st, förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

⁶ Varje antidiskrimineringsbyrå drivs av en förening ("huvudman") som har en styrelse och ett säte.

Tabell 2.1 Organisation, ort samt verksamhetens namn för antidiskrimineringsverksamhet 2017.

Organisation	Ort	Verksamhetens namn
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne*	HELSINGBORG	Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrån Sydost	KALMAR	Antidiskrimineringsbyrån Sydost
Agera Värmland**	KARLSTAD	Antidiskrimineringsverksamheten
Byrån mot diskriminering i Östergötland	NORRKÖPING	Byrån mot diskriminering i Östergötland
Diskrimineringsbyrån Humanitas	ESKILSTUNA	Diskrimineringsbyrån Humanitas
Forum för lika rättigheter - Care	STOCKHOLM	Byrån För Lika Rättigheter
Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	GÖTEBORG	Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering
Integrationsforum mot rasism	TROLLHÄTTAN	Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan
Malmö mot Diskriminering	MALMÖ	Malmö mot Diskriminering
Sensus studieförbund	UMEÅ	Rättighetscentrum Västerbotten
Sensus studieförbund	LULEÅ	Rättighetscentrum Norrbotten
Sensus Svealand	FALUN	Rättighetscentrum Dalarna
Sensus Svealand Uppsala	UPPSALA	Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)
SIOS	STOCKHOLM	Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (ADB Sthlm Syd)
Örebro Rättighetscenter	ÖREBRO	Örebro Rättighetscenter

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

* Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg bytte 2018 namn till Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne

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

Tabell 2.1 ovan visar var antidiskrimineringsbyråerna hade sitt kontor 2017, men deras verksamhet sträcker sig oftast långt utanför den kommun där byrån ligger. Nedanstående tabell visar i hur många kommuner som byråernas verksamhet har bedrivits, samt hur många kommuner som ingått i deras upptagningsområde.

Tabell 2.2 Totalt antal kommuner som verksamheten har bedrivits i och som ingått i byråernas upptagningsområde år 2017

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

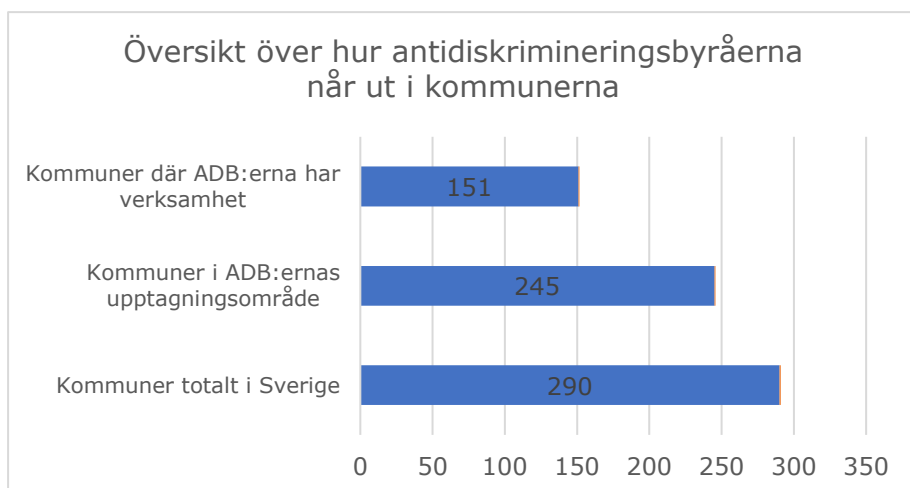
Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

På den första raden i tabell 2.2 ovan ingår de kommuner där byråerna har varit verk-samma 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 det område där de personer som kontaktar byrån under året för enskild rådgivning, stöd och information bor. En del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde.

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 2017 bedrev 15 antidiskrimineringsbyråer verksamhet i Sverige. Figur 2.2 ger en illustrerad bild av antidiskrimineringsbyråernas spridning i landets kommuner jämfört med Sveriges totalt 290 kommuner. Viktigt att notera är dock att en del kommuner förekommer i flera byråers upptagningsområde.

Figur 2.2 Antidiskrimineringsbyråernas (ADB:ernas) geografiska spridning för verksamhet samt upptagningsområde 2017, jämfört med det totala antalet kommuner i Sverige.



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

2.2 Fördelningen av medel

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

De flesta antidiskrimineringsverksamheter återkommer årligen med en ansökan och antalet beviljade verksamheter har de senaste åren legat runt 15–16 stycken (se tabell 2.3). Samtliga verksamheter som erhöll bidrag för verksamhetsår 2017 har beviljats medel tidigare.

Tabell 2.3 Antal antidiskrimineringsbyråer som beviljades bidrag, utbetalat bidrag per byrå samt totalt utbetalat belopp, 2012–2017

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

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem och tidigare årsredovisningar. Kommentar: För år 2012–2013 anges det spann inom vilket bidragsbeloppen låg respektive år.

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

Det totala anslaget ökade något för 2016. Ökningen bibehölls för verksamhetsår 2017, vilket gav varje antidiskrimineringsbyrå ett något högre bidrag för 2016 och 2017 jämfört med de föregående åren.

3. Så användes bidraget

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

3.1 Verksamhetsområden

Utifrån redovisningen av bidraget till MUCF har byråerna gjort en uppskattning av hur deras arbete under året har fördelat sig mellan de två verksamhetsområdena rådgivning och information till enskilda personer, respektive opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten (tabell 3.1). Under verksamhetsår 2017 var det en jämn fördelning mellan de verksamhetsområden som antidiskrimineringsbyråerna arbetat med. Av de totalt 15 byråerna svarade fem att de fördelade arbetet lika mellan de två verksamhetsområdena, fem svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till enskilda personer, medan resterande fem svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till organisationer eller till allmänheten. Byråerna beskriver att arbetsfördelningen ofta påverkas av antal ärenden att behandla, ärendenas karaktär och hur pass effektiv handläggningen kan bli. Det kan också handla om kompetens och kapacitet hos personalen.

Tabell 3.1 Fördelning mellan verksamhetsområden, 2017, antal

Fördelning mellan verksamhetsområden	Antal
Arbetar lika mycket med båda verksamhetsområden	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till enskilda personer	5
Arbetar främst med verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	5
Totalt	15

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

3.1.1 Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutrapporterna för 2017 års verksamhet har byråerna angett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 12 till 127 insatser har bedrivits per byrå. Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått totalt cirka 74 000 personer under året. Allt mellan 400 och 25 000 personer har nåtts per byrå, med ett genomsnitt på knappt 5 000 personer per byrå. Dessa siffror ska dock tolkas med viss försiktighet, då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan olika om hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet, och det kan vara svårt att räkna hur många som har nåtts vid exempelvis en mäsas eller öppen föreläsning.

3.1.2 Exempel på verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

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

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att de utöver utbildningar och informationsinsatser även genomför utåtriktade arrangemang som syftar till att sprida information, öka kunskap, skapa opinion samt på andra sätt lyfta diskrimineringsfrågor. De beskriver vidare att deras samarbeten med andra aktörer spelar en viktig roll eftersom det leder till ökad kännedom om deras verksamhet samt ger erfarenhetsutbyten som gör att de kan sprida vidare kunskaper och erfarenheter till fler.

Rättighetscentrum Norrbotten beskriver att deras informations- och utbildningsinsatser kan bestå av exempelvis föreläsningar, workshops, seminarier om diskriminering, samt arbete med värderingar och metoder för förebyggande arbete/aktiva åtgärder mot diskriminering och för mångfald och mänskliga rättigheter. Deras insatser är behovsanpassade och fokuserar på effekter av mångfald respektive konsekvenser av diskriminering. De beskriver att deras insatser utförs på förfrågan till en bestämd grupp, till exempel på en arbetsplats eller i en förening.

Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver att information och utbildning är en central del av byråns arbete med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Byråns informations- och utbildningsinsatser riktar sig både till personer som riskerar att utsättas för diskriminering och som således behöver känna till sina rättigheter, och till personer/aktörer som riskerar att diskriminera, det vill säga de som har makt att diskriminera, såsom arbetsgivare, tjänstemän i myndighetsutövning, skolpersonal med flera. Vidare beskriver Byrån mot diskriminering i Östergötland följande exempel på ytterligare verksamhet som de har bedrivit under 2017:

”Efter #metoo-debatten om sexuella trakasserier inom flera olika branscher i Sverige och även internationellt blev Byrån tillfrågad om att genomföra en utbildning inom trakasserier, sexuella trakasserier, härskartekniker och #metoo för flera olika byggchefer från länet och Mellansverige genom arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier. Sveriges Byggindustrier önskade därefter att fortsätta samarbetet och därmed har vi kommit överens om ytterligare utbildningar av nya chefer under våren 2018”⁷.

3.1.3 Verksamhet riktad till enskilda personer

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

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

⁷ Byrån mot Diskriminering i Östergötlands slutrapport 2017

Under 2017 har byråerna hanterat totalt 804 rådgivningsärenden och 506 insatsärenden (tabell 3.2), vilket är en minskning av rådgivningsärenden och en svag ökning av antalet insatsärenden sedan föregående år.

Enligt verksamheternas uppskattning har de genomfört totalt 1 310 insatser till enskilda personer under 2017, jämfört med 1 397 insatser under 2016. Under 2017 har två byråer rapporterat att de på grund av hög arbetsbelastning haft ett tillfälligt ärendestopp under del av året, vilket kan vara orsaken till det minskade antalet ärenden under 2017.

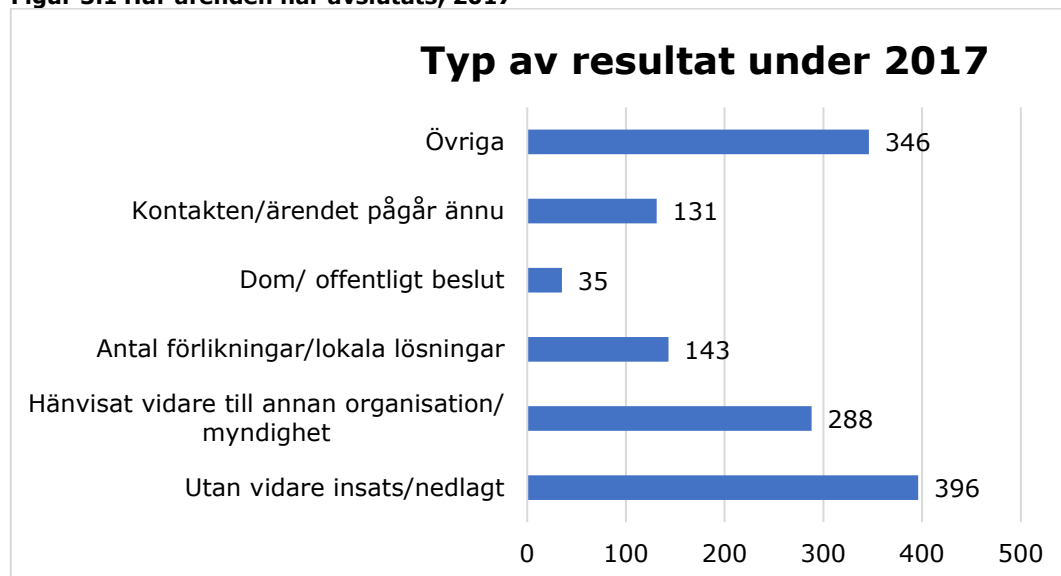
Tabell 3.2 Typ av ärende, 2017

Typ av ärende	Antal 2017	Antal 2016
Rådgivningsärenden	804	901
Insatsärenden	506	496
Totalt	1 310	1 397

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Antidiskrimineringsbyråerna rapporterar också hur ärendena har avslutats (figur 3.1). Även här kan det vara svårt att redovisa exakta siffror då flera ärenden kan sträcka sig över årsskiftet, vilket gör att antalet avslutade och totalt antal ärenden skiljer sig åt. 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, 2017



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Den vanligaste svarsalternativet för hur ett ärende har avslutats under år 2017 är "utan vidare insats/nedlagt". Här ingår bland annat rådgivningsärenden, ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen brustit. Ett stort antal ärenden har hänvisats vidare till en annan organisation eller myndighet. Dessa ärenden har i vissa fall först innefattat någon form av åtgärd från byrån innan det har konstaterats att ärendet kan hanteras bättre av någon annan organisation, som exempelvis Diskrimineringsombudsmannen, fackförbund, Skolinspektionen samt i något fall till annan antidiskrimineringsbyrå med starkare juridisk kompetens.

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala uppger exempelvis att ärenden som de hänvisat vidare i de flesta fall ändå inneburit utredning, bedömningar, kontakter med motpart eller organisationer och myndigheter.

Ett stort antal ärenden återfinns även under kategorin ”övriga” vilket innefattar andra åtgärder som inte passar in i de valbara kategorierna. Det kan exempelvis vara rena rådgivningsärenden och framförande av kritik. Antidiskrimineringsbyrån i Värmland beskriver att det under ”övrigt” faller in ärenden där personer upplevt sig diskriminerade men där det efter utredning, samtal eller rådgivning framkommit att det inte går att koppla ärendet till någon diskrimineringsgrund. Det kan exempelvis röra sig om en person som upplever sig illa bemött av sina grannar eller som blivit ofredad på stan.

Malmö mot Diskriminering uppger att sexuella trakasserier återfinns under "övrigt" eftersom det inte faller in i någon av diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. 8 av deras 27 ärenden under "övrigt" rör sexuella trakasserier. Andra grunder som har uppgetts av anmälare och som Malmö mot Diskriminering sorterat under denna kategori är diskriminering som har samband med kroppsstorlek/vikt, sjukdom eller geografisk hemort.

I tabell 3.3 nedan redovisas en jämförelse av avslutade ärenden 2017 i förhållande till avslutade ärenden 2016. Av tabellen framgår att det inte finns några större skillnader mellan 2016 och 2017. Totalt har det skett en liten minskning 2017 jämfört med 2016. Notera dock svårigheten i att redovisa exakta siffror då flera ärenden kan sträcka sig över årsskiftet, vilket gör att antalet avslutade och totalt antal ärenden skiljer sig åt.

Tabell 3.3 Hur ärenden har avslutats, 2017

Hur ärenden har avslutats	Antal 2017	Antal 2016
Utan vidare insats/nedlagt	396	407
Förlikning/lokal lösning	143	162
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet	288	294
Kontakten/ärendet pågår ännu	131	158
Dom/offentligt beslut	35	28
Övriga	346	385
Totalt	1 339	1 434

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

Samtliga antidiskrimineringsbyråer arbetar med alla sju diskrimineringsgrunder i svensk lagstiftning: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Den diskrimineringsgrund som föranledde flest ärenden 2017 är ärenden under kategorin ”övrigt”. Totalt hanterade antidiskrimineringsbyråerna 420 ärenden under denna kategori 2017. Intressant att notera är att det är mer än en fördubbling av ärenden inom kategorin jämfört med år 2016 (tabell 3.4).

Tabell 3.4 Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund, 2017 och 2016

Ärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund	Antal 2017	Antal 2016
Etnisk tillhörighet	359	392
Funktionsnedsättning	308	341
Religion eller annan trosuppfattning	74	87
Kön	91	107
Ålder	51	45
Könsidentitet eller könsuttryck	40	38
Sexuell läggning	33	36
Övrigt	420	204
Totalt	1 376	1 250

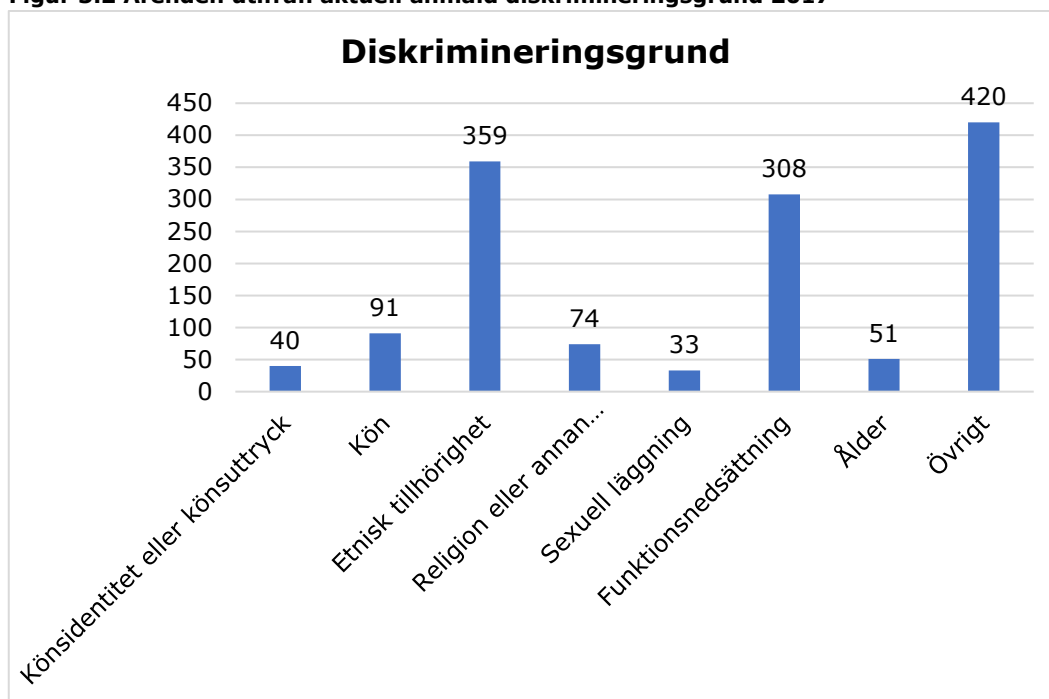
Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

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

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd beskriver exempelvis att de under kategorin ”övrigt” räknar in de ärenden där de anser att diskriminering har skett, men att diskrimineringsgrunden inte är skyddad av lagen eller är oklar. Detta kan problematiseras, då syftet med bidraget till antidiskrimineringsverksamheten är att hantera ärenden som omfattas av diskrimineringslagen. Samtidigt görs bedömning av byråerna att diskriminering har skett, och de väljer därför att hantera dessa ärenden. Etnisk tillhörighet och därefter funktionsnedsättning är de ärenden som är mest förekommande efter kategorin ”övrigt” (figur 3.2). Viktigt att notera att en anmälan kan beröra flera diskrimineringsgrunder och därför anger figur 3.2 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder. Till exempel beskriver Rättighetscentrum Västerbotten ett ärende som handlade om en grupp skolelever med muslimsk bakgrund som upplevt sig diskriminerade och särbehandlade på grund av religionstillhörighet, etnisk bakgrund och kön. Detta exempel kan skapa en bredare förståelse för hur diskriminering drabbar vissa individer särskilt hårt, något som är viktigt för antidiskrimineringsbyråerna att beakta i ärendehantering. Flera byråer beskriver att det ibland är problematiskt att bedöma vilken diskrimineringsgrund ett ärende tillhör, då de diskriminerande själva inte alltid tillskriver sig en viss kategori. Till exempel beskriver Byrån för lika rättigheter att religion och etnicitet ofta anmäls tillsammans.

Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd uppger att det i flera ärenden varit oenighet mellan deras utredning och den enskildes egna uppfattning om diskrimineringsgrunden.

Figur 3.2 Ärenden utifrån aktuell anmäld diskrimineringsgrund 2017



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

De flesta antidiskrimineringsbyråer ökade antalet individärenden från 2016 till 2017. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala beskriver skäl till varför de tror att deras individärenden ökat. De uppger att ökningen i antalet ärenden sannolikt kan härledas till att deras verksamhet blivit mer etablerad och att de är ute och föreläser och medverkar i olika offentliga sammanhang, vilket lett till att kännedomen om byråns existens ökat. Antidiskrimineringsbyrån i Värmland beskriver att deras ärendeantal nästintill fördubblats 2017 jämfört med 2016. De beskriver i likhet med Antidiskrimineringsbyrån Uppsala att flera års satsning på att synliggöra den kostnadsfria rådgivningen har gett resultat.

3.1.4 Exempel på verksamhet riktad till enskilda personer

Antidiskrimineringsbyråerna beskriver att de hanterar ärenden med varierande karaktär och inom flera olika samhällsområden. Det handlar bland annat om bostadsmarknaden, hälso- och sjukvården, arbetsmarknaden och utbildningssektorn.

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

Rättighetscentrum Dalarna beskriver, i likhet med de andra antidiskrimineringsbyråerna, att de erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning till enskilda. Antidiskrimineringsbyrån Sydost uppger att de i likhet med föregående år har erbjudit rådgivning och stöd till enskilda personer som känt sig utsatta eller har blivit utsatta för diskriminering utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. De beskriver vidare att de även erbjuder råd och stöd i ärenden som inte handlar om diskriminering men som kan gälla arbetsrätt eller annan lagstiftning. De har under verksamhetsår 2017 erbjudit juridisk rådgivning, medling och stöd till individer som anmält diskriminering i deras upptagningsområde, oavsett vilken diskrimineringsgrund det beträffat. Örebro Rättighetscenter beskriver sin ärendehantering och arbete för att lösa varje enskilt ärende. De beskriver att

när ett ärende har lösts innebär det exempelvis att det har nåtts en förlikning där anmälaren har fått diskrimineringsersättning eller att anmälaren har fått upprättelse på annat sätt genom att kritik har riktats mot den verksamhet som anmälts eller att en ursäkt framförts.

Malmö mot Diskriminering är den byrå som i störst utsträckning har drivit ärenden vidare till domstol. De beskriver i sin slutrapportering att ett ärende stämde in i allmän domstol under 2017. Två ärenden överklagades i övre instans och totalt fick de tre meddelade domar i allmän domstol. De agerade under året även ombud i förvaltningsrätt i ett ärende, och fick domar/beslut i ytterligare tre förvaltningsrättsliga ärenden som de agerat ombud i under föregående år. Malmö mot diskriminering beskriver att de förvaltningsrättsliga ärendena har rört regler och villkor som landsting och statliga myndigheter ställt upp och som riskerar att missgynna grupper på grunderna sexuell läggning samt könsöverskridande identitet eller uttryck.

Nedan följer ett par beskrivande exempel av vikten av byråernas betydelse för enskilda personer som byråerna uppgett i sin slutrapportering.

Forum för lika rättigheter poängterar vikten av att inte glömma antidiskrimineringsbyråernas värde i sig för enskilda, att det är viktigt att det finns en funktion att vända sig till i diskrimineringsfrågor. De beskriver att många som kontaktar dem uttrycker att de upplever att det inte finns någon annan kvar att vända sig till och ser byrån som en sista instans. De beskriver vidare att verksamheten som sådan därmed fyller en viktig funktion och resulterar i en form av säkerhet för enskilda. Rättighetscentrum Västerbotten ger följande beskrivning av vikten av antidiskrimineringsbyråernas verksamhet.

”En viktig del som ofta påpekas är att personer som upplever diskriminering kan vara anonyma och ändå få rådgivning. Sedan starten av vår antidiskrimineringsverksamhet har vi blivit ett nav i arbete mot diskriminering och för lika rättigheter i Västerbotten. Eftersom vi drivs av en ideell aktör kan vi också vara fria i vårt opinionsbildande arbete något som är en viktig del för att kunna driva ibland obekväma rättighetsfrågor lokalt och regionalt”⁸.

Antidiskrimineringsbyråerna understryker även i sin rapportering vikten av att i de fall byrån inte kan ta sig an ett fall, fungerar de ändå som en stödjande funktion.

3.1.5 Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

Utifrån de schabloniserade budgetposterna går det att konstatera att byråerna både i genomsnitt och totalt lägger mest pengar på personal och administration. Nedanstående tabell visar att totalt 86 procent av bidraget används till dessa två budgetposter. Bidraget beskrivs överlag som mycket viktigt för byråernas existens och deras möjligheter att bedriva löpande verksamhet. Att merparten av bidraget går till löner är inte förvånande, då verksamheten i huvudsak är avhängig personal som hanterar ärenden, bedriver

⁸ Rättighetscentrum Västerbottens slutrapport 2017

utbildning och annan verksamhet, medan själva aktiviteterna i sig oftast inte kostar särskilt mycket. Kort sagt – utan personal, ingen verksamhet. Självklart skiljer sig detta åt mellan de olika byråerna, men fördelningen i tabell 3.5 ger ändå en indikation på hur medlen används och hur antidiskrimineringsbyråerna prioriterar de interna kostnaderna. Notera att byråerna även lagt in eget kapital om totalt 724 534 kr i deras totala redovisade kostnader för verksamhetsår 2017, vilka inte är särredovisade. Dessa medel är därför inräknade i tabellen.

Tabell 3.5 Intern fördelning av bidraget 2017 - totalt redovisade kostnader för alla antidiskrimineringsbyråer, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget

Budgetpost	Totalt redovisade kostnader	Medelkostnad per ADB	Procent av det totala bidraget
Personalkostnader	10 355 419	690 361	72,8
Administration	1 875 205	125 014	13,2
Verksamhet	1 417 644	94 510	10,0
Resor	222 908	14 860,5	1,6
Kompetensutveckling	139 381	9 292	1,0
Revision	213 977	14 265	1,5

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

4. Bidragets effekter

I detta avsnitt redovisas de effekter bidraget har haft för byråernas verksamhet under 2017, samt vilka framgångsfaktorer och utmaningar antidiskrimineringsbyråerna har redovisat att de har haft under året.

4.1 Antidiskrimineringsbyråernas framgångsfaktorer

I detta avsnitt redogörs de framgångsfaktorer som antidiskrimineringsbyråerna redovisat i deras slutrapportering för 2017.

4.1.1 Samverkan

Samverkan mellan antidiskrimineringsbyråer och samverkan med andra aktörer beskrivs av flera antidiskrimineringsbyråer som en framgångsfaktor i deras arbete. Det framgår av antidiskrimineringsbyråernas slutrapportering att de upplever att det är en fördel att kunna dela erfarenheter med andra antidiskrimineringsbyråer. Rättighetscentrum Dalarna är en av de byråer som uppger att de har samverkat med övriga antidiskrimineringsbyråer för att dela idéer, input och kompetens.

Vidare nämns vikten av samverkan med andra aktörer. Byråerna beskriver att det finns flera fördelar med samverkan med andra aktörer, dels utifrån att vissa engagemang kan vara svåra att anordna för antidiskrimineringsbyråerna själva utifrån sin begränsade personalstyrka och ekonomiska förutsättningar, och dels då det ger antidiskrimineringsbyråerna tillfälle att visa att de finns på nya arenor. Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering beskriver att deras samverkan med olika aktörer även har positiva effekter för de personer som vänder sig till dem för stöd:

”Vi har sett att vårt samarbete med andra organisationer inom samma område har gett bra resultat för de personer som vänder sig till oss. Det samarbetet har också lett till en kompetensutveckling hos både styrelse och personal.”⁹

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att de aktivt sökt upp och skapat samarbeten med regionala aktörer, vilket bidragit till att fler fått kännedom om dem som organisation. Utifrån det har de även blivit kontaktade av andra aktörer. Även Byrån mot diskriminering i Östergötland uppger att de ser fördelar med samarbete med andra aktörer och beskriver att de har initierat ett samarbete med Linköpingsjuristerna för att kunna effektivisera sin ärendehantering. Diskrimineringsbyrån Humanitas uppger följande:

”Vi är mycket nöjda med den förtätade samverkan med Tjejjouren Meja, ABF Sörmland samt Funktionsrätt Eskilstuna. Dessa samarbeten leder inte minst till att vi kan ta ett samlat grepp i jämlikhetskampen lokalt och regionalt”¹⁰.

⁹ Göteborgs rättighetscenter – mot diskrimineringens slutrapport 2017

¹⁰ Diskrimineringsbyrån Humanitas slutrapport 2017

Antidiskrimineringsbyrån Sydost beskriver följande:

”Vi är glada för vårt täta samarbete med alla funktionshinderorganisationer, vår goda kontakt med lokalpolitikerna och det allmänna intresse för mänskliga rättigheter som vi tillsammans med andra lyckats skapa i vår region”¹¹.

4.1.2 Stärkt kvalitet och kompetent personal

En annan viktig framgångsfaktor som beskrivs av flera byråer är vikten av att arbeta med att stärka kvaliteten på verksamheten samt vikten av att ha ett bra samarbete med sin styrelse. Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering beskriver att de lyckats bra i arbetet med att fortsätta stärka kvaliteten på verksamheten. Genom tydligare strukturer och rutiner har de har skapat stabilitet gällande hantering av ärendeinflödet och förfrågningar. De beskriver vidare att de också har en mycket bra kommunikation mellan styrelse och personal, vilket de ser som en viktig framgångsfaktor.

Diskrimineringsbyrån Humanitas uppger följande:

”Vår utveckling som förening och verksamhet har fortsatt i en positiv riktning, detta mycket tack vare en kompetent ideell styrelse där flertalet varit invalda i flera år. Erfarenhet både i styrelsen och hos anställda skänker en trygghet och stabilitet i verksamheten”¹².

Även Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne poängterar vikten av en kunnig personalstyrka som en betydelsefull framgångsfaktor.

”En annan styrka är att vi har en engagerad, kunnig och driftig personal som trots de knappa resurserna arbetar för att förbättra och utveckla verksamheten”¹³.

Att ha en stabil verksamhet även ur ekonomiskt perspektiv beskrivs av flertalet byråer som viktigt för verksamheten. Rättighetscentrum Västerbotten beskriver att de arbetar med att hitta breddfinansiering för att kunna utveckla sina arbetsområden.

4.1.3 Ökad synlighet

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

¹¹ Antidiskrimineringsbyrån Sydosts slutrapport 2017

¹² Diskrimineringsbyrån Humanitas slutrapport 2017

¹³ Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes slutrapport 2017

ökat inflöde av ärenden efter att ha syns vid denna typ av evenemang. De beskriver vidare att det inte alltid är kopplat endast till de diskrimineringsfrågor som tas upp under evenemanget utan att det även gör att personer som söker stöd av andra diskrimineringskäl har uppmärksammat dem och söker sig till dem.

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne uppger följande:

”Att öka kännedomen om oss är något vi arbetat för länge och fortsätter arbeta för, under 2017 gav det resultat i form av ökad geografisk spridning för verksamheten”¹⁴.

Vidare beskriver flera antidiskrimineringsbyråer en framgångsfaktor i att fånga upp och finnas tillgängliga i samband med aktuella diskussioner i samhället. Ett tydligt exempel på detta som beskrivs av flera antidiskrimineringsbyråer är #metoo-rörelsen som startade under 2017. Antidiskrimineringsbyrån i Värmland beskriver att de under 2017 genomförde en kampanj ”En vanlig dag på jobbet”. De beskriver att kampanjen kom helt rätt tid i samband med #metoo-rörelsen vilket innebar att diskussionerna om trakasserier redan var i full gång och att kampanjen kunde bredda diskussionerna ytterligare till att handla om mer än sexuella trakasserier.

Antidiskrimineringsbyrån Malmö mot Diskriminering beskriver följande:

”#metoo har bidragit både till en ökad diskussion och medvetenhet kring trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering, men också till att fler utbildningsförfrågningar inkommit till Malmö mot Diskriminering”¹⁵.

Flera antidiskrimineringsbyråer beskriver att en viktig del i att öka kännedomen om byråernas verksamhet är att synas i media, både genom att vara aktiva på till exempel Facebook och Instagram men även genom att exempelvis skriva debattartiklar eller medverka i lokalnyheter. Diskrimineringsbyrån Humanitas beskriver att Facebook är deras största kommunikationskanal och att de är väldigt nöjda med sin synlighet i sociala medier. De beskriver att de uppdaterat sin grafiska profil, logotyp samt hemsida med ett mycket positivt resultat. Rättighetscentrum Dalarna beskriver att de under året utökad marknadsföringen på sina marknadskanaler till att vara än mer riktat inom sociala medier. Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan ger en liknande bild då de beskriver att de uppdaterade sin hemsida regelbundet och marknadsförde den mer under 2017, vilket resulterade i att fler hittade till byrån och tog kontakt med dem.

Då antidiskrimineringsbyråerna vanligtvis har ett stort geografiskt upptagningsområde beskriver många av byråerna att en framgångsfaktor för att nå ut med sin verksamhet är deras möjligheter att vara mobila. Exempelvis beskriver Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan att de arbetar med mobila team där de regelbundet finns på plats i olika kommuner i upptagningsområdet. De ser fördelar i detta och arbetar med att på sikt även finnas i fler kommuner.

Antidiskrimineringsbyrån Sydost, med säte i Kalmar, beskriver att de har ett stort upptagningsområde som omfattar många kommuner. De beskriver själva det på följande sätt:

¹⁴ Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes slutrapport 2017

¹⁵ Malmö mot Diskriminerings slutrapport 2017

”Vi har en styrka i att vi lyckas vara mobila och kan träffa våra klienter på plats”¹⁶.

4.2 Antidiskrimineringsbyråernas utmaningar

På frågan om vad som har fungerat mindre bra i verksamheten under 2017 så framkommer det att antidiskrimineringsbyråerna upplevt till stor del samma form av utmaningar som tidigare år.

4.2.1 Hög arbetsbelastning

En av de mest förekommande utmaningarna som framkommer i byråernas rapportering är den höga arbetsbelastning som byråerna upplevt under 2017. Både Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne samt Malmö mot Diskriminering beskriver att de under delar av 2017 var tvungna att införa ett tillfälligt ärendestopp för att inte öka arbetsbelastningen ytterligare. Malmö mot Diskriminering beskriver att deras ärendestopp var nödvändigt eftersom de fick in långt fler ärenden än vad de, med sina resurser, kunde ta emot. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver situationen på följande sätt:

”Att hålla en rimlig arbetsbelastning är en ständig utmaning. Det hänger förstås också ihop med att arbetet mot diskriminering är oändligt; ju fler utbildningar och arrangemang vi ordnar, desto fler får kännedom om oss och kontaktar oss. Som en konsekvens ökar vår synlighet i media, och ännu fler ärenden och utbildningar trillar in och vi hittar ännu fler områden vi ser behov av att lyfta. Vi behöver aldrig oroas för att vara sysslolösa utan skulle kunna göra hur mycket som helst i våra kommuner, om vi hade haft mer tid och resurser. Att bedriva ett hållbart och långsiktigt arbete mot diskriminering, när arbetet är oändligt och resurserna små, är en ständig utmaning och svårighet”¹⁷.

Kopplat till den höga arbetsbelastningen beskrivs även en sårbarhet i att byråerna vanligtvis endast har en eller ett par anställda i verksamheten. Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver att en utmaning är att de enbart har en person som arbetar med den juridiska ärendehantering. De beskriver att det fungerar bra, men att det behövs fler anställda på byrån för att stärka upp verksamheten, då det kan vara tungt och psykiskt utmanande att driva ärenden själv på en byrå. Även Rättighetscentrum Västerbotten beskriver att de ser en utmaning i att endast ha en person anställd och upplever att det är en svår balans att arbeta med utåtriktad verksamhet och samtidigt arbeta med ärendehantering.

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala beskriver deras arbetssituation under 2017 på följande sätt:

”Hög arbetsbelastning/liten personalgrupp har gjort att arbetsmiljön är svårare att hålla på en god nivå. En liten arbetsgrupp blir mycket sårbar vid exempelvis sjukdomsbortfall eller liknande. Hög arbetsbelastning/liten personalgrupp har också gjort att vi ibland tvingats tacka nej till utbildningsuppdrag som skulle kunnat ge oss en bättre finansiering

¹⁶ Antidiskrimineringsbyrån Sydosts slutrapport 2017

¹⁷ Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes slutrapport 2017

och vidareutveckla eller expandera verksamheten, men på grund av tidsbrist har vi fått avstå, för att bibehålla en god grundverksamhet i ärendehantering och rådgivningen till individer”¹⁸.

Diskrimineringsbyrån Humanitas beskriver att de upplever att deras arbete har begränsats av att de bara haft två anställda. De beskriver att de velat mycket, och uppnått mycket, men arbetsmiljön blir bristande då endast två personer ska driva verksamhetens arbete. De beskriver en stark förhoppning om att verksamheten i framtiden kan ha fler anställda och att arbetsfördelningen därmed kan fördelas mellan flera personer.

I antidiskrimineringsbyråernas rapportering framkommer att flera byråer haft personal som varit sjukskriven under 2017, vilket påverkat verksamheten. En byrå beskriver att deras största utmaning under 2017 utgjorts av de stora sjukskrivningar de haft under året.

4.2.2 Begränsade ekonomiska resurser

En utmaning som flera av antidiskrimineringsbyråerna nämner i sin rapportering är, precis som för tidigare år, utmaningen gällande begränsade ekonomiska resurser. Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver att det är utmanande och påfrestande att driva en verksamhet som man inte kan planera för ekonomiskt eller satsa fullt ut på, på det sättet man finner nödvändigt för verksamheten. De beskriver vidare att det hindrar utvecklingen av verksamheten att bidrag söks årligen och att resurserna är begränsade.

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala beskriver följande konsekvenser av att bidraget från MUCF ges för ett år i taget:

”Ett annat hinder har varit den osäkra anställningsformen som grundar sig i att bidraget utdelas ett år i taget vilket gjort att personal med god kompetens sannolikt är svårare att knyta till sig på lång sikt. Det ettåriga bidraget gör det också svårt att söka medel för fleråriga projekt från andra bidragsgivare. Ett flerårigt bidrag skulle kunna utgöra grunden för en mer långsiktig och än mer kvalitativ verksamhet”¹⁹.

Malmö mot Diskriminering beskriver svårigheten i att hitta en fungerande struktur i den verksamhet de verkar inom utifrån befintliga resurser, stora behov och höga förväntningar. De uppger att det är deras absolut svåraste utmaning.

4.2.3 Begränsad geografisk räckvidd

Att nå ut till kommuner i hela upptagningsområdet är en utmaning som lyfts upp i flera antidiskrimineringsbyråers rapportering för verksamhetsår 2017. Rättighetscentrum Norrbotten beskriver svårigheten att nå ut i hela upptagningsområdet, särskilt i inlandet. Även Byrån mot diskriminering i Östergötland beskriver en önskan om att kunna nå ut till fler kommuner runt om i länet. Örebro rättighetscenter beskriver att det är en ständig utmaning att försöka nå ut till hela länet med deras verksamhet. Detta bekräftas även av Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering som uppger att det är en praktisk omöjlighet att vara närvarande i fler kommuner än de i närområdet. Malmö mot diskriminering ger följande beskrivning:

¹⁸ Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)s slutrapport 2017

¹⁹ Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)s slutrapport 2017

”Utmaningen att nå ut till hela upptagningsområdet är ständigt närvarande. Under 2017 har vi knutit många nya och konkreta kontakter inom vårt upptagningsområde, men mycket arbete kvarstår för att vi ska nå både fler individer som upplever sig diskriminerade och till fler aktörer som riskerar att diskriminera. Vi försöker därför arbete brett och skapa förtroende över hela vårt upptagningsområde”²⁰.

4.2.4 Juridisk processföring

Ytterligare en utmaning som beskrivs är svårigheten i att driva ärenden rättsligt. Malmö mot Diskriminering beskriver att de fortsatt är en av mycket få aktörer som kan hjälpa enskilda individer att driva sina frågor vidare rättsligt om de inte själva har råd att betala de stora summor som juridiska ombud kostar.

Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering beskriver att de inte har resurser eller medel att driva ärenden i domstol. De beskriver att det skapar en rättsotrygghet för de personer som drabbats av diskriminering då Diskrimineringsombudsmannen (DO) inte heller driver denna typ av ärenden i större omfattning längre.

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver samma utmaning:

”Vår arbetsbelastning påverkas bland annat av att DO har blivit mer av en tillsynsmyndighet som endast utreder en liten del av de ärenden som de får in. Detta resulterar i att flertalet diskrimineringsärenden skulle behöva en lokal lösning, eftersom ytterst få av våra klienter har möjlighet att initiera en domstolsprocess med de ekonomiska risker som detta innebär. Vi upplever därför att vi, genom DOs allt starkare inriktning på tillsyn, har fått ett större ansvar trots att vi inte fått motsvarande resurser”²¹.

4.2.5 Andra utmaningar

En utmaning som också beskrivs i rapporteringen är säkerheten för de anställda. Antidiskrimineringsbyrån Sydost beskriver att ett hinder som blivit påtagligt under 2017 är att de behöver tänka mer på personalens säkerhet. De beskriver att de vid ett par tillfällen blivit utsatta för hot och har på grund av säkerhetsskäl nu som standard inte ta emot några spontanbesök. De ser istället till att alla besök är förbokade och att de alltid är två vid ett första möte med en ny person.

Ytterligare en utmaning i arbetet som bland annat beskrivs av Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne är svårigheten vid bristande bevisläge i ärenden. De beskriver att bristande bevisläge är svårt att komma ifrån när det gäller till exempel trakasserier och annat som kan förekomma muntligt och utan vittnen. Ett annat hinder de upplever är att motparter sällan är särskilt samarbetsvilliga. En del vill inte medverka i en utredning. Även de som medverkat i en utredning är sällan villiga att därefter diskutera en förlikning, vilket kan ha flera orsaker. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne beskriver att anledningen till det troligtvis är att många är medvetna om att risken för att DO, byrån eller anmälaren själv väljer att inleda en domstolsprocess är liten.

En utmaning som beskrivs av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala är svårigheten att få fackförbund att ta sitt ansvar i diskrimineringsärenden och att det har drabbat klienter på

²⁰ Malmö mot Diskriminerings slutrapport 2017

²¹ Antidiskrimineringsbyrån Norra Skånes slutrapport 2017

grund av korta preskriptionstider inom arbetslivet. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala uppger att det innebär att deras arbete försvåras, då de måste vara mycket flexibla och kunna göra snabba blixtingsinsatser trots att de egentligen inte har tid. De beskriver att det gör verksamheten svår att planera och förutse.

4.3 Sammanfattning av resultat och effekter

Sammanfattningsvis framkommer av antidiskrimineringsbyråernas slutrapportering att omfattningen av deras verksamheter och insatser skiljer sig åt mellan byråerna, bland annat beroende på behov och efterfrågan från lokal och regional nivå. För enskild rådgivning handlar det bland annat om lokala lösningar i ärenden genom förlikning, medling, och strävan efter att pröva ärenden i domstol. Det kan även handla om möjligheten att möta individernas frågor och upplevelser kring diskriminering även i de fall det visar sig att diskriminering inte föreligger. För information och utbildning handlar det om att kunna skraddars insatserna efter olika aktörers behov och önskemål.

Antidiskrimineringsbyråerna bedriver ett mycket viktigt arbete. I den här rapporten har vi beskrivit olika typer av resultat och effekter som byråerna har angett i sina slutredovisningar för 2017 års verksamhet. Beskrivningarna handlar främst om effekter i termer av ökad synlighet, ökad samverkan, att byråerna blivit mer efterfrågade eller fått fler ärenden. Dessa resultat och effekter kan i sin tur sammanfattas som att bidraget har lett till:

- ✓ Att 804 individer har fått rådgivning och information om hur man kan ta tillvara sina rättigheter
- ✓ konkreta förändringar i totalt 506 insatsärenden, till exempel genom att individer har fått upprättelse eller att annan åtgärd genomförts
- ✓ att individer i 245 kommuner har fått grundläggande information om diskrimineringsfrågor och de lagar och regler som gäller och om hur man kan få hjälp
- ✓ ökade insatser, gentemot bland annat organisationer, förvaltningar, landsting, företag etc. för att förebygga och motverka diskriminering, till exempel genom opinionsbildning, information, kurser, seminarier och utbildningar som totalt nått cirka 74 000 personer
- ✓ att aktörer, som till exempel organisationer, offentliga instanser och företag, har samverkat med byråerna och därigenom fått kunskap kring antidiskrimineringsfrågor genom att verksamhet bedrivits i 151 kommuner

Avslutande diskussion

I detta avsnitt ges en avslutande diskussion utifrån vad som framkommit av antidiskrimineringsbyråernas slutrapportering, kopplat till de utmaningar som lyfts.

I december 2016 kom utredningen ”Bättre skydd mot diskriminering”²². Utredningen behandlar bland annat antidiskrimineringsverksamheternas roll i arbetet mot diskriminering på lokal och regional nivå. Utredningen menar bland annat att verksamheterna spelar en betydande roll i lokalsamhället när det gäller att uppmärksamma och synliggöra olika former av diskriminering och att informera om bland annat lagstiftningen och DO:s verksamhet.

Utifrån vad som beskrivits i denna rapport finns det en del svårigheter för att antidiskrimineringsbyråerna ska kunna bedriva så bra verksamhet som möjlighet. En hel del av dessa utmaningar har åtgärdats eller är på väg att åtgärdas, antingen på regeringsnivå eller på myndighetsnivå. Nedan följer de utmaningar byråerna har påpekat och de åtgärder som gjorts eller är på gång. Kapitlet avslutas med MUCF:s bedömning och förslag framåt.

5.1 Utmaningar och åtgärder

- **Bristande ekonomiska resurser**

Bidraget som myndigheten fördelar är i sin helhet att ses som avgörande för den verksamhet som bedrivs. Det finns flera byråer som har medfinansiering, men denna består i regel av mindre summor eller förmåner, till exempel kostnadsfri lokalhyra eller ett symboliskt bidrag från kommunen. Flera av byråerna ansåg att storleken på bidraget från MUCF för verksamhetsår 2017 generellt var för litet, även om verksamheten i regel kunde anpassas efter de ekonomiska förutsättningarna. Bristande resurser beskrivs även som en av de stora utmaningarna i föregående kapitel.

Åtgärd: I 2018 års regleringsbrev till MUCF ökade Regeringen bidraget till antidiskrimineringsverksamheterna till 28 000 000 kronor²³, vilket i princip innebar en fördubbling av det årliga bidraget. Regeringens beslut att utöka bidraget välkomnades av antidiskrimineringsbyråerna, som i de flesta fall har använt de utökade medlen för att anställa ytterligare en person i sin verksamhet.

Första resultaten gällande vad ökningen av ekonomiska medel inneburit för antidiskrimineringsbyråerna kommer att framgå av nästa års åiterrapportering.

- **Bristande geografisk spridning**

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

Åtgärd: Med ett ökat anslag kan den geografiska spridningen, och därmed tillgängligheten för antidiskrimineringsverksamheterna, öka. Därför valde MUCF att

²² SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering*.

²³ Det totala bidraget till MUCF var 29 miljoner kronor, varav 1 miljon fick användas till administration.

avsätta en mindre summa av bidraget 2018 för att uppmuntra nya antidiskrimineringsbyråer att etableras i de län där det inte finns några antidiskrimineringsbyråer idag²⁴. Denna summa kunde sökas av antidiskrimineringsbyråerna i februari 2018, för att arbeta för att möjliggöra för etableringen av nya byråer. Resultatet av denna satsning slutredovisades till MUCF i december 2018. Satsningen ledde till ett flertal nya ansökningar för verksamhetsår 2019. Även om ingen av dessa beviljades bidrag för verksamhetsår 2019 har flera organisationer arbetat vidare för att möjliggöra för etableringen av nya byråer, och kommer att inkomma med nya ansökningar inför verksamhetsår 2020.

- **Bristande framförhållning**

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

Åtgärd: För att öka långsiktigheten i och utveckling av verksamheterna har myndigheten fått ett bemyndigande vilket innebär att myndigheten kan meddela beslut om bidrag i slutet av året innan det fördelas²⁵. Detta har välkomnats av antidiskrimineringsbyråerna.

- **Behov av stärkande kompetens och samverkan**

Det finns lokala och regionala skillnader när det gäller förutsättningar för att bedriva antidiskrimineringsverksamhet, men i och med att antidiskrimineringsbyråerna bedriver samma typ av verksamhet finns det många gemensamma frågor. Att hitta en fungerande struktur i verksamheten utifrån små resurser, stora behov och höga förväntningar är en utmaning som många byråer vittnar om. Myndigheten ser att det finns behov av utbildning, erfarenhetsutbyte, samverkan och gemensamma processer mellan byråerna för att stärka upp verksamheterna.

Åtgärd: MUCF har som tidigare nämnt (se fotnot 24) avsatt en mindre summa av bidraget 2018 till särskilda insatser. Syftet med dessa medel var dels att öka den geografiska spridningen genom att rekrytera nya antidiskrimineringsbyråer och dels att bidra till att stärka befintliga byråer. Den stärkande delen av dessa medel tillkom just för att det finns ett behov av att öka kompetensutvecklingen av byråernas personal, bidra till erfarenhetsutbyte, samverkan och gemensamma processer mellan byråerna för att stärka upp verksamheterna. Resultatet av denna satsning slutredovisades till MUCF i december 2018. Vid en gemensam uppstartsträff för antidiskrimineringsbyråerna hos MUCF den 3 april 2019 lyfte byråerna att behovet av kompetensutveckling, utbildning, erfarenhetsutbyte, och samverkan mellan byråerna kvarstår och att det därmed finns ett intresse hos byråerna att MUCF även fortsättningsvis avsätter en del av bidraget till det ändamålet.

²⁴ Totalt avsattes 200 000 kronor av 2018 års bidrag för en särskild satsning, då byråerna fick möjlighet att ansöka om ett projekt med syfte att fungera som en extra resurs till MUCF:s arbete med att rekrytera nya byråer samt stärka arbetet för befintliga byråer.

²⁵ Regeringsbeslut, II:4 2018-12-20, U2018/04397/UF, U2018/04740/UF (delvis) U2018/04765/U.

Regleringsbrev för budgetåret 2019 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. ap.3 Stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering

5.1.1 Synpunkter från uppstartsträff

Den 3 april 2019 genomförde MUCF en uppstartsträff där personal från samtliga antidiskrimineringsbyråer var inbjudna. Personal från 15 av de totalt 17 byråerna närvarade vid träffen.

Vid uppstartsträffen presenterades bland annat resultat av den satsning som genomfördes 2018 då 200 000 kronor av 2018 års totala bidragsmedel avsattes för en särskild satsning. Satsningen bestod av 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. Detta bidrag söktes av och beviljades till Diskrimineringsbyrån Gävleborg och Rättighetscentrum Dalarna, vilka också presenterade sitt resultat av projektet vid uppstartsträffen. Det framkom vid presentationen att även om ingen ny byrå i projektet beviljats bidrag för verksamhetsår 2019 så kommer det troligtvis att inkomma flera genomarbetade nya ansökningar inför verksamhetsår 2020.

I samband med denna presentation framkom att flertalet av byråerna välkomnar möjligheten till att fler byråer bildas i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet. Dock framkom även en stark oro i samband med detta då det innebär minskade resurser per byrå ju fler byråer som beviljas bidrag. Personal från flera byråer uppger att de ökande medel de beviljats för 2018 samt 2019 har möjliggjort anställning av ytterligare personal på byråerna samt att arbetsbelastningen för de anställda blivit bättre. Det framkommer att personalen i flertalet av de befintliga byråerna anser att det finns en stor risk att ett ökat antal antidiskrimineringsbyråer i landet kan skada de idag befintliga byråerna. De beskriver att det skapar en oro att inte veta hur många nya byråer som beviljas bidrag varje år, och hur det sedan påverkar varje separat byrås ekonomi. Den otrygghet det kan innebära beskrivs minska möjligheten att arbeta långsiktigt samt minskar tryggheten betydligt för de anställda.

Det framkom en önskan från byråerna om ökat anslag till antidiskrimineringsverksamhet, innan nya byråer beviljas bidrag. Detta för att säkerhetsställa att nya byråer kan skapa verksamhet i områden där det idag saknas antidiskrimineringsbyråer, utan att det sker på bekostnad av befintliga byråer.

5.2 MUCF:s bedömning

Vi ser att civilsamhället har en viktig roll och möjlighet att arbeta såväl förebyggande som aktivt för att få personer som upplever sig diskriminerande att känna sig sedda och lyssnade på. MUCF bedömer att det är här som detta bidrag kan göra störst nytta genom att byråerna ges möjlighet att hjälpa och stötta personer som känner sig utsatta för diskriminering. Att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället spelar en betydelsefull roll då det kan upplevas lättare att vända sig till en antidiskrimineringsbyrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Genom de slutrapporter som organisationerna lämnar kan vi se att bidragen gör skillnad. MUCF får även möjlighet att följa upp byråernas verksamhet genom de uppstartsträffar och projektbesök hos antidiskrimineringsbyråerna som myndigheten genomför. Inför verksamhetsår 2018 fick MUCF ett ökat anslag av medel att fördela till antidiskrimineringsverksamheten. Det totala beloppet att fördela höjdes från 13 500 000 kr för verksamhetsår 2017 till 28 000 000 kr för verksamhetsår 2018. I nästkommande års återrapportering kommer första året av det ökande anslaget att redovisas. Utifrån det kommer MUCF ha en ökad

fokusering på resultat och effekter av antidiskrimineringsverksamheten i återrapporteringen, detta för att tydligt kunna följa resultat och effekter kopplat till det ökade anslaget.

Vi ser en utveckling där flertalet av antidiskrimineringsbyråerna arbetar alltmer med att driva processer i domstol. Detta har byråerna själva beskrivit beror på att de upplever att de fått ett större juridiskt ansvar på grund av DO:s starkare inriktning mot tillsyn. Vi ser att det i förlängningen innebär att antidiskrimineringsbyråernas arbete delvis förändras i och med den mer tydliga inriktningen mot att driva processer och skapa praxis. Det är ett viktigt arbete som efterfrågas av många individer som upplever sig diskriminerade. Då det juridiska arbetet är resurskrävande innebär denna utveckling dock att byråerna får minskad tid och resurser till antidiskrimineringsbyråernas övriga verksamhet vilket är en nackdel. Vår bedömning är att bidragen kan göra störst nytta om antidiskrimineringsbyråerna finns nära människor och är så tillgängliga som möjligt.

Av samma skäl bör myndigheten också sträva efter att den geografiska spridningen av byråer ökar. Det innebär ett behov av att fler byråer etableras, för att på så sätt nå ut i de områden som idag saknar antidiskrimineringsverksamhet. Ett ökat antal byråer riskerar dock att påverka de idag befintliga antidiskrimineringsbyråerna negativt eftersom det innebär att anslaget ska delas på fler. Då det inte är möjligt att i förväg veta hur många byråer som beviljas bidrag varje år kan det innebära en svårighet för antidiskrimineringsbyråerna att förutse och planera sin verksamhet långsiktigt, då det även innebär en osäkerhet kring bidragets storlek för byråerna. Då bidraget överlag beskrivs som mycket viktigt för byråernas existens, långsiktighet och utveckling ser vi betydelsen av förutsägbarhet gällande bidragets omfattning, detta för att möjliggöra långsiktig verksamhet för antidiskrimineringsbyråerna.

5.3 MUCF föreslår

- att MUCF fortsätter att ge bidrag till antidiskrimineringsbyråer som uppfyller myndighetens kvalitetskrav och att det ökade bidraget bibehålls, samt att ytterligare medel tillförs i takt med att fler antidiskrimineringsbyråer beviljas bidrag. Detta för att säkerhetsställa att nya byråer kan etableras i områden där det idag saknas antidiskrimineringsverksamhet, utan att det sker på bekostnad av befintliga byråer samt för att tillgodose en fortsatt tillgänglighet för individer som är i behov av råd och stöd.

Referenser

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017).

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

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2018).

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

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

Diskrimineringslagen (2017:282).

SOU 2016:87 *Bättre skydd mot diskriminering.*

Regeringsbeslut, II:4 2018-12-20, U2018/04397/UF, U2018/04740/UF (delvis)

U2018/04765/U. Regleringsbrev för budgetåret 2019 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. ap.3 Stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering

6 Bilaga 1: Beviljade ansökningar 2017

Tabell 1.1 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2017

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (Kr)
Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrå Helsingborg	HELSINGBORG	900 000
Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Antidiskrimineringsbyrå Sydost	KALMAR	900 000
Agera Värmland	Antidiskrimineringsverksamheten	KARLSTAD	900 000
Byrån mot diskriminering i Östergötland	Byrån mot diskriminering i Östergötland	NORRKÖPING	900 000
Diskrimineringsbyrå Humanitas	Diskrimineringsbyrå Humanitas	ESKILSTUNA	900 000
Forum för lika rättigheter - Care	Byrån För Lika Rättigheter	STOCKHOLM	900 000
Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	GÖTEBORG	900 000
Integrationsforum mot rasism	Antidiskrimineringsbyrå Trollhättan	TROLLHÄTTAN	900 000
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	MALMÖ	900 000
Sensus studieförbund	Rättighetscentrum Västerbotten	UMEÅ	900 000
Sensus studieförbund	Rättighetscentrum Norrbotten	LULEÅ	900 000
Sensus Svealand	Rättighetscentrum Dalarna	FALUN	900 000
Sensus Svealand Uppsala	Antidiskrimineringsbyrå Uppsala (ADU)	UPPSALA	900 000
SIOS	Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Syd (ADB Sthlm Syd)	STOCKHOLM	900 000
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	ÖREBRO	900 000

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Tabell 1.2 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, efter sökande, bifall och avslag, 2008–2017. Utbetalt belopp i kronor

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

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem

7 Bilaga 2: Beviljade ansökningar 2018 och 2019

Tabell 1.1 Antal antidiskrimineringsverksamheter som sökt bidrag, och fått bifall, avslag eller avvisning, 2018–2019. Utbetalt belopp i kronor

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

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

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Tabell 1.2 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2018

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

Tabell 1.3 Fördelning av bidrag efter verksamhetens namn och säte, 2019

Verksamhet	Organisation	Säte	Bidrag (kr)
Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrå Helsingborg	Helsingborg	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Kalmar	1 647 058
Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland	Agera Värmland	Karlstad	1 647 058
Byrå mot diskriminering i Östergötland	Byrå mot diskriminering i Östergötland	Norrköping	1 647 058
Diskrimineringsbyrå Humanitas	Diskrimineringsbyrå Humanitas	Eskilstuna	1 647 058
Göteborgs rättighetscenter mot diskriminering	Göteborgs rättighetscenter - mot diskriminering	Göteborg	1 647 058

Antidiskrimineringsbyrån Trollhättan	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan	1 647 058
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö	1 647 058
Diskrimineringsbyrån Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle	1 647 058
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm	1 647 058
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå	1 647 058
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)	Sensus, Svealand Uppsala	Uppsala	1 647 058
Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (Adb Sthlm Syd)	SIOS	Stockholm	1 647 058
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro	1 647 058
Civil Rights Defenders – Arbeta mot diskriminering	Civil Rights Defenders	Stockholm	1 647 058

Hos oss 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 finnas, växa och utvecklas. Internationella bidrag ger unga möjlighet att arbeta som volontär, studera eller praktisera i ett annat europeiskt land.

mucf | Myndigheten för ungdoms-
.se | och civilsamhällesfrågor

www.mucf.se
Facebook: @ungciv
Twitter: @ungciv
E-post: info@mucf.se

Maj 2019

Grafisk form: MUCF
Foto: Johanna Kjellström/Mostphotos
ISBN: 978-91-89027-07-7