

# Antidiskriminerings- verksamheter 2024

Slutrapport av bidragets användning och effekter  
för verksamhetsåret 2022

**mucf**  
Myndigheten för ungdoms-  
och civilsamhällesfrågor

# Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Innehållsförteckning</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>Förord</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Sammanfattning</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>1. Inledning</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>Kort om bidraget</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>Underlag till rapporten</b> .....                                     | <b>5</b>  |
| Materialets tillförlitlighet .....                                       | 6         |
| <b>2. Så fördelades bidraget</b> .....                                   | <b>7</b>  |
| <b>Geografisk spridning</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>3. Så användes bidraget</b> .....                                     | <b>10</b> |
| <b>Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet</b> .....       | <b>10</b> |
| <b>Verksamhet riktad till enskilda personer</b> .....                    | <b>11</b> |
| <b>Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget</b> ..... | <b>14</b> |
| <b>4. Bidragets resultat och effekter</b> .....                          | <b>18</b> |
| <b>Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda</b> .....               | <b>19</b> |
| Kunskap och kompetens – grunden för goda resultat.....                   | 19        |
| Digital marknadsföring gör att byråerna når fler .....                   | 19        |
| Rådgivningen och stödet till enskilda ger resultat för individen .....   | 19        |
| <b>Kompetensutveckling och utbildning</b> .....                          | <b>22</b> |
| Typer av utbildningar .....  | 22        |
| Byråerna satsar på att utbilda fler .....                                | 24        |
| Utbildningar uppskattas och sprids.....                                  | 24        |
| Byråerna sprider kunskap via remissvar .....                             | 26        |
| Sammanfattning .....   | 27        |
| <b>Opinionsbildning</b> .....  | <b>28</b> |
| Påverkansarbete och yttranden .....                                      | 28        |
| Nya målgrupper nås via samverkan .....                                   | 29        |
| Opinionsbildningen ger resultat .....                                    | 29        |
| Sammanfattning .....   | 29        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. Avslutande diskussion .....</b>   | <b>31</b> |
| <b>MUCF:s bedömning .....</b>   | <b>31</b> |
| <b>MUCF föreslår .....</b>  | <b>31</b> |
| Implementera förslagen till förändringar av de förordningar som styr MUCF:s bidragsgivning .....        | 31        |
| <b>6. Referenser .....</b>  | <b>33</b> |
| <b>7. Bilagor .....</b>   | <b>34</b> |
| <b>1. Sammanställning av temadagar som antidiskrimineringsverksamheterna deltagit i under 2022.....</b> | <b>34</b> |

# Förord

Det här är nionde året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF rapporterar om statsbidraget till verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering, så kallade antidiskrimineringsverksamheter. Rapporten visar hur bidraget användes 2022. Totalt fördelade MUCF strax under 28 miljoner kronor till 18 antidiskrimineringsverksamheter.

MUCF bedömer att både användningen av bidraget och de effekter som organisationerna själva uppskattar att deras verksamheter leder till ligger i linje med bidragets syfte. Alla antidiskrimineringsverksamheter som tagit emot bidrag har beskrivit sina resultat i slutredovisningar för året.

Med hjälp av bidraget har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat ge råd och stöd till enskilda, arbetat med kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning. Insatserna har bland annat gjort att personer som utsatts för diskriminering fått upprättelse i domstolsprocesser, ersättning i förlikningsärenden och att ny rättspraxis har utvecklats inom diskrimineringsområdet.

Antidiskrimineringsbyråernas utbildningar sprider kunskap om diskriminering och om aktörers ansvar och individers rättigheter i diskrimineringsfrågor. Fler samhällssektorer och målgrupper har nåtts av antidiskrimineringsbyråernas opinionsbildning än tidigare år och byråernas förslag har även inkluderats i en statlig utredning.

MUCF bedömer att organisationernas verksamheter gör att diskriminering motverkas och förebyggs i samhället.

Rapporten har tagits fram av Jenny Eriksson och Christian Koponen Edvardsson på avdelningen för statsbidrag.

**Lena Nyberg,**  
Generaldirektör  
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

# Sammanfattning

I rapporten ger MUCF en bild av hur bidraget har fördelats, både geografiskt och innehållsmässigt. Vidare redogörs för bidragets användningsområden, resultat och möjliga effekter. Rapporteringen baseras på organisationernas egna slutredovisningar och statistiken baseras på de uppgifter organisationerna lämnat i MUCF:s e-tjänst för verksamhetsår 2022. Hur bidraget använts redovisas utifrån budgetposter, antal ärenden och organisationernas beskrivningar av verksamheten. Organisationernas redovisningar visar att bidraget är viktigt för deras existens och verksamhet.

MUCF bedömer att de resultat och effekter som organisationerna har redovisat ligger väl i linje med bidragets syfte.

Antidiskrimineringsbyråernas beskrivning av de kortsiktiga effekterna av bidraget sammanfattas här och presenteras utförligare i kapitel 5, Bidragets resultat och effekter. Byråerna arbetar med kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda, kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning.

## Rådgivning och stöd till enskilda

- Personer som utsatts för diskriminering får upprättelse i domstolsprocesser eller ersättning i förlikningsärenden.
- Ny rättspraxis utvecklas inom diskrimineringsområdet.

## Kompetensutveckling och utbildning

- Utbildningar uppskattas av mottagare vilket genererar ytterligare utbildningstillfällen.
- Utbildningstillfällena sprider kunskap om diskriminering och om aktörers ansvar och individers rättigheter i diskrimineringsfrågor.
- Utbildningstillfällena bidrar till att fler får kännedom om byråerna och deras övriga tjänster för att motverka diskriminering.

## Opinionsbildning

- Fler samhällssektorer och målgrupper nås av antidiskrimineringsbyråernas opinionsbildning.
- Antidiskrimineringsbyråernas förslag inkluderas i statliga utredningar.
- Samverkan mellan civilsamhälle och universitet främjas av antidiskrimineringsbyråernas stöd.

Bidragen sätts i relation till de mål som anges i förordningen för verksamhetsbidraget. På lång sikt ska verksamheterna bidra till att diskriminering har motverkats och förebyggts.

MUCF föreslår att regeringen:

- implementerar förslagen till förändringar av de förordningar som styr MUCF:s bidragsgivning.

Förslaget utvecklas i kapitel 5.

# 1. Inledning

MUCF har fördelat bidrag till antidiskrimineringsbyråer sedan 2008, enligt förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering. Sedan verksamhetsår 2016 har MUCF haft i uppdrag att ”lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget”<sup>1</sup>.

## Kort om bidraget

Verksamhetsbidraget syftar till att förebygga och motverka diskriminering. Arbetet ska vara långsiktigt och bedrivs utifrån diskrimineringslagens samtliga sju diskrimineringsgrunder. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder<sup>2</sup>.

Antidiskrimineringsbyråerna ska förebygga och motverka diskriminering genom:

- avgiftsfri rådgivning och genom information till en enskild om hur hen kan ta vara på sina rättigheter, samt
- opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning<sup>3</sup>.

Verksamheten ska bedrivs utan vinstsyfte. Vidare krävs att byråerna har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder. De ska också ha personer som har kunskap om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området<sup>4</sup>.

Antidiskrimineringsbyråerna verkar lokalt och har därför något olika förutsättningar och möter olika utmaningar.

## Underlag till rapporten

De uppgifter som redovisas och analyseras här är hämtade från organisationernas redovisning för verksamhetsår 2022 i MUCF:s e-tjänst. Svar gavs både som fritext och som fasta svarsalternativ.

Antidiskrimineringsverksamheterna har svarat på följande frågor om bidragets resultat och effekter:

- Beskriv resultaten som ni har uppnått i verksamheten, kopplat till de delmål eller kortsiktiga mål som ni angav i ansökan för verksamhetsåret. Berätta också om målen har förändrats på något sätt sedan ansökningstillfället.
- Beskriv vad ni anser att ni lyckats bra med under verksamhetsåret. Varför gick det bra (styrkor eller framgångsfaktorer)?

---

<sup>1</sup> Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022; 2023; 2024

<sup>2</sup> Diskrimineringsgrunderna anges i Diskrimineringslagen (2008:567).

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

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

- Beskriv vad ni anser har fungerat mindre bra i verksamheten under året. Varför fungerade det mindre bra (hinder eller motgångar)?
- Beskriv andra resultat av ert arbete som ni sett under året.

De har också angett i vilken utsträckning verksamhetsbidraget ger rätt förutsättningar för att bedriva och utveckla verksamheten, genom att svara på följande påståenden:

- Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att genomföra den ordinarie antidiskrimineringsverksamheten.
- Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten på det sätt som ni önskar.

## **Materialets tillförlitlighet**

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

Slutsatserna om resultaten och effekterna grundas också på förarbetet till förordningen som styr bidragsgivningen "Bättre skydd mot diskriminering" (SOU 2016:87). I den utredningen anges vad som kan anses vara ett effektivt arbete mot diskriminering.

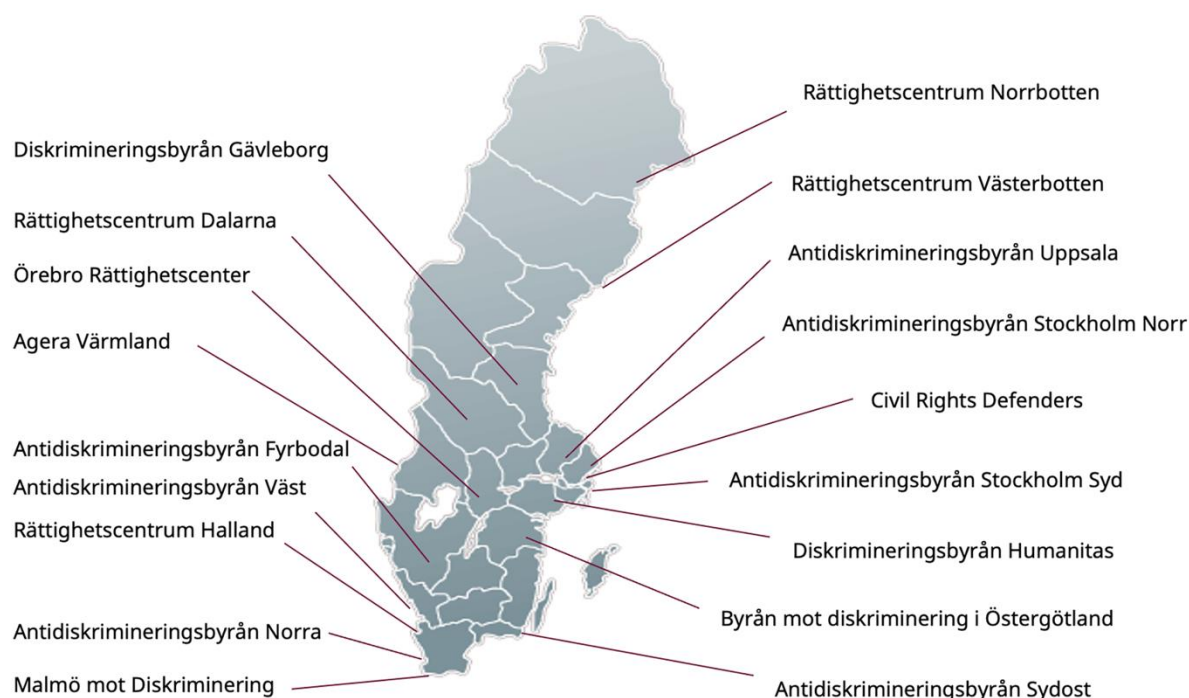
Vid analysen av slutredovisningarna från byråerna har MUCF följt upp om resultaten och de kortsiktiga effekterna ligger i linje med vad som anges i utredningen. På så sätt förstärks kopplingen mellan de kortsiktiga effekter som byråerna anger och den långsiktiga effekten att förebygga och motverka diskriminering.

## 2. Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet<sup>5</sup>. Därför prioriteras nya antidiskrimineringsbyråer främst i områden där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas byråernas geografiska spridning och även hur stort bidrag de får. Detta ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

### Geografisk spridning

De 18 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2022 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. Figur 2.1 och tabell 2.1 visar de orter där byråerna har sitt kontor. Däremot visas inte de orter där organisationerna (huvudmännen)<sup>6</sup> har sitt säte, då dessa inte alltid är belägna i samma kommun som kontoren. Observera att byråerna ofta har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför den kommun där de har sitt kontor.



**Figur 2.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning 2022.**

Kommentar: kartan visar byråernas säte.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

<sup>5</sup> 1 § 2 Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

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



| Verksamhet   | Organisation                           | Säte        |
|--|--|-------------|
| <b>Agera Värmland*</b>   | Agera Värmland                         | Karlstad    |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne**</b>                                   | Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne    | Helsingborg |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Norr</b>                                  | Sensus Stockholm Gotland               | Stockholm   |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Syd</b>                                   | SIOS                                   | Stockholm   |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Sydost</b>  | Antidiskrimineringsbyrå Sydost         | Kalmar      |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Fyrbodalen***</b>                                   | Integrationsforum mot rasism           | Trollhättan |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Uppsala (ADU)</b>                                   | Sensus Svealand Uppsala                | Uppsala     |
| <b>Antidiskrimineringsbyrå Väst****</b>  | Antidiskrimineringsbyrå Väst           | Göteborg    |
| <b>Byrå mot diskriminering i Östergötland</b>                                  | Byrå mot diskriminering i Östergötland | Norrköping  |
| <b>Civil Rights Defenders verksamhet i Sverige - Arbete mot diskriminering</b> | Civil Rights Defenders                 | Stockholm   |
| <b>Diskrimineringsbyrå Gävleborg</b>   | Sensus Region Svealand                 | Gävle       |
| <b>Diskrimineringsbyrå Humanitas</b>   | Diskrimineringsbyrå Humanitas          | Eskilstuna  |
| <b>Malmö mot Diskriminering</b>  | Malmö mot Diskriminering               | Malmö       |
| <b>Rättighetscentrum Dalarna</b>   | Sensus Region Svealand                 | Falun       |
| <b>Rättighetscentrum Halland</b>   | ABF Halland                            | Varberg     |
| <b>Rättighetscentrum Norrbotten</b>  | Sensus studieförbund                   | Luleå       |
| <b>Rättighetscentrum Västerbotten</b>  | Sensus studieförbund                   | Umeå        |
| <b>Örebro Rättighetscenter</b>   | Örebro Rättighetscenter                | Örebro      |

**Tabell 2.1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskrimineringsverksamhet 2022.**

Kommentar: Alla byråer fick 1 555 555 kronor i bidrag var. \*Tidigare Antidiskrimineringsverksamheten i Värmland. \*\*Tidigare Antidiskrimineringsbyrå Helsingborg. \*\*\*Tidigare Antidiskrimineringsbyrå Trollhättan. \*\*\*\*Tidigare Göteborgs Rättighetscenter.

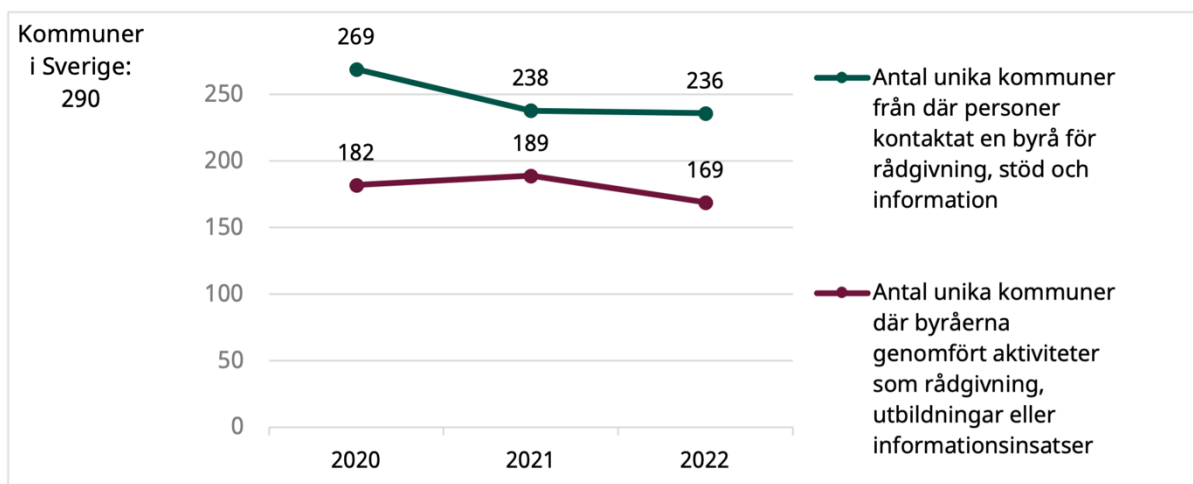
Källa: MUCF:s e-tjänst.

Antidiskrimineringsbyråerna följer upp den geografiska spridningen av sin verksamhet under året. Antalet unika kommuner där en person kontaktat en byrå för rådgivning, stöd och information har varierat mellan 236 och 269 kommuner mellan åren 2020 och 2022. Antal unika kommuner där byråerna genomfört aktiviteter som rådgivning, utbildningar eller informationsinsatser har under samma år legat mellan 169 och 189.

2022 sjönk den geografiska spridningen något, både antalet kommuner där personer söker rådgivning och där byråerna genomfört aktiviteter minskade. Detta kan dock vara en effekt av coronapandemin.

Siffrorna bygger på en genomgång av fritextsvar vilket gör att antalet kommuner troligtvis under-rapporterats. Det kan till exempel vara personer som inte velat ange vilken kommun de bor i vid ett rådgivningstillfälle och då faller den kommunen bort i statistiken.

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.



**Figur 2.2 Antal unika kommuner där antidiskrimineringsbyråerna arbetat med rådgivning till enskilda och genomfört aktiviteter 2019-2022.**

Kommentar: Den gröna stapeln benämndes i tidigare rapporter "kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde", den röda stapeln benämndes "kommuner som verksamheten har bedrivits i".

Källa: MUCF:s e-tjänst.

### 3. Så användes bidraget

Samtliga antidiskrimineringsbyråer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering. Byråerna bedriver även förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Nedan beskrivs antidiskrimineringsbyråernas verksamhet mer ingående utifrån deras verksamhetsområden:

- rådgivning och information till enskilda
- opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten.

I byråernas redovisning har de uppskattat hur arbetet har fördelats mellan verksamhetsområdena (tabell 3.1).

| Fördelning mellan verksamhetsområden              | 2020      | 2021      | 2022      |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Arbetar lika mycket med båda                      | 7         | 5         | 8         |
| Arbetar främst med enskilda personer              | 2         | 3         | 1         |
| Arbetar främst med organisationer eller allmänhet | 9         | 10        | 9         |
| <b>Totalt</b>                                     | <b>18</b> | <b>18</b> | <b>18</b> |

Tabell 3.1 Fördelning av verksamhetsområden på antidiskrimineringsbyråerna 2020-2022.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

### Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutredovisningen har byråerna angett hur många individer de har nått genom utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 9 och 68 utbildnings- och informationsinsatser har genomförts per byrå.

Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått 75 094 personer vilket ger ett snitt på strax över 4 000 personer per byrå. MUCF har ökat kraven på hur organisationerna ska rapportera antal personer de når. Detta gör det svårt att jämföra 2022 års siffror med tidigare år, men motsvarande siffror var strax under 160 000 personer för 2021 och knappt 120 000 under 2020.

Siffrorna ska tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan om hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet olika. Byråerna har också haft svårt att uppskatta hur många som tagit del av vissa typer av evenemang och insatser. Antalet individärenden ligger kvar på samma nivå som tidigare år vilket pekar på att organisationerna nådde ungefär lika många 2022 som tidigare år.

## Verksamhet riktad till enskilda personer

MUCF delar upp verksamhet som riktas till enskilda personer i rådgivnings- respektive insatsärenden.

I rådgivningsärenden kan personen som fått råd antingen agera vidare på egen hand eller så har man fått svar på sina frågor. Rådgivningsärenden kan handla om att hänvisa till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet. De kan dock vara lika tidskrävande som insatsärenden, eftersom utredning och informationsinsamling kan vara mycket resurskrävande. I rådgivningsärenden gör byråerna ingen uppföljning eller formell avslutning.

Vid insatsärenden behöver byråerna hantera frågan vidare. Det kan till exempel ske genom att byrån stödjer personen eller gör en utredning. Dessa ärenden kräver ett aktivt eller fortlöpande stöd eller en åtgärd från byrån för att lösa situationen. Det kan handla om att ge stöd för att lämna in en ansökan till en myndighet eller att förhandla med en motpart för att nå en förlikning eller få en ursäkt.

Indelningen i rådgivningsärenden och insatsärenden bör läsas med försiktighet, eftersom byråerna tolkar de olika typerna av ärenden något olika. Vissa byråer klassar exempelvis ett ärende där det krävs en omfattande utredning för att konstatera om lagstiftningen är tillämplig eller inte som ett insatsärende. Somliga byråer klassar även ärenden som innebär flera kontakter med personen som insatsärenden trots att ärendet varken omfattar någon åtgärd för att lösa situationerna eller kontakt med motpart.

Sedan 2020 har det totala antalet ärenden och antalet rådgivningsärenden respektive insatsärenden legat på ungefär samma nivå (tabell 3.2).

| Typ av ärende     | 2020         | 2021         | 2022         |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| Rådgivningsärende | 1 080        | 1 014        | 1 057        |
| Insatsärende      | 482          | 413          | 441          |
| <b>Totalt</b>     | <b>1 562</b> | <b>1 427</b> | <b>1 498</b> |

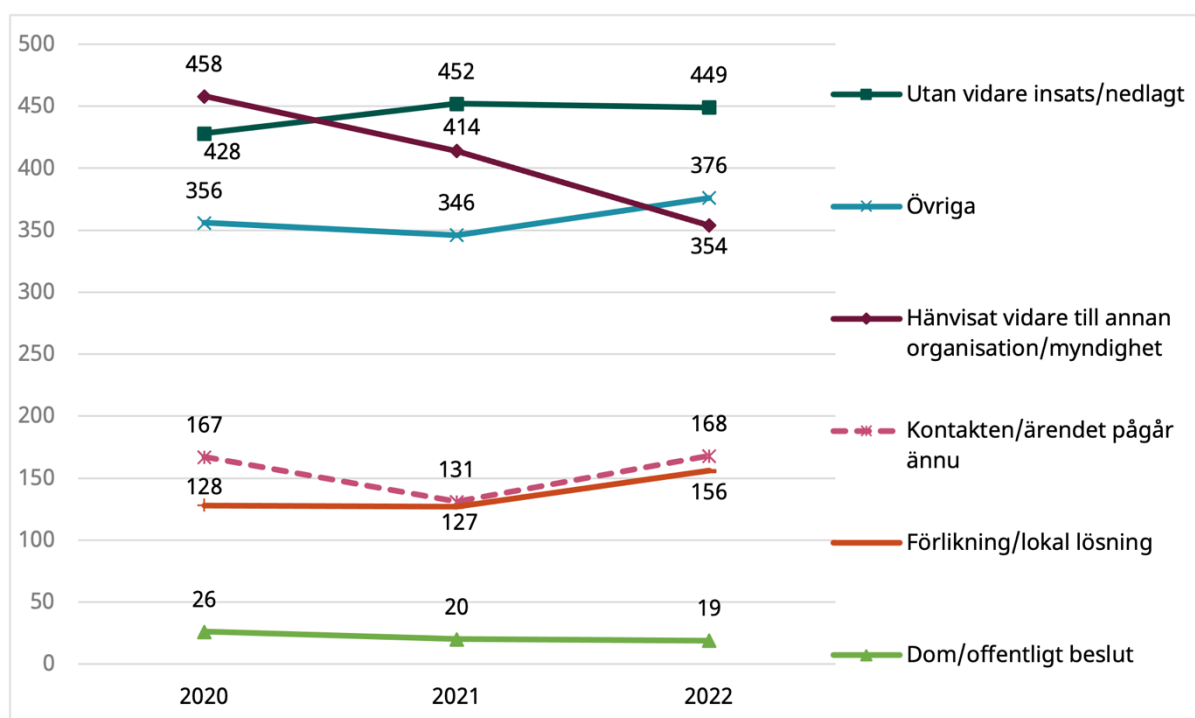
Tabell 3.2 Antal ärenden hos antidiskrimineringsbyråerna, per typ 2020–2022.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Antidiskrimineringsbyråerna redovisar också hur ärendena har avslutats (figur 3.1). Det vanligaste svaret är ”utan vidare insats/nedlagt” (30 procent 2022), här ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen inte varit tillräcklig. Det handlar ofta om ärenden där individen inte återkommit trots upprepade kontakter eller väljer att avstå från att gå vidare med ärendet. Ett sådant nedlagt ärende kan i praktiken ha varit ett viktigt stöd för en diskriminerad individ där byrån lagt stora resurser under lång tid. Det händer också att ärenden behöver läggas ned på grund av resursbrist. Det näst vanligaste är ”övriga ärenden” (25 procent 2022).<sup>7</sup>

Att hänvisa vidare till annan organisation eller till en myndighet har blivit mindre vanligt sedan 2020 (23 procent 2022). Enligt byråernas beskrivning kan en hänvisning föregås av omfattande utredningsarbete. Det innebär att det kan vara resurskrävande att hantera ärendet, trots att det avslutas hos en annan organisation.

Avslutade ärenden kan även leda till att ”kontakten fortfarande pågår” eftersom ärendet pågår över brytpunkten för organisationens verksamhetsår (elva procent 2022), ”förlikning/lokala lösningar” (tio procent 2022), eller till att ”dom/offentligt beslut” har meddelats i ärendet under året (en procent 2022).



**Figur 3.1 Hur ärenden hos antidiskrimineringsbyråerna har avslutats 2020–2022, antal ärenden.**

Källa: MUCF:s e-tjänst.

<sup>7</sup> Kategorin övriga ärenden innehåller exempelvis rena rådgivningsärenden och ärenden som efter resurskrävande utredning lagts ned, ärenden där byråerna testat en dialogmodell istället för traditionella metoder, ärenden som lags ned när preskriptionstiden för diskrimineringen gått ut, ärenden där klienten brutit kontakten med byrån, valt att pausa eller avsluta ärendet, ärenden som är svåra att bevisa eller där villkoren för diskrimineringslagen inte varit uppfyllda och ärenden som kan komma att öppnas på nytt om omständigheterna förändras.

Det kan vara svårt för byråerna att följa ett ärende från början till slut och bedöma hur det avslutats. Det framgår i byråernas redovisningar att de har resonerat lite olika när de svarat. Det gör att antalet avslutade ärenden och det totala antalet ärenden skiljer sig något.

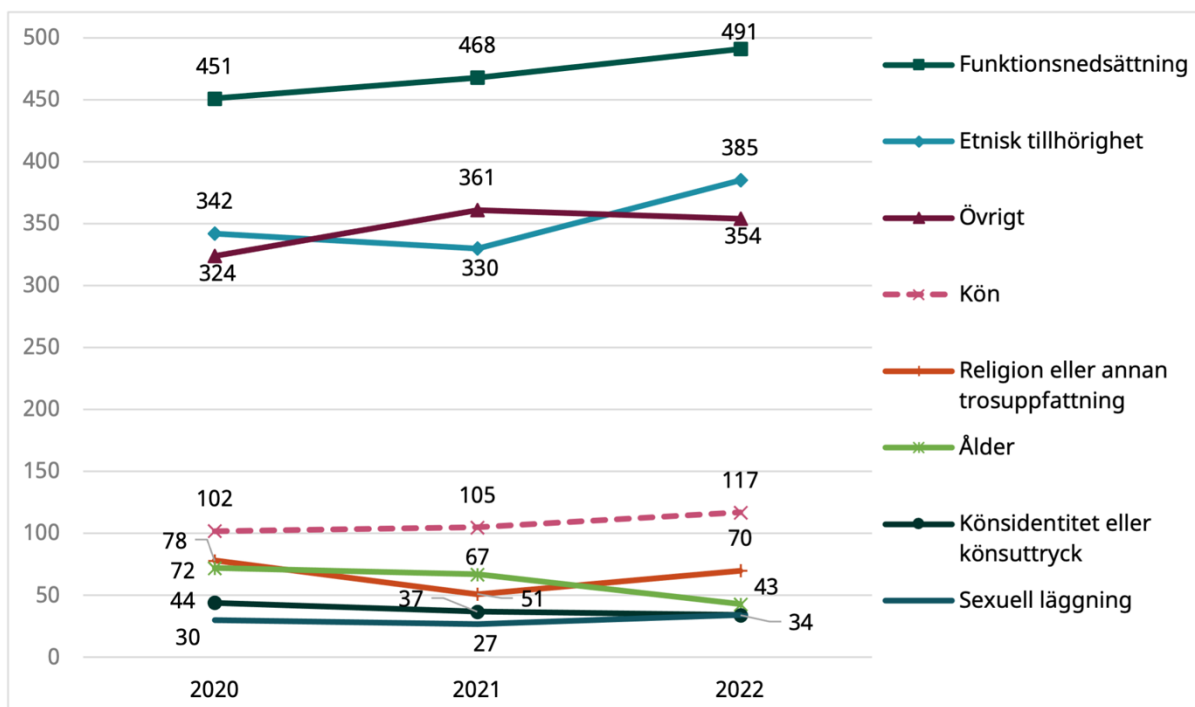
Byråer arbetar med alla sju diskrimineringsgrunderna (figur 3.2). En anmälan kan dock beröra flera diskrimineringsgrunder och därför visar figur 3.2 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

2022 rörde 32 procent av ärendena funktionsnedsättning, 25 procent etnisk tillhörighet, åtta procent kön, fem procent religion eller annan trosuppfattning, tre procent ålder, två procent könsidentitet eller könsuttryck och två procent sexuell läggning. Kategorin ”övrigt” omfattade 23 procent av ärendena.

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

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

Från 2020 till 2022 är den vanligaste diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning. Den har ökat varje år från 451 år 2020 till 491 år 2022. Etnisk tillhörighet och övrigt har varierat något mellan 324 och 385. Sedan kommer kön som legat relativt stabilt strax över 100 anmälningar. Därefter kommer religion eller annan trosuppfattning, ålder, könsidentitet eller könsuttryck och sexuell läggning som ligger mellan 27 och 78 anmälningar.



Figur 3.2 Antal anmälda diskrimineringsgrunder till antidiskrimineringsbyråerna, 2020–2022.

Källa: MUCF:s e-tjänst

## Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

För två tredjedelar av byråerna utgör bidraget mer än 70 procent av budgeten. Sju av dessa finansieras till drygt 80 % av verksamhetsbidraget. Två av byråerna finansieras främst på annat sätt.

Byråerna beskriver över lag att bidraget är mycket viktigt för deras existens och möjlighet att bedriva löpande verksamhet. Största delen går till lön för personal som hanterar ärenden, utbildar med mera. Fördelningen skiljer sig åt mellan byråerna. Tabell 3.3 ger en översikt av hur medlen används till olika interna kostnader.

| Budgetpost          | Totalt redovisade kostnader, kr | Snittkostnad per byrå, kr | Procent av det totala bidraget |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Personalkostnader   | 22 542 228                      | 1 252 346                 | 75                             |
| Administration      | 3 800 668                       | 211 148                   | 13                             |
| Verksamhet          | 2 843 109                       | 157 951                   | 9                              |
| Resor               | 399 430                         | 22 191                    | 1                              |
| Revision            | 322 930                         | 17 941                    | 1                              |
| Kompetensutveckling | 118 617                         | 6 590                     | 0                              |

**Tabell 3.3 Bidragets fördelning mellan budgetposter 2022. Totalt redovisade kostnader i kronor för alla antidiskrimineringsbyråer, genomsnittlig kostnad per budgetpost och procentuell fördelning av bidraget för respektive post.**

Kommentar: Kolumnen med procent av det totala bidraget summerar inte till 100 eftersom siffrorna är avrundade.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Byråernas storlek skiljer sig åt. Den största byrån har 14 anställda, fördelat på nio årsarbetskrafter, medan de minsta byråerna har två anställda, fördelade på 1,7–2 årsarbetskrafter. Även antalet frivilliga som bidrar i verksamheterna skiljer sig åt, från inga till 14. I tabell 3.4 (nedan) redovisas genomsnitt och median av antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå.

|            | Anställda | Årsarbetskrafter | Frivilliga |
|------------|-----------|------------------|------------|
| Genomsnitt | 4,4       | 2,7              | 5,7        |
| Median     | 3,5       | 2,2              | 4          |

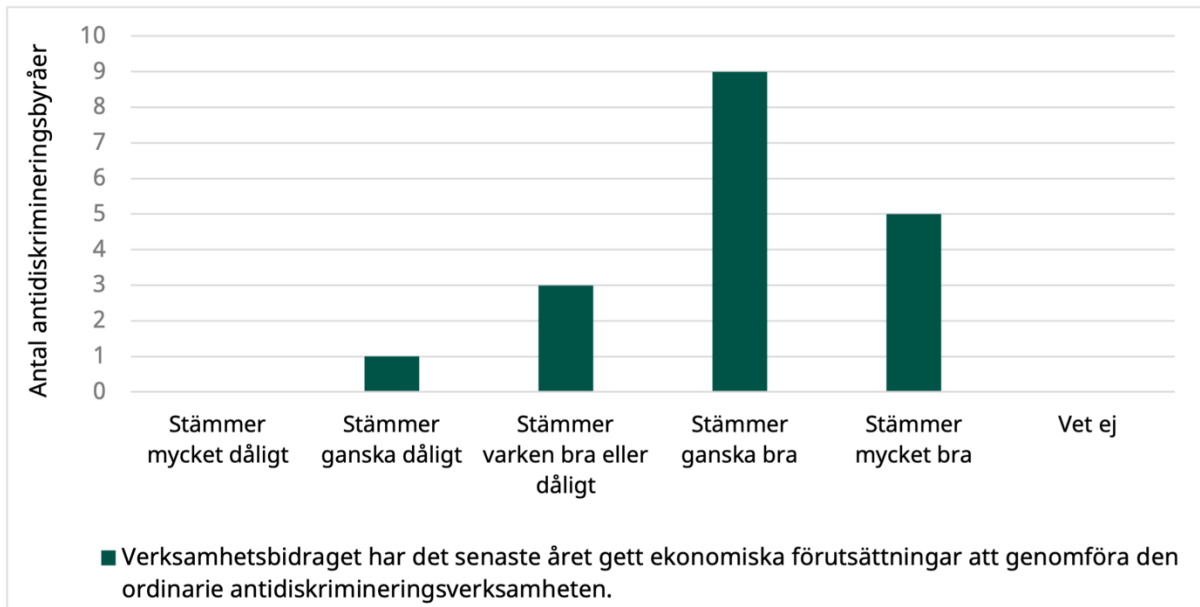
**Tabell 3.4 Antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå. Genomsnitt och median 2022.**

Källa: MUCF:s e-tjänst.

I slutredovisningen får byråerna också ange vilka ekonomiska förutsättningar bidraget givit för att bedriva och utveckla verksamheten under året.

14 av byråerna anger att verksamhetsbidraget gjort att man kan genomföra den ordinarie verksamheten ”mycket bra” eller ”ganska bra”. Tre har valt alternativet ”varken bra eller dåligt” och en ”ganska dåligt”.

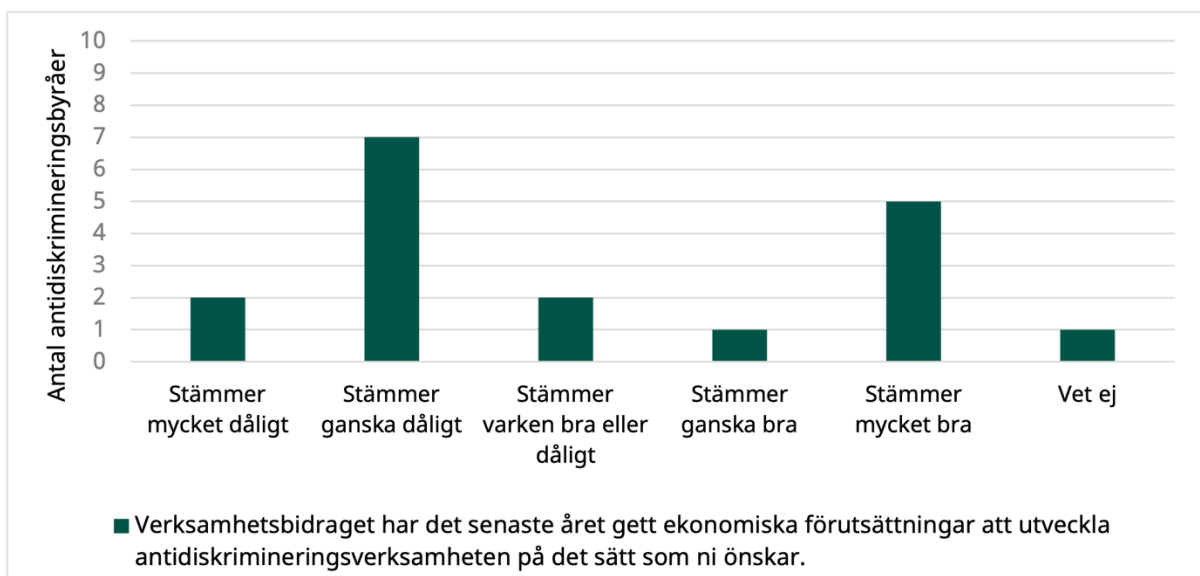




**Figur 3.3 Hur antidiskrimineringsbyråerna ställer sig till de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva verksamheten med hjälp av bidraget 2022.**

Källa: MUCF:s e-tjänst.

När byråerna istället får svara på påståendet att verksamhetsbidraget det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten på det sätt som de önskar, svarar nio byråer att det stämmer ”ganska dåligt” eller ”mycket dåligt”, sex byråer anger att det stämmer ”mycket bra” eller ”ganska bra” och två byråer ”varken bra eller dåligt”.



**Figur 3.4 Antidiskrimineringsbyråernas svar på om verksamhetsbidraget det senaste året gett ekonomiska förutsättningar för önskad verksamhetsutveckling 2022.**

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Majoriteten av byråerna anser att verksamhetsbidraget gett dem ekonomiska förutsättningar för att bedriva den ordinarie verksamheten. Samtidigt anger hälften av byråerna att de skulle behöva mer resurser för att kunna utveckla verksamheten som de önskar.

## 4. Bidragets resultat och effekter

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

Byråerna har i sina slutredovisningar fått beskriva sin verksamhet utifrån följande områden:

- Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda
- Kompetensutveckling och utbildning
- Opinionsbildning

Dessa punkter motsvarar det sätt att motverka och förebygga diskriminering som förordningen anger.

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

---

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Förutsättningar</b>         | Regeringens uppdrag till MUCF att fördela verksamhetsbidrag för att förebygga och motverka diskriminering.                            |
| <b>Verksamhet</b>              | 18 antidiskrimineringsbyråer.   |
| <b>Prestationer*</b>           | – kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda<br>– kompetensutveckling och utbildning<br>– opinionsbildning                         |
| <b>Effekter på kort sikt**</b> | Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet ger upphov till kortsiktiga effekter.   |
| <b>Effekter på lång sikt</b>   | – Diskriminering har motverkats och förebyggts.<br>– Villkoren för det civila samhället som central del i demokratin har förbättrats. |

---

**Tabell 4.1 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråerna.**

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

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

Enligt ”Bättre skydd mot diskriminering” (SOU 2016:87) innebär ett effektivt arbete mot diskriminering att färre utsätts för diskriminering. MUCF analyserar den verksamhet som byråerna redovisat mot bakgrund av utredningens kriterier av effektivitet. Dessa är:

- fler får kunskap om vad som är diskriminering och uppmärksammas på diskriminerande beteenden
- fler som har diskriminerat får vetskap om att de har gjort det, eller att någon anser att de gjort det
- fler som utsätts för diskriminering får upprättelse
- fler som diskriminerar drabbas av sanktioner (SOU 2016:87).

# Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda

## Kunskap och kompetens – grunden för goda resultat

75 % av bidraget används till personalkostnader. Byråerna har under många år angett kompetent, engagerad och erfaren personal som den huvudsakliga förutsättningen för att kunna bedriva seriös och ambitiös verksamhet.

Byråerna beskriver att kunskap och kompetens är de mest centrala framgångsfaktorerna för antidiskrimineringsverksamheten. Bland annat inom normkritik, processledning, inkludering samt demokrati- och rättighetsfrågor.

## Digital marknadsföring gör att byråerna når fler

Allmänhetens kännedom om antidiskrimineringsbyråernas verksamhet har enligt flera slutredovisningar vuxit, vilket leder till fler förfrågningar. Fler personer kontaktar byråerna för rådgivning än tidigare år och många byråer bedömer att det beror på satsningar på digital marknadsföring. Byråerna är mer aktiva på sociala medier än tidigare och har sedan pandemin utvecklat sina hemsidor, vilket ger resultat.

Antidiskrimineringsbyrån Sydost beskriver det så här:

Det har gått över förväntan. Allmänheten har bättre kännedom om oss och vi har fantastisk statistik och tryck på vår webbsida, på sociala medier och i våra kampanjer.

Byråernas analys av den digitala trafiken visar en bred geografisk spridning och att fler ärenden kommer via ansökningsformulär på byråernas webbplatser.

Det finns områden i Sverige som helt saknar antidiskrimineringsbyråer. Byråerna själva anger att de har svårt att nå ett så brett geografiskt område som de skulle önska. MUCF bedömer att den digitala utvecklingen bidrar till geografisk spridning. Ju fler som känner till byråerna, desto fler kan få stöd. Arbetet att motverka och förebygga diskriminering kan bli starkare under förutsättning att byråerna har resurser att hantera fler ärenden med bibehållen kvalitet.

## Rådgivningen och stödet till enskilda ger resultat för individen

Individens upprättelse är av största vikt för ett effektivt arbete mot diskriminering, inte minst eftersom upprättelse kan mildra det lidande som den diskriminerade personen utsätts för. Upprättelse som ett led i att hantera och motverka diskriminering beskrivs både i svensk diskrimineringsrätt, Europakonventionen och i FN:s grundläggande principer.

Upprättelse är en i allra högsta grad subjektiv upplevelse, där individens egna behov och preferenser är viktiga. Upprättelse kan bland annat innebära ett erkännande från den som gjort fel och en ursäkt, en dom som slår fast att personen utsätts för diskriminering, att ett tillsynsärende inleds mot den anmälda personen eller att någon form av kompensation betalas ut till den utsatta personen. Vissa utsatta personer

känner att de fått upprättelse redan när någon uppmärksammar att diskriminering förekommit och att kränkningen undanröjs, medan andra har behov av att åtgärder vidtas för att förhindra upprepning<sup>8</sup>.

En form av upprättelse är förlikning, där parterna möts i samförstånd. Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan uppgav att de kunnat hjälpa en elev som under flera års tid inte kunnat tillgodose sin rätt till utbildning på grund av skolans brister. Det slutade med förlikning och att skolan betalade ut 80 000 kronor till eleven i diskrimineringsersättning.

Rättighetscentrum Norrbotten beskrev en förlikning där parterna blev så nöjda att de informerade om förlikningen i ett gemensamt pressmeddelande, något som inte skett förr. Enligt MUCF:s bedömning tyder exemplet på att byråerna har kapacitet att skapa grundläggande förändring och förtroende hos externa parter som kan ge en stabil grund för ett långsiktigt och framgångsrikt arbete mot diskriminering.

Det förekommer också att individer med hjälp av antidiskrimineringsbyråernas stöd vinner domstolsprocesser i diskrimineringsärenden. I slutredovisningen från Malmö mot diskriminering framgick att byrån har erfarna jurister som specialiserat sig på processrätt kring diskrimineringsmål och att man har en mångårig erfarenhet av att driva domstolsprocesser. Kombinationen av långt arbete med målgruppen, kunskap om dess utsatthet och erfarenhet av domstolsprocesser ledde till att byrån vann ett hovrättsmål. Målet var det första inom svensk rättspraxis inom sin kategori.

Det här visar tydligt hur verksamhetsbidraget kan användas för att främja konkreta resultat och effekter på både individuell och- strukturell nivå.

Sammantaget tyder antidiskrimineringsbyråernas redovisningar för verksamhetsår 2022 på att rådgivning och stöd till enskilda har bidragit till att diskriminering har motverkats och förebyggts. Att döma av byråernas beskrivningar kan framgångarna till stor del förklaras av att de har kompetens i sakfrågorna och erfarenheter av arbete med diskriminering och processföring i domstol.

Effektkedjan består i att byråerna tack vare bidraget som MUCF delar ut på uppdrag av regeringen får den finansiella kapacitet som krävs för att anställa och behålla personal med rätt kompetens. Det krävs särskild kompetens i frågor som rör diskrimineringslagstiftningen för att kunna driva ärenden på ett kvalitativt sätt. När byråerna har den kapaciteten ökar chansen att individen får upprättelse.

Genom att satsa på digital synlighet sprids kännedomen om byråerna brett och de får fler ärenden. Fler ärenden ökar sannolikheten att fler individer får upprättelse, vilket i förlängningen kan tänkas leda till mindre diskriminering. Upprättelse uppnås också genom att antidiskrimineringsbyråer genomför förlikningar mellan parter och att byråerna vinner domstolsprocesser. Det senare utvecklar också rättspraxis inom området vilket ytterligare stärker arbetet mot diskriminering på samhällsnivå.

---

<sup>8</sup> SOU 2016:87

## Sammanfattning

### Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

### Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomiska möjligheter att arbeta.
- Personal besitter användbar kompetens och erfarenhet inom frågor som rör diskriminering och rättsprocesser.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsbyråerna kunnat genomföra följande prestationer:

### Prestationer

- Antidiskrimineringsbyråerna ökar sin digitala närvaro och kontaktas av fler individer.
- Antidiskrimineringsbyråerna hanterar fler ärenden.
- Antidiskrimineringsbyråerna har tack vare den juridiska kompetensen varit framgångsrika i rättsprocesser och arbetat fram förlikningar samt vunnit ett hovrättsmål.

Prestationerna ger enligt antidiskrimineringsbyråerna upphov till följande kortsiktiga effekter:

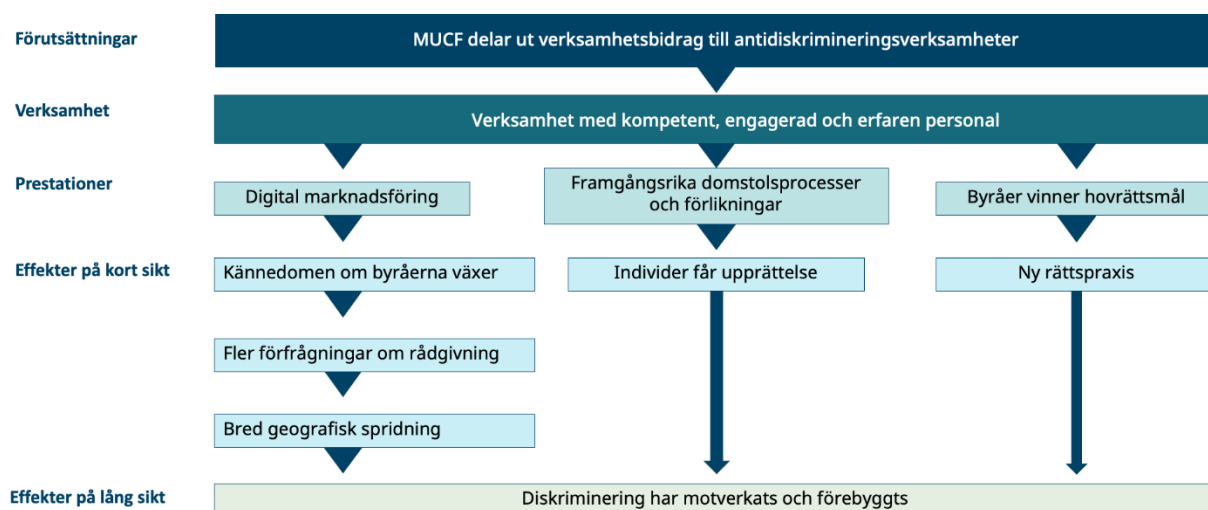
### Effekter på kort sikt

- Personer som utsatts för diskriminering får upprättelse i domstolsprocesser eller ersättning i förlikningsärenden.
- Ny rättspraxis utvecklas inom diskrimineringsområdet.

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

### Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



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

## Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning är det andra området byråerna jobbar med. De flesta arbetar mycket med utbildningar för allmänhet, offentliga aktörer, näringsliv och organisationer i det civila samhället. Det kan vara allt från korta offentliga föreläsningar och informationsinsatser till längre utbildningar för enskilda organisationer där man kombinerar föreläsningar och workshoppar med praktiska övningar.

Utbildning och kompetensutveckling är också ett medel för att sprida kunskap och samverka med organisationer i ideell och offentlig sektor. Det finns gott om företag som erbjuder liknande utbildningar, men det unika med byråernas utbildningsverksamhet är att de också erbjuder stöd till organisationer som inte kan betala.

## Typer av utbildningar

Temat på byråernas utbildningar och seminarier 2022:

- aktiva åtgärder mot diskriminering
- arbetsliv
- arbetsmiljö
- barnrätt
- desinformation och konspirationsteorier
- diskriminering på bostadsmarknaden
- diskrimineringslagen
- diskrimineringskyddet för intagna inom svensk tvångsvård
- etnisk tillhörighet, rasism och ojämlika livsvillkor
- Förintelsen
- grunder i diskriminering
- hatbrott

- hbtqia+
- härskarteknik
- inkludering
- jargonger och kränkningar
- jämlikt valdeltagande
- jämställdhet
- konceptet MOD (mångfald och dialog)
- kränkande särbehandling
- lika rättigheter och möjligheter i skolan.
- minoritetsstress
- normer
- normkritik och likarättsnormer gällande hälso- och sjukvårdssektorn
- samhällsstrukturer
- sexuella trakasserier
- stärkta rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
- svensk demokrati och att rösta
- verktyg för likvärdigt bemötande
- våld i arbetslivet
- yttrandefrihet
- åldersdiskriminering

Målgrupper för utbildningarna och seminarierna:

- anställda på företag
- arbetsgivare
- arbetslösa
- bibliotekarier
- civilsamhällets organisationer
- deltagare i arbetsmarknadspolitisk åtgärd eller arbetsträning
- Diskrimineringsombudsmannens personal
- elever och personal på SFI
- elever på gymnasieskolor
- fackförbund
- folkhögskolor
- funktionshindersorganisationer
- församlingar, stift och kyrkor
- förskolor
- kommuner
- patientnämnder
- personal och förtroendevalda inom Sveriges antidiskrimineringsbyråer
- personal på universitet
- personer med annat modersmål än svenska



- personer med funktionsnedsättning
- personer som är nya i Sverige
- personliga ombud
- politiker och beslutsfattare
- projektledare i ESF-projekt
- regioner
- riksdag och regering
- sjukhus
- skolpersonal
- studenter
- studieförbund
- tjänstemän i myndighetsutövning
- vårdpersonal

## Byråerna satsar på att utbilda fler

Flera byråer beskriver hur de lyckats nå fler med sina utbildningar men också att antalet förfrågningar om utbildningar ökat. Genom verksamhetsbidraget har man kunnat anställa personal som arbetar med att sprida riktade utbildningar.

Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan beskrev att man lyckades väl med 2022 års mål att öka antalet bokade utbildningar och att nå ut bredare med information:

■ Vi slog ett internt rekord med över 700 utbildade personer.

MUCF bedömer att antidiskrimineringsbyråernas verksamhet redan innan nått många olika målgrupper och berört många olika teman. Att fler målgrupper nåtts 2022 förstärker den bilden.

Genom att byråerna utbildar fler stärker man samtidigt sin kunskap och efterfrågan på byråernas tjänster ökar. MUCF bedömer därför att arbetet med kompetensutveckling och utbildning fungerar som en generator för byråernas arbete med rådgivning och stöd till enskilda och opinionsbildning.

## Utbildningar uppskattas och sprids

Många byråer redovisar att utbildningarna har fått höga betyg och goda omdömen. Några har också bifogat utvärderingar från genomförda utbildningstillfällen. MUCF har sammanfattat utvärderingarnas resultat.

I en utvärdering från en utbildning riktad till ett fackförbund fick deltagarna bland annat svara på om de tyckte utbildningen var praktisk och användbar, om utbildarna lyckats förmedla sin kunskap och om utbildningen överensstämde med deltagarnas behov av kunskap. Deltagarna fick uppge ett svar på en skala från ett till tio, där tio innebar att man höll med om påståendet till fullo. Det genomsnittliga värdet som angavs för dessa tre utbildningar var nio av tio.

En utvärdering från en annan byrå visar att 100 procent av deltagarna i utbildningen skulle rekommendera utbildningarna till någon annan person eller organisation. Citaten visar exempel på hur deltagarna motiverar sitt svar:

Det var jättebra, matigt! Välbehövlig genomgång av lagarna. /.../ Mycket användbart. /.../  
Gjorde det förankrat i vardagliga dilemman. Det behövdes. Kunniga föreläsare, tack!

Hela föreläsningen var proffsigt och mycket pedagogiskt upplagd med superduktiga föreläsare. Det enda som eventuellt skulle förbättras är i så fall tidsramen. Det kändes som att det blev stressigt på slutet och hade behövts en halvtimme till för att kunna göra ett bra avslut.

En annan byrå har bifogat utvärderingar från två utbildningstillfällen. Den första behandlade ämnet rasism och deltagarna tyckte att den höll en professionell nivå:

Allt var bra med proffsiga föreläsare som lyfter frågor med enkla exempel så att man kan känna igen sina egna tankar om diskriminering och rasism.

En utvärdering handlade om en utbildning om barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i skolan. Utbildningen riktade sig till skolpersonal som möter målgruppen i sitt arbete. Deltagarna fick bedöma hur väl utbildningen stämde överens med följande påståenden:

- Utbildningen har gett mig ökad kunskap om NPF.
- Utbildningen har gett mig ökad kunskap om hur barn med NPF tolkar, upplever och förstår sin vardag.
- Utbildningen har gett mig ökad kunskap om hur jag kan bemöta barn med NPF i olika situationer samt verktyg och tips för hur jag kan göra lärmiljön mer tillgänglig.
- Utbildningens innehåll var relevant för mig i mitt arbete.
- Jag tror att mitt deltagande i seminarieserien kommer att göra skillnad för enskilda elever jag möter i skolan.

Deltagarna gav påståendena en fyra på en femgradig skala i snitt. De angav också att de kommer att använda utbildningen för att skapa en större förståelse och ett bättre bemötande av elever med NPF.

Utbildningen väckte nyfikenhet och nya tankar och flera deltagare angav att de kommer använda sig av utbildningen i sitt dagliga arbete i möten med elever för att skapa förutsättningar för en tillgänglig lärmiljö. Deltagarna angav också att de nu kommer att kunna anpassa undervisningen efter olika behov med hjälp av de metoder och hjälpmedel de fått. En deltagare uttryckte sig så här:

Jag tänker att detta är något jag kommer att kunna använda i det dagliga arbetet med såväl elever, föräldrar som annan skolpersonal. I bemötandet med andra människor hoppas jag kunna bidra med en gnutta hopp och tro på att vi med ökad förståelse kan skapa en skola som är hanterbar, meningsfull och begriplig för alla vi möter i skolan.

En annan byrå skrev att de utbildat personal och elever på skolor. Utvärderingen visade att personalen kände sig stärkt i vad som enligt diskrimineringslagen ingår i deras uppdrag som utbildare men också att eleverna själva blev stärkta som rättighetsbärare.

MUCF bedömer att det är viktigt att utbildningarna ger resultat för deltagarna för att vara effektiva i arbetet mot diskriminering. Det är därför positivt att byråerna genomför utvärderingar med deltagare och att responsen från deltagare är god. Utvärderingarna visar att deltagarna lär sig om diskriminering och att de nya lärdomarna kommer att användas. Det skapar goda förutsättningar för strukturell påverkan på verksamheterna även på lång sikt.

Att utbildningarna får goda betyg leder i flera fall till mer förfrågningar eller fördjupade samarbeten med till exempel kommuner, fackförbund och företag. Diskrimineringsbyrån Humanitas exemplifierar så här:

Vi fick därefter förfrågan om att utbilda företagets chefer i hela landet genom en digital grundutbildning i diskrimineringslagen inklusive diskussionsövningar.

En annan byrå skrev att de skapat och genomfört en utbildning i aktiva åtgärder för ett fackförbund med gott resultat. Efter det fick de utbilda nationella utbildare inom fackföreningsrörelsen.

Ovanstående beskrivningar tyder på att byråerna först får en chans att utbilda en mindre grupp eller på lokal nivå. När de utbildningarna blir framgångsrika kan de få utbilda på central nivå eller utbilda större grupper. Utbildningarna förankrar byråernas kontakter på fler nivåer. Detta möjliggör framtida arbete och öppnar för att sprida kunskap till fler.

## Byråerna sprider kunskap via remissvar

Byråerna kan arbeta nationellt mot diskriminering genom att påverka utformningen av ny lagstiftning då de svarar på remisser. 2022 var byråerna remissinstanser i följande utredningar:

- Alla tiders föräldraskap - ett stärkt skydd för barns familjeliv (SOU 2922:38)
- En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner (SOU 2022:2)
- Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)
- EU-kommissionens förslag till direktiv om skydd för personer som deltar i den offentliga debatten mot uppenbart ogrundade rättsprocesser och rättegångsmissbruk, 2022/0117(COD)
- EU-kommissionens förslag till direktiv om standarder för jämlikhetsorgan. A Union of equality: EU anti-racism action plan 2020-25.
- Förbättrade åtgärder när barn misstänks för brott (SOU 2022:1)
- God tvångsvård - trygghet, säkerhet och rättssäkerhet vid psykiatrisk tvångsvård och rättspsykiatrisk vård (SOU 2022:40)
- Straff för deltagande i en terroristorganisation (DS 2022:6)
- Säkerhet och tillgänglighet vid val (SOU 2021:96)
- Utökade möjligheter att använda preventiva tvångsmedel (SOU 2022:52)
- Vissa kirurgiska ingrepp i könsorganen och ändring av det kön som framgår av folkbokföringen (S2021/07285)
- Åtgärder i gränsnära områden (SOU 2021:92)
- Översyn av JO-ämbetet (2021/22:URF2)

## Sammanfattning

Slutredovisningarna visar att antidiskrimineringsbyråernas arbete med utbildning och kompetensutveckling ökar kännedomen om deras verksamhet. De utvärderingar som byråerna gjort av sina utbildningar tyder på att insatserna bidrar till att öka kunskapen om diskriminering samt att de påverkar deltagares arbets- och förhållningssätt. Det är därför troligt att byråernas utbildningar och kompetensutveckling bidrar till att motverka och förebygga diskriminering.

## Sammanfattning

### Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

### Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomisk möjlighet att arbeta.

Antidiskrimineringsbyråerna har uppgett att de har genomfört följande prestationer:

### Prestationer

- Insatser för att sprida utbildningar till fler.
- Användbara utbildningsinsatser av hög kvalitet med relevant innehåll.
- Remissvar

Prestationerna ger enligt byråerna upphov till följande kortsiktiga effekter:

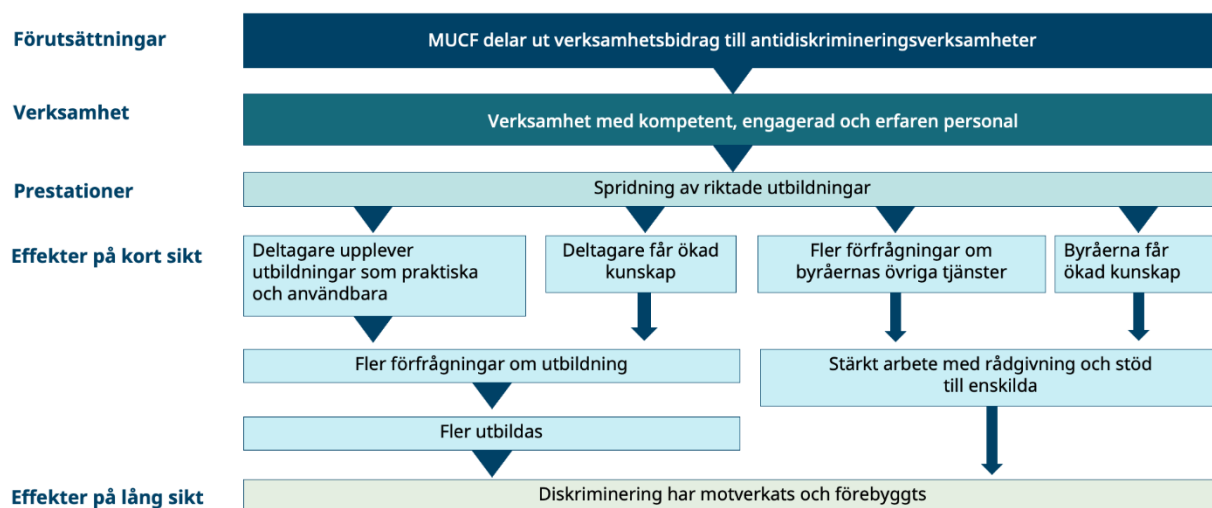
### Effekter på kort sikt

- Utbildningar uppskattas av mottagare vilket genererar ytterligare utbildningstillfällen.
- Utbildningstillfällena sprider kunskap om diskriminering och om aktörers ansvar och individers rättigheter i diskrimineringsfrågor.
- Utbildningstillfällena bidrar till att fler får kännedom om byråerna och deras övriga tjänster för att motverka diskriminering.

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

### Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



Figur 4.2 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med kompetensutveckling och utbildning.

## Opinionsbildning

### Påverkansarbete och yttranden

Opinionsbildning är det tredje området byråerna arbetar med. De använder flera sätt att skapa opinion kring frågor som rör diskriminering som kompletterar det lokala arbetet med att förebygga och motverka diskriminering.

Antidiskrimineringsbyråerna har skrivit tidnings- och debattartiklar om:

- asylrätt
- bristande tillgänglighet i skolan
- diskriminerande kontroller utförda av polisen
- diskriminering av elever med funktionsnedsättning
- etnisk profilering och rasprofilering
- gruvprojektering i Gällö
- hatbrott
- icke-diskriminering i en rättsstat
- kampanjen #Flickafakta
- samers rättigheter
- skolmiljön för barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
- teckenspråk
- tvångsvård

Antidiskrimineringsverksamheterna har också deltagit i internationella, nationella och lokala temadagar 2022 som redovisas i bilaga 3.

## Nya målgrupper nås via samverkan

Agera Värmland beskriver att man genom att delta i företagsnätverk har nått nya målgrupper inom näringslivet. De stärkte också kontakterna med universitetet och studenter genom att erbjuda praktikplatser.

En annan byrå uppger att man haft svårt att nå grund- och gymnasieskolor, men att de nu lyckats etablera samverkan med den typen av aktörer.

En tredje byrå arrangerade en föreläsning med en känd fotbollsspelare. Det lockade sportintresserade ungdomar och vuxna. Publiken bestod mest av män, vilket enligt byrån var ovanligt.

MUCF:s bedömning är att chansen ökar att diskrimineringsperspektivet lyfts fram på fler arenor om byråerna ökar sina nätverk.

Antidiskrimineringsbyråerna samverkar också med varandra för att dra nytta av gemensamma styrkor och lärdomar. Byråerna skapade en gemensam digital kampanj för att skapa uppmärksamhet och medvetenhet kring diskrimineringslagen 2022. Kampanjbilderna tog upp alla diskrimineringsgrunder samt två diskrimineringsformer. Kampanjen uppmanade till att följa lagen och att kontakta en antidiskrimineringsbyrå vid behov. Varje byrå fick i uppdrag att publicera en bild på Facebook som sedan delades av de andra byråerna. Totalt publicerades nio inlägg på Facebook och varje inlägg nådde i genomsnitt 1 170 konton.

## Opinionsbildningen ger resultat

En byrå gav exempel på resultatet av sin opinionsbildning. Bland annat utformade de en handbok för samverkan som bidrog till att en sammanslutning av funktionsrättsförbund började samarbeta med ett av Sveriges största universitet.

Därutöver har deras förslag att fler myndigheter ska omfattas av förbud mot diskriminering hörtsammats och inkluderats i en statlig utredning som byrån var remissinstans till.

Med utgångspunkt från exemplen bedömer MUCF att antidiskrimineringsbyråernas perspektiv är relevanta för arbetet mot diskriminering på nationell nivå. Indirekt kan statsbidraget också tänkas mobilisera ett större förändringsarbete för att förebygga och motverka diskriminering än det som sker lokalt hos varje enskild byrå.

## Sammanfattning

Opinionsbildning kan bidra till att förebygga diskriminering genom att öka kunskapen och intresset för diskriminering. Det kan exempelvis ske genom mediainlagor som påverkar synen på diskrimineringsfrågor på nationell nivå. Antidiskrimineringsbyråerna har samverkat bredare och på så sätt nått ut till nya målgrupper och aktörer. Det ökar i sin tur möjligheterna för enskilda att få stöd och rådgivning, eller hjälp i att hitta rätt väg framåt. Byråernas opinionsbildande arbete under året har sannolikt bidragit till samverkan mellan offentliga aktörer och att nya förslag inkluderas i statliga utredningar.

## Sammanfattning

### Förutsättningar

- MUCF delar ut verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter.

### Verksamhet

- Antidiskrimineringsbyråerna har ekonomisk möjlighet att bedriva arbetet.

Inom ramen för verksamheten har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat genomföra följande prestationer:

### Prestationer

- Samverkan med fler olika aktörer.
- Inlagor i traditionella medier såsom debattartiklar och intervjuer samt kampanjer i sociala medier.

Prestationerna ger upphov till följande kortsiktiga effekter:

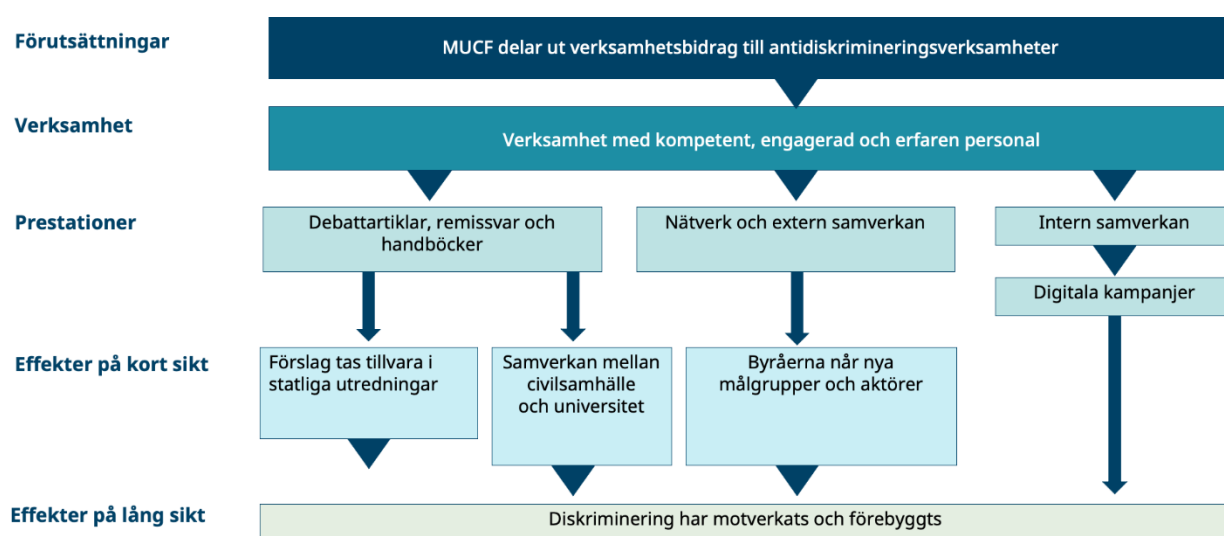
### Effekter på kort sikt

- Fler samhällssektorer och målgrupper nås av antidiskrimineringsbyråernas opinionsbildning.
- Antidiskrimineringsbyråernas förslag inkluderas i statliga utredningar.
- Samverkan mellan civilsamhälle och universitet främjas med antidiskrimineringsbyråernas stöd.

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

### Effekter på lång sikt

- Diskriminering har motverkats och förebyggts.



Figur 4.3 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med opinionsbildning.

## 5. Avslutande diskussion

### MUCF:s bedömning

MUCF bedömer att bidraget gör störst nytta när antidiskrimineringsbyråerna får möjlighet att arbeta förebyggande och hjälpa och stötta personer som känner sig utsatta för diskriminering. Det är betydelsefullt att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället då det kan kännas lättare att vända sig till en byrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Både slutredovisningarna och MUCF:s kontakt med byråerna visar att bidraget gör skillnad.

Det finns en fortsatt stark trend att antidiskrimineringsbyråerna anställer jurister och arbetar för att driva processer i domstol. Byråerna rapporterar att den juridiska kompetensen i verksamheten är värdefull i det löpande arbetet. MUCF drar därför slutsatsen att antidiskrimineringsbyråernas arbete delvis förändras i och med den mer tydligt juridiska inriktningen. Det är ett viktigt arbete som efterfrågas av dem som upplever sig diskriminerade.

### MUCF föreslår

#### **Implementera förslagen till förändringar av de förordningar som styr MUCF:s bidragsgivning**

Myndigheten lämnade i budgetunderlaget för 2024 - 2026 förslag till förändringar i de förordningar som styr myndighetens bidragsgivning. MUCF föreslår att förslagen implementeras.

#### **Särskilda förslag för verksamhetsbidrag**

MUCF fördelar ett verksamhetsbidrag till antidiskrimineringsverksamheter som regleras i förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering. Nedan förslag avser denna specifika bidragsförordning.

#### **Bidrag får endast lämnas till en organisation med en ordnad ekonomi**

MUCF önskar stöd i de förordningar som reglerar verksamhetsbidrag för att kunna avslå sökande som inte har ordning på sin ekonomi. Myndigheten bedömer det som olämpligt att betala ut statsbidrag till organisationer som har stora brister i den ekonomiska hanteringen. För att tydliggöra villkoren för bidragen bör därför detta villkor regleras i förordningarna.

#### **Respektera demokratins idéer, inklusive principerna om jämställdhet och förbud mot diskriminering**

MUCF föreslår att kraven avseende demokratins idéer som återfinns i alla andra bidragsförordningar som MUCF hanterar ska gälla även för antidiskrimineringsverksamheterna.



## **Ideell förening eller organisation**

Av förordningen framgår att organisationer och stiftelser kan beviljas bidraget. MUCF anser att begreppet organisation är bredare än begreppet ideell förening (jmf prop. 2009/10:55 s. 127 f.) och föreslår att ”ideella föreningar och stiftelser” används.

## **En revisor ska granska redovisningen**

Förordningen reglerar inte att redovisningen av verksamhetsbidraget ska granskas av en revisor. MUCF föreslår att ett sådant krav införs i likhet med i övriga bidragsförordningar. Vidare bör granskningen göras av en auktoriserad eller godkänd revisor om organisationen mottagit ett bidrag som uppgått till minst fem prisbasbelopp.

## 6. Referenser

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

Diskrimineringslagen (2008:567).

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2022). Antidiskrimineringsverksamheter 2021 – Återrapportering av bidragets användning och effekter för verksamhetsåret 2020, Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

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

Regeringsbeslut, II:12, 2023-12-21, A2023/01756 A2023/01717. Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism med mera inom utgiftsområde 13.

SOU 2016:87, Bättre skydd mot diskriminering – Betänkande av Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering, Stockholm 2016.

# 7. Bilagor

## 1. Sammanställning av temadagar som anti-diskrimineringsverksamheterna deltagit i under 2022

- Dagen mot diskriminering
- Dagen mot rasism
- Föreningarnas dag, arrangerat av Örebro Föreningsråd
- Internationella Brottsofferdagen
- Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering
- Internationella dagen i Hemse
- Internationella dagen mot homo-, bi-, - och transfobi
- Internationella dagen mot rasism
- Internationella Flickadagen
- Internationella funktionshinderdagen
- Internationella kvinnodagen
- Internationella Romadagen
- Kultur och föreningskalaset i Karlskoga
- Lindedagen, arrangerat av Rotary Lindesberg
- Länsstudiedagen, Östergötland
- MR-dagen
- Nationella dagen för avskaffandet av den transatlantiska slavhandeln
- Pride
- Regnbågsdagen
- Romernas internationella dag
- Samernas nationaldag
- Teckenspråksdagen
- Världsdagen för Downs syndrom
- Världshälsodagen
- Äldre- och anhörigdagen i Karlskoga