

# Antidiskrimineringsverksamheter

Resultat och effekter 2016



# Antidiskrimineringsverksamheter

Resultat och effekter 2016

# Förord

Det är första året som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor lämnar en rapport med resultat och effekter från vår bidragsgivning utifrån *förordning (2014:963) om det statliga stödet för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering*.

Enligt samma förordning ska myndigheten årligen lämna en sammanfattning av hur bidragen har använts och om möjligt redovisa vilka effekter bidragen har fått i förhållande till syftet.

Rapporten innehåller uppgifter om hur bidragen har använts. Den innehåller också några konkreta exempel på antidiskrimineringsverksamheter som beviljats bidrag. Myndigheten har försökt att ta fram relevanta indikatorer för att beskriva och mäta resultat av bidragsgivningen genom att kategorisera tillgängliga uppgifter. Vår ambition är att belysa bidragsgivningens resultat ur olika vinklar.

Förhoppningen är att rapporten kan ge en bild av organisationernas verksamhet mot diskriminering och vilken betydelse den har i samhället. Rapporten har tagits fram av Omar Nur på avdelningen för stöd och samverkan.

Lena Nyberg generaldirektör,  
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	5
<b>1 Inledning</b> .....	6
Uppdraget.....	7
Liknande rapporteringar .....	7
Pågående utredning .....	7
Rapportens upplägg .....	8
<b>2 Underlag till rapporten</b> .....	9
Information genom slutredovisningar .....	9
Information genom träffar med representanter.....	9
Materialets tillförlitlighet .....	10
<b>3 Användning och effekter av bidraget</b> .....	11
Så fördelades bidraget över tid.....	11
Så användes pengarna .....	12
Resultat och effekter .....	20
<b>4 Diskussion och analys</b> .....	22
Avslutande diskussion .....	23
Referenser .....	24
Bilaga .....	25

# Sammanfattning

Den första juni varje år rapporterar Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor till regeringen hur bidragen som fördelats till ideella organisationer har använts och vilka effekter de har fått i förhållande till de syften som finns angivna i de styrande förordningarna. En sådan resultat- och effektrapportering har gjorts på uppdrag av regeringen sedan 2009. I år är det första gången som stödet till antidiskrimineringsverksamheterna är aktuella för rapportering.

Myndigheten har fått i uppdrag att lämna en årlig redogörelse för hur stödet för verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering har använts. Vi ska också om möjligt bedöma vilka effekter som bidragen har fått i förhållande till syftet med stödformen.

I rapporten ger vi en bild av hur bidragen fördelats. Vi redogör för deras användningsområden, resultat och möjliga effekter. Beskrivningarna är baserade på organisationernas egna uppgifter. Formuleringar och inrapporterade siffror har hämtats från myndighetens elektroniska ansökningssystem. Vi redovisar bidragens användningsområden utifrån budgetposter, genomförda aktiviteter och verksamhetsexempel. Uppgifter om bidragens 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. Myndigheten pekar på betydelsefulla trender i bidragsgivningen och relevant kunskap som har tagits fram i den här stödformen. För att ge en fördjupad bild av bidragsanvändningen lyfter myndigheten också fram några goda exempel från stödformen. Dessa exempel belyser några av verksamheternas resultat och visar i någon mån på kortsiktiga effekter av bidragsgivningen.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2014 aviserat att en översyn av arbetet mot diskriminering på regional och lokal nivå kan behövas. En särskild utredare har tillsatts för att föreslå hur arbetet mot diskriminering kan organiseras och effektiviseras. Syftet med utredningen är att ge förslag som säkerställer goda förutsättningar för personer som utsätts för diskriminering att ta till vara sina rättigheter. Utredaren ska bland annat ta ställning till om användningen av det statliga stödet till verksamheter som bedrivs av organisationer och stiftelser enligt *förordningen (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering* är den mest ändamålsenliga metoden för att förebygga och motverka diskriminering på regional och lokal nivå.

# 1 Inledning

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor är en statlig myndighet som tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. En av våra kärnuppgifter är att fördela bidrag till föreningsliv, internationellt samarbete, kommuner och forskning. Figur 1.1 visar vad våra bidrag går till:



Figur 1.1 Inriktning på de olika bidrag som myndigheten fördelar 2016.

Den här rapporten tar upp vår bidragsgivning till föreningslivets nationella verksamheter i form av antidiskrimineringsbyråer. De organisationer som uppfyller kravet för bidraget verkar under olika namn och kallas ofta för antidiskrimineringsbyråer. Vi har i denna rapport valt att använda ett gemensamt begrepp, antidiskrimineringsverksamhet (ADV).

Myndigheten rapporterar till regeringen hur vissa bidrag till föreningslivet har fördelats och använts den 1 juni varje år. Återrapporteringen sker på uppdrag av regeringen. Vår förhoppning är att den här rapporten ska kunna vara ett underlag för utveckling om och utformning av det aktuella bidragssystemet och att vi även kan inspirera andra genom att berätta om olika aktiviteter som verksamheterna genomför med stöd av bidraget och vilka resultat de leder till.

## Uppdraget

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor har sedan 2008 i uppdrag att fördela bidrag enligt förordningen om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering. Från och med i år har myndigheten även i uppdrag att senast den 1 juni 2016 lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget. Det är första året som en sådan redovisning ska lämnas.

## Liknande rapporteringar

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor har återrapporterat resultat av vissa bidrag sedan 2009. I den första rapporten från 2009, *Konsekvenser, resultat och effekter av Ungdomsstyrelsens bidragsgivning till ideella organisationer* (Ungdomsstyrelsen 2009), utredde myndigheten vilka förutsättningar som fanns och vilka tillvägagångssätt för återkommande uppföljningar och rapporteringar av bidragsgivningen som var möjliga. Rapporten innehöll en kunskapsöversikt om vilka metoder som finns för att mäta resultat och effekter av statliga bidrag (Amnå, Danielsson & Zetterberg 2009). I den pekade de tre statsvetarna på möjligheten att uppskatta resultat och effekter av bidrag på olika nivåer. De nivåerna var: individ, organisation, stat och samhälle. Med utgångspunkt i forskarnas analyser valde myndigheten att beskriva effekterna som *interna* eller *externa*. Vi kompletterade också med en nivå där systemberoende effekter av bidragsgivningen kunde analyseras (Ungdomsstyrelsen 2009).

Statsvetarna konstaterar att utvärderingar om resultat och effekter förutsätter att det finns preciserade och mätbara mål, vilket saknas för statsbidragen. De menar också att det kan vara svårare att följa upp och utvärdera organisationsbidrag än projektbidrag. Det beror på att organisationsbidragens syften ofta är formulerade på ett övergripande sätt (Amnå et al. 2009). Det är alltså något lättare att beskriva resultaten och effekterna för projektbidragen eftersom organisationerna som driver projekt har tydligare krav på sig som beskriver vilka syften som staten vill att de ska uppfylla och vilka mål de ska nå i jämförelse med organisationsbidrag som går till ordinarie verksamhet.

I de efterföljande återrapporteringarna har myndigheten, utifrån de uppgifter vi har, provat olika vägar för att ge en så bra bild av bidragsgivningens resultat och effekter som möjligt. Samtidigt har ett utvecklingsarbete skett parallellt för att systematisera insamlingen av uppgifter. Myndigheten inväntar utredningens resultat.

## Pågående utredning

Regeringen har i budgetpropositionen för 2014 aviserat att en översyn av arbetet mot diskriminering på regional och lokal nivå kan behövas. Antidiskrimineringsverksamheterna spelar en betydande roll i lokalsamhället när det gäller att uppmärksamma och synliggöra olika former av diskriminering och informera om bland annat lagstiftning och Diskrimineringsombudsmannens (DO) verksamhet. Antidiskrimineringsverksamheterna bedriver sin verksamhet med hjälp av statligt stöd. Med stöd av förordningen om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering fördelade myndigheten medel till 15 lokala verksamheter som arbetar mot diskriminering (så kallade antidiskrimineringsverksamheter eller byråer) under 2014.

En särskild utredare har tillsatts för att föreslå hur arbetet mot diskriminering kan organiseras och effektiviseras. Syftet med utredningen är att ge förslag som säkerställer goda förutsättningar för personer som utsätts för diskriminering att ta till vara sina rättigheter. Utredaren ska bland annat ta ställning till om användningen av det statliga stödet till verksamheter som bedrivs av organisationer



och stiftelser enligt förordningen om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering är den mest ändamålsenliga metoden för att förebygga och motverka diskriminering på regional och lokal nivå.

## Rapportens upplägg

I nästa kapitel redogör vi för det underlag som ligger till grund för uppgifterna i den här rapporten. Därefter presenterar vi hur verksamhetsbidragen fördelats, hur de har använts och vilka effekter som uppnåtts. Avsnittet avslutas med en sammanfattande analys och slutsatser. I rapportens sista kapitel diskuteras myndighetens möjligheter till uppföljning.

## 2 Underlag till rapporten

Vi inleder med en redogörelse för hur respektive bidrag fördelades det aktuella åiterrapporteringsåret 2014, hur många som beviljades bidrag, vilka typer av kostnader som verksamheterna har haft och vilka verksamhetsområden bidragen har använts till. Uppgifterna om hur bidraget fördelats har hämtats från myndighetens webbaserade ansöknings- och redovisningssystem (se bilaga).

För att kunna säga något om bidragens användning, resultat och effekter utgår vi från inkomna redovisningar. Nedan förklarar vi vilka uppgifter rapporten bygger på och hur de har tagits fram. Kapitlet avslutas med en diskussion om materialets tillförlitlighet.

### Information genom slutredovisningar

Verksamhetsexemplen och redogörelserna för vad bidragen har använts till samt vad de har gett för effekter bygger på de redovisningar som kom in till myndigheten 2014, det vill säga de om verksamheter som beviljades medel under 2013. Organisationerna har beskrivit budgetposter, verksamhetsområden, hur verksamheten har riktat sig till enskilda personer, organisationer eller allmänheten. Beskrivningarna har också handlat om antalet anställda och frivilliga i den ordinarie antidiskrimineringsverksamheten, kompetensutveckling, samverkan och verksamhetens geografiska spridning.

I redovisningarna redogör antidiskrimineringsverksamheterna även för bidragets användning fördelat på olika budgetposter. I redovisningsformulären för 2012 och 2013 hade verksamheterna möjlighet att redogöra för bidragets användning fördelat på följande fem budgetposter:

- personal
- administration
- verksamhet
- kompetensutveckling för personal, styrelser och volontärer
- revision.

I redovisningsformuläret för 2014 lades budgetposten resor till. I ett flertal av redovisningarna har organisationerna redovisat ett bidragsbelopp som var större än det belopp som myndigheten har fördelat. Förklaringen till detta är att flesta av organisationerna hade medfinansiering.

När organisationerna har beskrivit sina resultat har det dels varit om vilken verksamhet som har varit kopplad till de mål som angavs vid ansökan, dels om vad som fungerat bra och mindre bra under året. Det har också funnits möjligheter att beskriva andra resultat som identifierats under året. En jämförelse över tid har också genomförts för att visa utvecklingen av bidragets användning.

### Information genom träffar med representanter

Vi hade möte med organisationsföreträdare och anställda för byråerna, som innehöll mycket information, men framför allt diskussion och samråd. Det samtal som fördes med flera företrädare var ett viktigt underlag för beslutet att ompröva fördelningsmodellen.

Under 2014 genomförde vi en så kallad nyckelaktörskonferens om antidiskrimineringsverksamheter. Konferensen genomfördes i samarbete med Samarbetsorganisation för etniska organisationer i Sverige (SIOS), en referensgrupp som bestod av Diskrimineringsombudsmannen

(DO), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (SADB) och en programgrupp som var representanter från ADV.

Konferensen var tänkt att samla ADV, samverkansparter, berörda myndigheter på olika nivåer och andra nyckelaktörer i en tid då mycket förändring skedde då det var valår, bland annat pågick en ny utredning och det fanns en ny talesrättsorganisation. Syftet var att rikta blicken mot utvecklings- och framtidsfrågor och att diskutera de möjligheter och utmaningar som finns, till exempel frågor om roller och ansvar, om samverkan mellan civilsamhället och det offentliga, om förutsättningar och resultat samt om strategier och metoder.

## Materialets tillförlitlighet

Vi vill betona att vår redogörelse av bidragens användning och effekter enbart bygger på rapporteringar och uppskattningar från organisationerna. Organisationernas 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.

När vi talar om *interna* effekter menar Amnå, Danielsson och Zetterberg att organisationsföreträdare, och ibland även medlemmar, är viktiga källor för att få fram betydelsen av bidrag (Amnå et al. 2009). För att vi ska kunna bedöma bidragens *externa* effekter ansåg de att det behövs fler informationskällor och ett flertal aktörers perspektiv.

Givet att vår redogörelse enbart är baserad på information från organisationerna själva finns det alltså anledning att tro att materialet ger en bättre möjlighet att bedöma tänkbara interna effekter än externa effekter på samhällsnivå eller hos målgruppen. Endast för interna effekter kan vi anta att organisationerna har goda möjligheter att själva bedöma bidragets påverkan (Amnå et al. 2009). Vi väljer ändå att i rapporten redogöra för och exemplifiera vilka externa effekter organisationerna beskriver att pengarna har bidragit till.

Organisationerna har också själva gett uttryck för att det kan vara svårt att till exempel uppskatta hur stor andel av verksamheten som har riktats till enskilda personer och hur stor andel som har riktats till organisationer eller allmänhet. ADV Helsingborg skriver att den här typen av frågor kan bli något skeva då byrån även ägnar tid åt administration av föreningens verksamhet. Viss administration, till exempel att betala hyra för lokalen eller skriva ansökningar och återsrapporteringar av verksamheten, kan inte räknas till vare sig stöd och rådgivning eller utåtriktad verksamhet, men utgör ändå en grundläggande del verksamheten och upptar en del av organisationens arbetstid.

### 3 Användning och effekter av bidraget

I det här kapitlet redovisar vi hur organisationerna som har fått verksamhetsbidraget använt stödet. Vi redovisar också vad de uppger att bidragen, och verksamheten som stödet har möjliggjort, gett för effekter. Vi sammanfattar våra iakttagelser och analyser i ett avslutande avsnitt.

*Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering* anger i 1 § att syftet med bidraget är att förebygga och motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vid fördelning av stöd bör en geografisk spridning över hela landet eftersträvas.

En förutsättning för stödet är att verksamheten förebygger och motverkar diskriminering genom:

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

Bidraget fördelas till organisationer (ADV) där verksamheten bedrivs utan vinstsyfte, med tydliga mål och metoder och som har en långsiktig inriktning. Vidare ställs det krav på att det finns personer i verksamheten som har kunskaper om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området.

#### Så fördelades bidraget över tid

Stödet beviljas för ett år i taget. Fram till 2013 fördelades stöd till verksamheterna utifrån en rörlig fördelningsmodell. År 2014 övergick bidragsfördelningen till en *fast fördelningsmodell*, vilket innebar att varje organisation (ADV) fick ett likvärdigt bidragsbelopp, det vill säga 805 700 kronor, förutom en organisation som fick ett lägre bidragsbelopp på 495 000 kronor på grund av att organisationen sökte ett lägre belopp då de även hade ett anställningsstöd från Arbetsförmedlingen.

Den fasta fördelningsmodellen innebär att myndigheten inte tar särskild hänsyn till verksamheternas omfattning av insatser, särskilda behov av utvecklingsarbete, arbete för en större regional spridning av verksamheten, lokala variationer, antal invånare, antal ärenden, antal volontärer i verksamheten etcetera.

Valet av fördelningsmodell för 2014 baserar sig på de synpunkter som myndigheten har fått i den dialog som förts med byråerna och som ofta har handlat om att bidragsgivningen ger olika förutsättningar för byråerna att verka.

**Tabell 3.1 Verksamheter som förbygger och motverkar diskriminering, anslag, ansökningar och beviljade belopp enligt förordning (2002:989) för 2008–2014**

ÅR	Antal ansökningar	Beviljat	Avslag	Anslag att fördela
2008	35	20	14	14 000 000
2009	32	18	14	14 000 000
2010	35	16	19	10 000 000
2011	39	22	14	10 000 000
2012	24	16	8	10 000 000
2013	29	15	14	11 500 000
2014	34	15	19	11 800 000

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Anslaget som funnits mellan 2008 och 2014 har varierat över tid (tabell 3.1). Åren 2008 och 2009 var anslaget för antidiskrimineringsverksamhet som högst med en summa om 14 000 000 kronor att fördela. Anslaget minskade därefter med 4 miljoner under 2010–2012 för att sedan öka med 2 miljoner kronor 2013. Av den totala summan fördelades 11 500 000 kronor i bidrag och 500 000 kronor användes till myndighetens administrativa omkostnader. År 2013 permanentades antidiskrimineringsverksamheten. Genom att höja och permanenta stödet visade regeringen att arbetet mot diskriminering ständigt måste pågå och att det finns behov av att individer på lokal nivå har tillgång till rådgivning och stöd i diskrimineringsärenden.

Antalet sökande organisationer har också varierat över tid. Från 39 sökande organisationer som flest 2011 ned till 24 sökande organisationer som lägst 2012. Under 2014 fick 15 organisationer statsbidrag för att bedriva en antidiskrimineringsverksamhet i landet. Ett skäl till att en ansökan avslås har varit att den sökande antidiskrimineringsbyrån är specialiserad på en eller några diskrimineringsgrunder och inte samtliga. Andra motiv för avslag har varit att ansökan inte har kunnat prioriteras i förhållande till andra sökanden på grund av medelsbrist, stor konkurrens eller att ansökan har fått lägre poäng i jämförelse med andra ansökningar. Antalet verksamheter har emellertid varit relativt konstanta och flertalet av antidiskrimineringsverksamheterna återkommer med en ansökan varje år.

## Så användes pengarna

Arbets sättet varierar mellan olika verksamheter. Gemensamt för alla verksamheter är emellertid att de erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering för att de ska kunna ta tillvara sina rättigheter. Förebyggande arbete bedrivs i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter riktade till olika målgrupper. Alla verksamheterna arbetar med alla sju diskrimineringsgrunder som finns i svensk lagstiftning: kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder samt sexuell läggning.

## Geografisk spridning och upptagningsområde

Organisationernas (ADV) geografiska spridning och deras upptagningsområden varierar mellan olika verksamheter. Det finns flera län och kommuner där det inte finns någon form av antidiskrimineringsverksamhet. Med den geografiska spridningen menas här de orter där

verksamheterna har genomfört aktiviteter som till exempel rådgivning för enskilda individer, utbildningar eller informationsinsatser. Här ingår även orter där de har kontor.

Upptagningsområde är istället det område där personer som har kontaktat verksamheten för enskild rådgivning, stöd och information bor. Det kan handla om att en eller ett fåtal personer kontaktar verksamheter som finns i ett annat län eller någon annan kommun än där de bor. Det behöver inte betyda att antidiskrimineringsverksamheterna är kända eller har kapacitet att verkligen möta behoven i de län eller kommuner som saknar antidiskrimineringsbyrå.

Många organisationer verkar inom ett bredare upptagningsområde än det län där de är verksamma. Under 2014 ökade till exempel *ADV Kalmar* tillgängligheten genom att även omfatta Blekinge län i större utsträckning. Det har bland annat skett genom att fysiskt finnas på plats i Karlskrona en gång i månaden och genom att knyta en rad nya kontakter med organisationer och kommuner i Blekinge. *ADV Kalmar* erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning till alla som vänder sig till dem i deras upptagningsområde och har även fysiskt lyckats att finnas på plats i Växjö genom att träffa sina klienter där de har önskat.

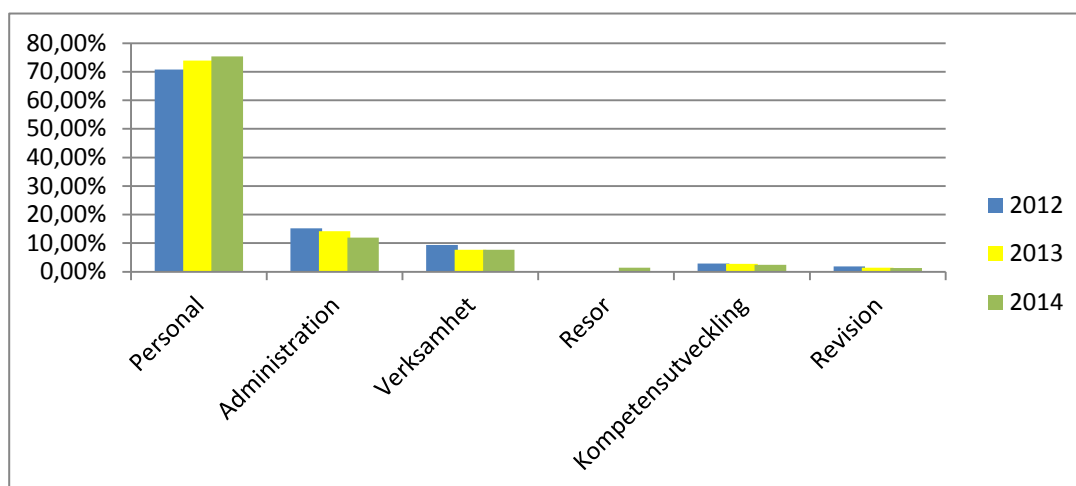
Ett annat exempel är hämtat från *ADV Helsingborg* som under fredagarna våren 2014 förflyttade sin verksamhet till Kulturpunkten på Dalhems centrum, ett av Helsingborgs mest socioekonomiskt utsatta områden. Detta för att nå ut till och synas bland personer i bostadsområdet och möjliggöra för personer att kontakta dem direkt för information och rådgivning.

## Budgetposter

Figur 3.1 visar användningen av bidragen 2012–2014 fördelade på personal, administration, verksamhet, resor, kompetensutveckling och revision. I budgetposten verksamhet ingick olika aktiviteter som opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet, konferenser samt allmän information och rådgivning.

Av figuren framgår att bidragets användning fördelat på budgetposterna har varit relativt oförändrad under 2012–2014, trots att fördelningsmodellen ändrades 2014. Det framgår också att verksamheterna till största del använder bidraget från myndigheten för att finansiera personalkostnader.

**Figur 3.1 Användning av beviljat bidrag fördelat på budgetposter, 2012–2014. Procent**



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

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

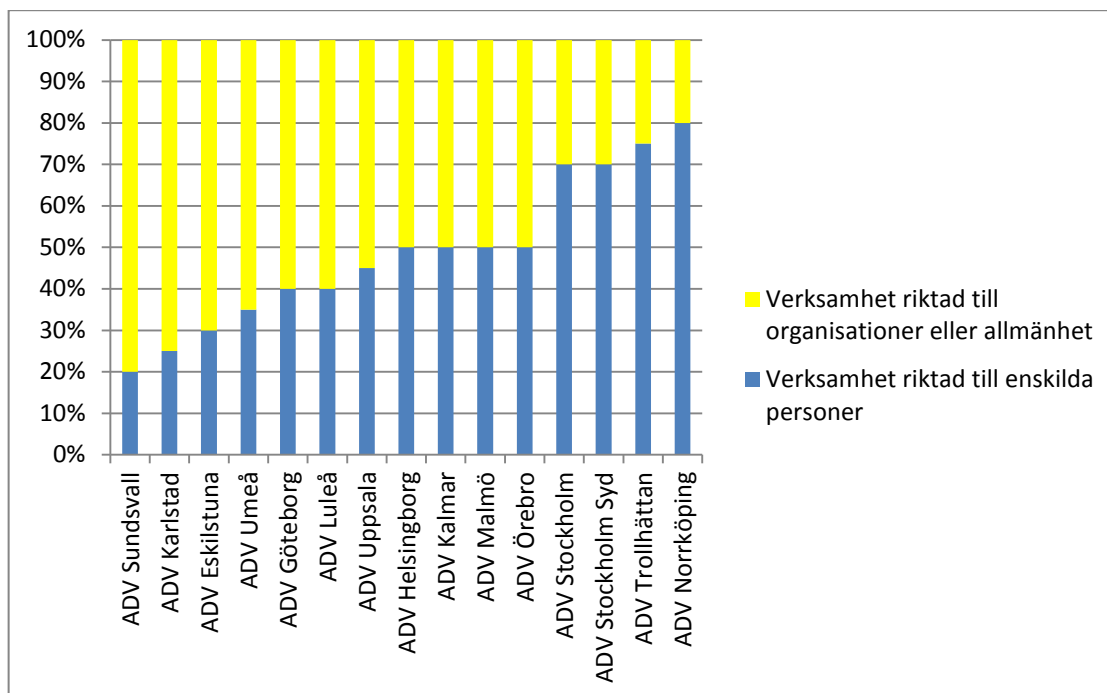
På *ADV Kalmar* finns det två personer som arbetar med handläggning av diskriminerings- och rådgivningsärenden. Personalen satsar mycket tid och kraft på sin utåtriktade verksamhet och försöker finnas med i olika forum för olika målgrupper. De satsar också på att skriva och vara med i det opinionsbildande arbetet. Antidiskrimineringsbyrån framför i sin redovisning att de insåg att det är personalstyrkan som är viktig för att kunna bedriva verksamhet och försöker att prioritera att vara två personer anställda då det är det personliga mötet som de upplever vara mest givande.

*ADV Helsingborg* har i sin redovisning lyft fram att de anställde en jurist på 75 procent under hösten och förstärkte verksamheten ytterligare med en projektledare på 33 procent under tre månader. Som ett resultat av den ökade tjänstegraden har de kunnat utöka det förebyggande och utåtriktade arbetet, exempelvis genom en studiecirkel och fler informations- och utbildningsinsatser för externa aktörer.

### Verksamhetsområden

Utifrån redovisningarna har verksamheterna uppskattat i andelar (procent) 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 (figur 3.2).

**Figur 3.2 Fördelning mellan de två verksamhetsområdena, 2014. Procent**



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Arbetsfördelningen mellan de två verksamhetsområdena är någorlunda jämnt fördelad. Ju mer man har satsat på rådgivning och information till enskilda personer, desto mindre har man satsat på verksamhet som riktas mot allmänhet och organisationer. Arbetsfördelningen påverkas också av omfattningen på antal ärenden att behandla och kan bero på vilken karaktär det är på diskrimineringsärendena eller hur pass effektiv handläggningen kan vara. Det kan också handla om kompetens och vana hos personalen.

Av de 15 organisationerna (ADV) svarade fyra verksamheter Malmö, Kalmar, Helsingborg och Örebro att de fördelar arbetet lika mellan de två verksamhetsområdena. Fyra verksamheter svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till enskilda personer, sju svarade att de arbetade mest med verksamhet riktad till organisationer eller till allmänheten.

## Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I redovisningsformuläret för bidraget 2014 har organisationerna uppgett hur många individer de har nått genom bland annat utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsinsatser. Enligt byråernas uppskattning har de nått cirka 165 000 individer totalt under 2014. Cirka hälften av de 15 organisationerna redovisar enskilt att de nått ungefär 1 500 och 2 500 individer under året. Fyra organisationer uppger att de nått färre än 1 000 men fler än 500. Två organisationer uppskattar att de nått mellan 3 500 och 4 000 individer. ADV Sundsvall anger att de har nått cirka 20 000 individer och cirka 120 000 individer i Kalmar. Att summorna för verksamheterna i Sundsvall samt i Kalmar är betydligt högre än för de andra organisationer beror troligtvis på att de, till skillnad från de andra, har inkluderat individer som har nåtts av deras budskap på till exempel festivaler och via manifestationer och medier.

### **ADV Helsingborg**

För att motarbeta och förebygga diskriminering i alla dess former är det viktigt att byråerna inte bara arbetar reaktivt utan även proaktivt. Det gör till exempel ADV Helsingborg genom att anordna och delta i seminarier öppna för allmänheten. Byrån genomför också projekt riktade till olika målgrupper och utbildar i diskrimineringslagen. På så sätt medvetandegör och informerar byrån om strukturer i samhället, riskerna med diskriminering samt om hur vi alla kan bidra i arbetet för ett öppnare samhälle. ADV Helsingborg har också hållit i utbildningar och informationsinsatser om diskrimineringslagen vid nio tillfällen. Målgrupper för de tillfällena har varit romska föreningar, studerande vid olika utbildningsinstanser samt det kommunala integrationsrådet i Helsingborg.

En del av verksamheten riktad mot allmänheten, och en viktig del av opinionsbildningen, är det som syns i medierna. ADV Helsingborg skrev en debattartikel om *hbtq-vänliga Helsingborg* tillsammans med Sensus Studieförbund och RFSL Helsingborg, den publicerades i Helsingborgs Dagblad samt på [www.hd.se](http://www.hd.se), en webbplats som har cirka 400 000 unika besökare per vecka.

ADV Helsingborg är också aktiv i sociala medier. De har skapat tre Facebooksidor som de regelbundet uppdaterar för att informera om aktiviteter och projekt samt sprida nyheter kring diskrimineringsfrågor. Vid redovisningstillfället hade de tre sidorna tillsammans cirka 1 000 medlemmar. Organisationen har även ett Instagram- och ett Twitterkonto.

### **ADV Sundsvall**

ADV Sundsvall har genom trycksaker, personliga besök och medverkan i olika arrangemang gjort sig synliga och marknadsfört sin verksamhet bland allmänheten och bland speciella grupper.

### **ADV Norrköping**

Genom att arrangera *Dagen mot diskriminering* har ADV Norrköping knutit nya kontakter inom kommunen, föreningslivet och skolan. I Finspång har de även knutit värdefulla kontakter med företaget Siemens. Genom projektet *Operation chef* har företaget efterfrågat utbildningar inom diskriminering generellt och byrån har fått förtroende att utbilda nyckelpersoner för förändringsarbetet på företaget. Byrån har lyckats med att beskriva och förmedla de informella hinder för jämställdhet som finns på företaget på ett sätt som ökat kunskapen och förståelsen för problemet. Vidare har byrån under året utvecklat flera nya utbildningar. En handlade om minoritetslagstiftningen och riktades till en större målgrupp och en annan utbildning utvecklades för målgruppen tjänstemän. ADV Norrköping



har också tagit fram en utbildning som handlade om diskriminering med fokus på bemötande för målgruppen tjänstemän som arbetar i kommuner och myndigheter.

### **ADV Eskilstuna**

ADV Eskilstuna har startat projektet *Nätityder om jämställdhet och näthat*. Ett utbildningsmaterial samt en mobilapp har tagits fram under året. Föreläsningar för elever och lärare har hållits på olika gymnasieskolor i Eskilstuna och Västerås. Under året har byrån sålt fem utbildningar för sammanlagt 12 000 kronor. Fotoutställningen *Jag är inte religiös men jag gifter mig gärna i kyrkan*, om svenska normer, har under året ställts ut på Medborgarkontoret i Torshälla.

### **ADV Stockholm**

ADV Stockholm har initierat ett samarbete med studieförbundet ABF. En workshop tog upp temat: främja, förebygga, åtgärda – diskrimineringslagen i praktiken. I en sådan workshop kan deltagaren få exempel på hur lokala antidiskrimineringsbyråer praktiskt arbetar med diskrimineringslagen och en möjlighet att diskutera hur lokala och regionala aktörer skulle kunna samarbeta.

I en annan workshop kan deltagarna få träna sig i att integrera antidiskrimineringsarbetet i verksamheten. Det sker genom att deltagaren får exempel på hur det går att förebygga diskriminering genom att tillämpa ett integrerat tänk vid till exempel upphandling och rekrytering. Här lyfts även de ekonomiska aspekterna av att diskriminera in. Även i den här workshoppen får deltagarna möjlighet att utbyta erfarenheter med övriga deltagare.

En tredje workshop handlar om att starta en antidiskrimineringsbyrå. I en sådan workshop berättar tre antidiskrimineringsbyråer om arbetet med att starta och driva en antidiskrimineringsbyrå. Det ingår att tillsammans diskutera vilka förutsättningar som är viktiga och hur deltagarna skulle kunna gå till väga i sin kommun eller region. Utbildningsinsatserna kan också handla om att genomföra särskilda riktade utbildningar för kommuner, myndigheter eller andra intresserade aktörer.

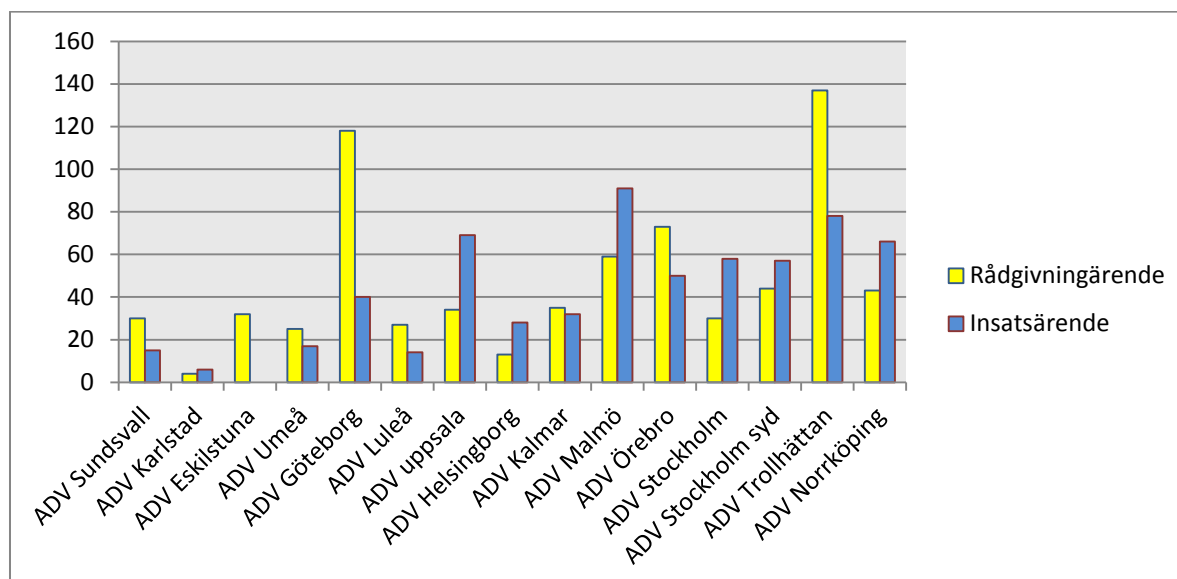
### **Verksamhet riktad till enskilda personer**

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

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

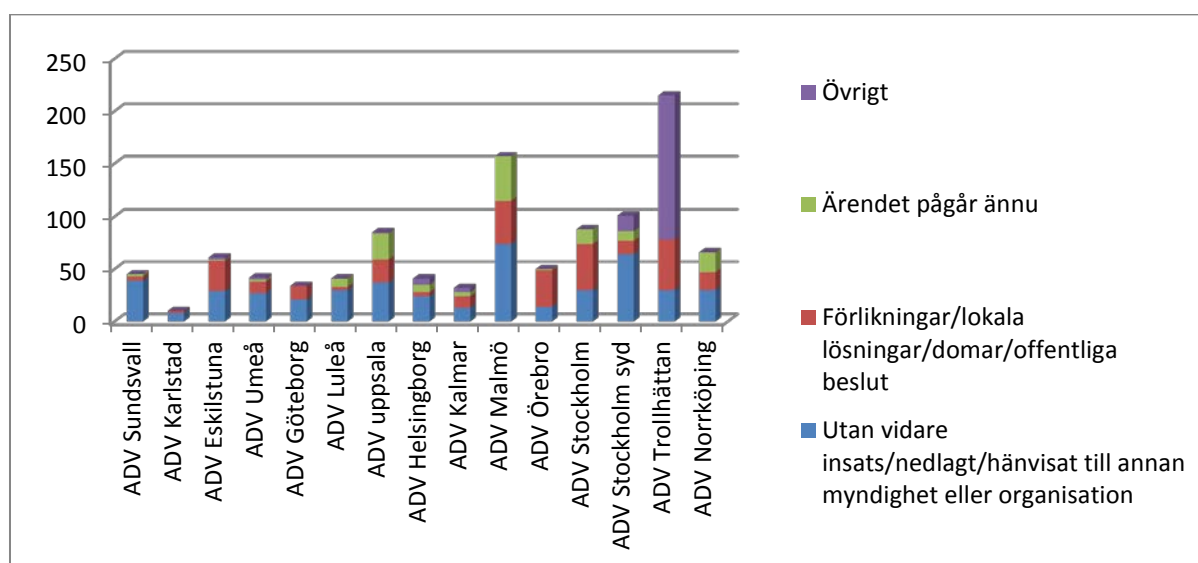
I figur 3.3 framgår antalet insats- respektive rådgivningsärenden som verksamheterna har haft under 2014.

Figur 3.3 Typ av individärenden, 2014. Antal



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Figur 3.4 Hur individärenden har avslutats, 2014. Antal



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

De flesta ärenden har avslutats genom en förlikning med motparten eller nått en annan för klienten tillfredställande lösning (figur 3.4). Verksamheterna har under 2014 fått flera fällande domar eller offentliga beslut. Antidiskrimineringsverksamheterna har avslutat indelningsgruppen *övrigt* på individärenden utan vidare åtgärder.

Kategorin *övrigt* innefattar till största del kontakter från personer som upplever att de är utsatta för diskriminering eller orättvis särbehandling, men där utsattheten i de flesta fall handlar om social utsatthet, till exempel ekonomisk utsatthet, socioekonomiska faktorer, missbruk eller tidigare missbruk. Detta omfattas som bekant inte av diskrimineringslagen, men är som statistiken visar inte sällan orsak till att kontakt tas med antidiskrimineringsverksamheten.

Andra skäl har varit att klienten inte har gått att nå eller att anmälan har återkallats, bevissvårigheter, hänvisningar till andra instanser med mera. Det kan också vara ärenden som avslutats efter att en byrå har hjälpt till med att författa en JO-anmälan eller andra anmälningar till offentliga instanser. När en byrå *spökskriver* i samarbete med klienten, utan att gå in som ombud, avslutas ärendet när anmälan är färdig och byrån inte kan göra något mer.

De ärenden som hänvisats vidare till en annan organisation eller myndighet har i vissa fall först innefattat någon form av åtgärd från byrån innan de konstaterat att ärendet kan hanteras bättre av någon annan organisation.

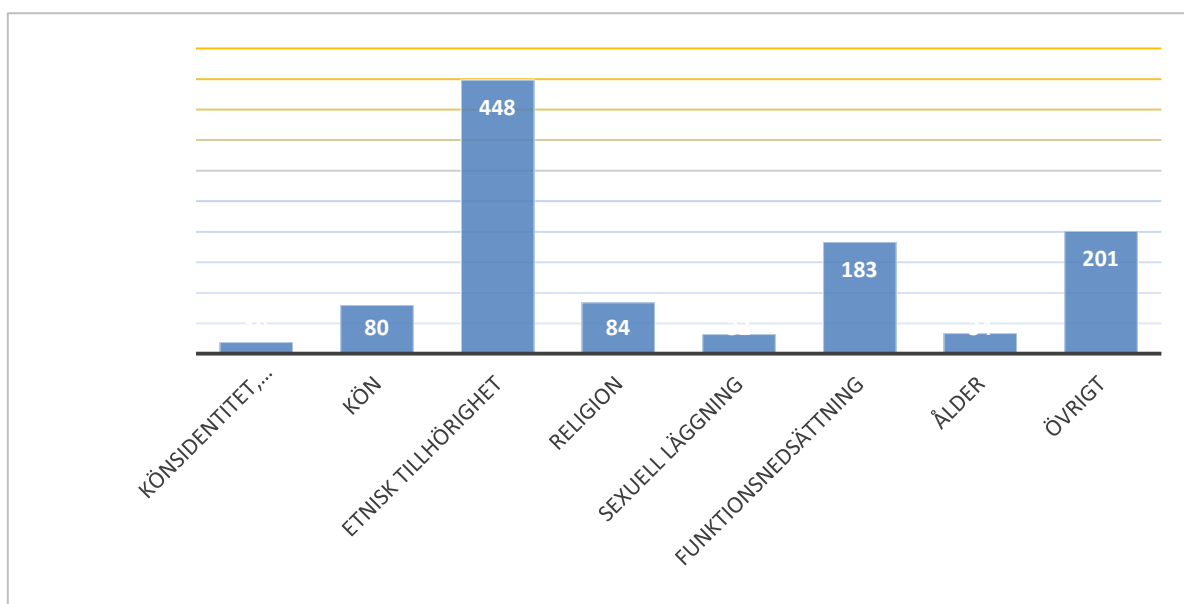
### ADV Luleå

ADV Luleå har erbjudit ett flertal individer stöd i enskilda diskrimineringsärenden. De uppger att förfrågningar om samarbeten och om deras medverkan i olika sammanhang har ökat, vilket också ledde till ett ökat antalet inlämnade ärenden under 2014.

### ADV Helsingborg

ADV Helsingborg inleder ärenden med en telefonkontakt eller med att de tar personlig kontakt under den utåtriktade verksamheten. Byrån bedömer vid den första kontakten om frågan kan vara diskriminering och om det inte går att lösa direkt bokar de in ett möte. Ärenden som går att lösa direkt kan handla om situationer där byrån hänvisar till fackförbund på grund av att de har företrädesrätt och i första hand ska hantera ärendet. I många av deras rådgivningsärenden handlar det dock främst om att förklara inom vilka ramar byrån arbetar och vad diskrimineringslagen omfattar. Ibland kan de då redan vid första kontakten konstatera att byrån inte kommer att kunna göra något, utan får hänvisa vidare till andra instanser i samhället. Då kan de vara behjälpliga med anmälningar till exempelvis Skolinspektionen eller Justitieombudsmannen. Vid andra tillfällen har den som kontakter dem frågor kring hur Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar och vad som händer med ärendet där.

Figur 3.5 Antal individärenden utifrån aktuell diskrimineringsgrund, 2014



Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors elektroniska ansökningssystem.

Under 2014 har organisationerna handlagt 1 081 insatsärenden (figur 3.5). En anmälan kan beröra fler diskrimineringsgrunder, till exempel ålder och kön. Därför anger siffrorna ovan inte det totala antalet

ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder. Etnisk diskriminering var den diskrimineringsgrund som föranledde högst antal anmälningar 2014, totalt kom 448 ärenden in. Ett av dessa ärenden rörde en person som ansökt om försörjningsstöd och uppmanades att uppvisa permanent uppehållstillstånd trots att personen var svensk medborgare. Antidiskrimineringsverksamheten utredde ärendet och konstaterade att klienten diskriminerats av socialtjänsten. Det resulterade i en offentlig ursäkt. Flera fall rörde etnisk diskriminering på bostadsmarknaden eller i arbetslivet.

Den näst vanligaste anmälningen handlar om funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund. En av dessa handlade om en elev som av läraren behandlades sämre jämfört med andra elever på grund av funktionsnedsättning. Ärendet anmälde till Skolinspektionen som krävde av huvudmannen att vidta åtgärder.

Kategorin övrigt handlar om flera ärenden som faller utanför diskrimineringslagen, men som verksamheterna ändå valt att driva. Det handlar bland annat om kränkande behandling i skolan, kränkande särbehandling på arbetsplatser, frågor kring myndighetsbeslut samt migrations- eller asylärenden.

### **ADV Helsingborg**

ADV Helsingborg har haft ett nära samarbete med de romska föreningarna i Helsingborg, vilket avspeglas i ärendena. Byrån redovisar att 21 av 45 kontakter rört etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund. Det kommer in få anmälningar från hbtq-personer och de som kontaktar byrån vill ofta vara anonyma, något som ADV Helsingborg sett även tidigare år. När de är ute och informerar bland hbtq-personer på olika mötesplatser får byrån dock ofta frågor om diskriminering och berättelser om upplevelser av diskriminering i denna grupp, vilket är anledningen till att de har varit en prioriterad grupp under året.

### **ADV Kalmar**

ADV Kalmar har haft ett antal ärenden där de har kunnat identifiera multipla diskrimineringsgrunder, vilket också har legat till grund i några förhandlingar. Det blir allt tydligare att etnicitet och religion i vissa fall är svåra att skilja åt eller att de samverkar. De övriga ärendena har främst gällt föräldraledighet och tangerar därför även diskrimineringsgrunden kön.

### **Övrig finansiering**

Av de organisationer som fick ett bidrag för verksamhet 2014 anger 80 procent att de har haft medfinansiering, i huvudsak bidrag och intäkter av sålda tjänster. I riktlinjerna för bidragsfördelning är medfinansiering i dagsläget frivillig. Det vill säga att finansiering från andra aktörer inte är ett krav för att få statsbidrag. Myndigheten ser dock medfinansiering som något mycket positivt och uppmuntrar detta i dialogen med verksamheterna. Medfinansieringen tar sig olika uttryck. Det förekommer att verksamheterna ska ställa upp med en motprestation för att få medfinansiering, till exempel utbilda anställda inom en kommun.

Stödet kan också vara ett projekt- eller verksamhetsbidrag. I de flesta fall är det kommunen som står för medfinansieringen. I några enstaka fall är det landstinget som finansierar verksamheten. Fördelen med medfinansieringen är att ytterligare medel ökar möjligheten att driva en mer omfattande verksamhet, ger stabilitet i verksamheten och en större geografisk spridning av verksamheten.

## Resultat och effekter

Bidraget till antidiskrimineringsverksamheten gör det möjligt att driva organisationen och ha ett kansli, ibland med anställd personal. Flera har råd med en lokal som kan fungera som bas för verksamheten. Bidraget innebär ofta att det har funnits resurser centralt i organisationen för att hjälpa till att starta, stötta och samordna lokala grupper från organisationen. Det kontinuerliga stödet kan också göra det möjligt för verksamheten att utvecklas.

Av flera svar går att utläsa att bidraget gör ett långsiktigt och omfattande samverkansarbete möjligt. Byråerna kan medverka och bidra med sin kompetens i en rad sammanhang. *ADV Umeå* uppger att de har nått ut till ett flertal nya aktörer och verksamheter i Västerbotten med information och har genom sina aktiviteter bidragit till utökad kunskap i diskrimineringsfrågor.

Antidiskrimineringsverksamheterna har också blivit stabilare. Flera organisationer visar att ett ökat antal samarbetspartner är en effekt som antidiskrimineringsbyråerna anger i sina redovisningar.

### **ADV Helsingborg**

ADV Helsingborg lyfter fram att deras nya samarbete med Sundsgårdens folkhögskola har lett till att de fått hjälp av en teaterpedagog att vidareutveckla utåtriktade insatser. Vidare att utåtriktade insatser, som att nätverka samt arbetet med studiecirkeln, också har lett till ett ökat antal samarbetspartner. Detta innebär att de når ut till allt fler, vilket i längden förhoppningsvis kan innebära en möjlighet till ytterligare finansierare. Under året har byrån även arbetat med att ta fram och sälja fler utbildningar, vilket också i längden kommer att leda till en stabilare och mer självständig ekonomisk situation.

### **ADV Kalmar**

ADV Kalmar har arbetat intensivt för att upprätthålla den arena som skapades under 2013/2014 för hbtq-frågor. Det är en målgrupp som de satsat på att nå ut till och det är därför mycket roligt att en styrelse för PRIDE nu finns och att hbtq-frågorna uppmärksammas i medierna.

### **ADV Norrköping**

ADV Norrköping har utbildat anställda inom Norrköpings kommun och därigenom ökat kunskaperna om nationella minoriteters rättigheter. Utbildningarna har också ökat förtroendet för byrån hos olika grupper. Byrån har också under 2014 arbetat med att göra hemsidan mer tillgänglig utifrån flera aspekter, dels genom att informationen där är enkel och lättförståelig, dels att det ska finnas grundläggande information på flera språk, till exempel engelska, somaliska, bosniska, spanska, arabiska och finska.

ADV Norrköping utvecklar just nu sin volontärverksamhet och har nått en ny grupp av personer, nämligen studenter på lärarutbildningen. Dessa har i sitt volontäruppdrag hjälpt till i arbetet med att skapa ett mer inkluderande samhälle i Hävla, där det bland annat har förekommit situationer som har upplevts som rasistiska. Volontärerna har samordnat aktiviteter i form av så kallade språkcaféer, men också andra aktiviteter för att bidra till ett mer öppet samhälle med respekt för alla människors lika värde.

### **ADV Trollhättan**

ADV Trollhättan har nått många med sin informations- och utbildningsverksamhet och därigenom hjälpt ett stort antal individer som vänt sig till dem.

*Diskrimineringsombudsmannen (DO)* lyfts fram som en viktig aktör för anställdas kompetensutveckling då många möten med myndigheten innebär kunskaps- och erfarenhetsutbyten kring bestämmelser inom antidiskrimineringsområdet.

En annan viktig aktör för kunskapsinhämtning är *Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (SADB)*. Det är en nybildad organisation som agerar nätverk åt ideella byråer som lokalt, regionalt och nationellt verkar för mångfald, likabehandling och jämställdhet. Alla byråer är fristående, men har liknande uppdrag och samarbetar med varandra och Diskrimineringsombudsmannen. Sveriges Antidiskrimineringsbyråer träffas två gånger årligen för att planera gemensamma aktiviteter och utbyta erfarenheter. Personalen håller sig uppdaterad och à jour via webben och nytt utbildningsmaterial.

### **ADV Trollhättan**

ADV Trollhättan har också färdigställt ett underlag i syfte att underlätta arbetet med att starta en volontärverksamhet.

### **ADV Kalmar**

ADV Kalmar har redovisat en beskrivning av sina styrkor och framgångsfaktorer:

1. *"En god strukturerad planering för personalen har lett till att verksamhetsåret har fungerat mycket väl. ADV har prioriterat att behålla båda anställda för att kunna bedriva en så ändamålsenlig verksamhet som möjligt. Utan väl fungerande personal med trygg arbetsmiljö fungerar inte verksamheten lika bra. ADV inser att det är en liten verksamhet och kommer att göra allt för att få in mer resurser för att behålla den nuvarande personalstyrkan.*
2. *Två i personalen, som drar åt samma håll och kan samarbeta på ett positivt givande sätt och kompletterar varandra har lett till att ADV har kunnat nå många av våra mål som beskrivs ovan.*
3. *Bra kontakt med styrelsens ledamöter som har ett högt förtroende för ADV kompetens och kunskap.*
4. *Väl utvecklat utbildningsmaterial och karismatiska föreläsare som är under ständig utveckling.*
5. *Hög närvaro på sociala medier med stort gehör och bred räckvidd.*
6. *En bättre hemsida än föregående år med tydligare sökverktyg*
7. *Ett brett kontaktnätverk med politiker, tjänstemän och föreningar.*
8. *Att ADV har getts stort utrymme och fått gehör för diskrimineringsfrågorna i traditionell media.*
9. *Bra kontakt med de andra antidiskrimineringsbyråerna och ett samarbete som ser ut att leda fram till ett nationellt forum*
10. *Ett 'nytt' fungerande HBTQ-nätverk som ADV faktiskt är initiativtagare till och som ADV genom att vara diplomatiska och samarbetsvilliga bidrar positivt till bara genom att finnas med."*

## 4 Diskussion och analys

Antidiskrimineringsverksamheterna arbetar med såväl rådgivning i enskilda fall som information och utbildning. Omfattningen av de olika insatserna skiljer sig åt mellan de olika verksamheterna. Statsbidraget är i sin helhet att ses som avgörande för den verksamhet som bedrivs. Det finns flera verksamheter som har medfinansiering, men denna består i regel av mindre summor eller förmåner, till exempel gratis lokalhyra.

Organisationerna bedriver sina insatser efter behov och efterfrågan från lokal och regional nivå. För enskild rådgivning handlar det bland annat om lokala lösningar i ärenden genom förlikning, medling, och strävan efter att pröva ärenden i domstol. Det kan även handla om möjligheten att möta individernas frågor och upplevelser kring diskriminering även i de fall det visar sig att diskriminering inte föreligger. För information och utbildning handlar det om att kunna skraddarsy insatserna efter olika aktörers behov och önskemål.

Fördelningen av verksamhetsbidragen har förändrats de senaste tre åren. Antalet sökande och antalet bifall har dock varit relativt stabila över tid. Majoriteten av organisationerna som sökt bidrag under 2014 var organisationer som sökt och beviljats bidrag tidigare år. Utifrån de schabloniserade budgetposterna går det att konstatera att organisationerna i genomsnitt lägger mest pengar på personal och administration. Statsbidragens betydelse beskrivs som att de överlag är mycket viktiga för verksamheternas existens och deras möjligheter att bedriva en löpande verksamhet. Det ger stabilitet och möjliggör kontinuitet och utveckling samt underlättar för att söka medfinansiering.

De flesta verksamheterna har fått statsbidraget flera år i rad, även om beslut tas för ett år i taget. Antidiskrimineringsverksamheterna anser att omfattningen på bidraget generellt är för litet, även om verksamheten i regel kan anpassas efter de ekonomiska förutsättningarna.

Medfinansiering kan ha flera fördelar för verksamheten, bland annat kan en mer omfattande verksamhet bedrivas. Samtliga antidiskrimineringsverksamheter är i praktiken beroende av statsbidraget för sin överlevnad. Myndighetens bedömning är att även om medfinansiering är ett nyttigt komplement till statsbidraget, bör statsbidraget vara en ekonomisk säkerhet för verksamheterna. Därför skulle en mer långsiktig medelstilldelning underlätta, liksom en tydligare styrning och avgränsning av verksamheten. Att hitta en fungerande struktur i den verksamhet som antidiskrimineringsverksamheterna arbetar inom utifrån små resurser, stora behov och höga förväntningar är den absolut svåraste utmaningen.

I den här rapporten beskriver vi olika typer av resultat och effekter som organisationerna uppgett i sina slutredovisningar. Det gäller både interna och externa resultat och effekter. De externa resultat och effekter som vi beskriver och exemplifierar i detta kapitel kan sammanfattas som att bidraget har:

- ✓ lett till att fler individer har fått rådgivning och information om hur man kan ta tillvara sina rättigheter
- ✓ lett till konkreta förändringar, till exempel att fler individer har fått upprättelse
- ✓ gett grundläggande information om diskrimineringsfrågor och de lagar och regler som gäller och om hur man kan få hjälp
- ✓ lett till ökade insatser mot diskriminering genom opinionsbildning och information
- ✓ ökat viljan att anordna kurser, seminarier och utbildningar i syfte att förebygga och motverka diskriminering.

Bidragens geografiska spridning och organisationernas upptagningsområden varierar, vilket innebär att det finns flera län och kommuner som inte har någon form av antidiskrimineringsverksamhet.

## Avslutande diskussion

I den avslutande diskussionen blickar vi framåt och berättar om de förbättrade möjligheterna att följa upp hur bidragen används och deras effekter.

### Möjligheter till uppföljning

Myndigheten har förfinat vilka uppgifter vi ber om från bidragssökande organisationer genom ett antal nya frågor som ställs vid antingen ansöknings- eller redovisningstillfället.

De frågor vi ställer i samband med att en organisation som fått organisationsbidrag gör sin redovisning har utvecklats för att ge organisationerna bättre möjligheter att visa utfall och effekter. Vi har lagt till en budgetpost där vi ber organisationerna att uppskatta hur stor andel som fördelats via direktbidrag som verksamheterna själva får förvalta. De ska också beskriva vilka aktiviteter som de genomfört under året. Det hjälper oss att beskriva vad bidraget har använts till.

Frågan om vilka effekter den svarande uppskattar att organisationen uppnått med den verksamhet de bedrivit med hjälp av bidraget ställs varje år. Vi förtydligar att vi är ute efter till exempel effekter av verksamheten kopplat till de delmål eller kortsiktiga mål som angavs i ansökan för verksamhetsåret.

Från och med ansökningsår 2015 är det en obligatorisk uppgift för alla som söker organisationsbidrag att rapportera in könsuppdelad medlemsstatistik, tidigare har vi inte ställt det kravet förutom till kvinnoorganisationer. Organisationerna väljer själva om de rapporterar in juridiskt kön eller självupplevd könstillhörighet. Vi har hittills frågat efter kategorierna *kvinnor/tjejer*, *män/killar* och *andra*. Kategorin *andra* har vi förtydligat genom att dela upp den i två: *annan könstillhörighet* och *uppgift saknas*. Om organisationen inte har könsuppdelad statistik ber vi dem ange varför. Vi hoppas att det ska ge en bättre bild av vilka som får bidrag. Myndigheten har i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering så att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra hela verksamheten.



# Referenser

Amnå, E., Danielsson, A. & Zetterberg, P. (2009). En kunskapsöversikt över effekter och metoder rörande statliga bidrag till ideella organisationer. I Ungdomsstyrelsen (Red.), *Konsekvenser, resultat och effekter av Ungdomsstyrelsens bidragsgivning till ideella organisationer*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

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

SFS 2014:963 *Förordning (2014:963) om ändring i förordningen (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering*.

Ungdomsstyrelsen (2009). *Konsekvenser, resultat och effekter av Ungdomsstyrelsens bidragsgivning till ideella organisationer*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Elektroniska källor

Helsingborgs dagblad, [www.hd.se](http://www.hd.se).

Myndighetens elektroniska ansökningssystem UAS.

# Bilaga

## Beviljade verksamhetsbidrag 2014

### Antidiskrimineringsverksamheter som fått stöd 2014

<b>Organisation</b>	<b>Beviljat, kr</b>
1. Antidiskrimineringsbyrå MRO-Diskanti - (ADV Helsingborg)	807 500
2. Antidiskrimineringsbyrå Sydost - (ADV Kalmar)	807 500
3. Brottsförebyggande Centrum i Värmland - (ADV Karlstad)	807 500
4. Byrå mot diskriminering i Östergötland - (ADV Norrköping)	807 500
5. Centrum mot rasism (ADV Sundsvall)	807 500
6. Diskrimineringsbyrå Humanitas - (ADV Eskilstuna)	807 500
7. Forum för Lika Rättigheter – Care	807 500
8. Göteborgs Rättighetscenter – mot diskriminering - (ADV Göteborg)	807 500
9. Integrationsforum mot rasism – (ADV Trollhättan)	495 000
10. Malmö mot Diskriminering – (ADV Malmö)	807 500
11. Sensus Studieförbund – (ADV Luleå)	807 500
12. Sensus Studieförbund – (ADV Umeå)	807 500
13. SIOS – (ADV Stockholm syd)	807 500
14. Uppsala Föreningsråd – (ADV Uppsala)	807 500
15. Örebro Rättighetscenter – (ADV Örebro)	807 500
<b>Totalt</b>	<b>11 800 000</b>



# Antidiskrimineringsverksamheter

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2016

projektledare **Omar Nur**

språkgranskning **Ingrid Bohlin**

grafisk form **Marcus Westfal**

distribution **MUCF**

**Box 17801, 118 94 Stockholm**

tfn **08-566 219 00**

webbplats: **[www.mucf.se](http://www.mucf.se)**

**mucf** | Myndigheten för ungdoms-  
**.se** | och civilsamhällesfrågor

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