

## § 428

# Ansökan om verksamhetsstöd för Antidiskrimineringsbyrån Uppsala år 2022- 2023

## KSN-2021-02404

### Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. **att** bevilja studieförbundet Sensus Svealand 714 000 kronor i verksamhetsbidrag för år 2022 och 728 280 kronor år 2023 för drift av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, samt
2. **att** beslutet gäller under förutsättning att studieförbundet Sensus Svealand beviljas ekonomiskt stöd för drift av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor år 2022 och 2023.

### Sammanfattning

Studieförbundet Sensus Region Uppsala-Härnösand har ansökt om verksamhetsbidrag från kommunen för drift av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) åren 2022 och 2023.

Syftet med verksamheten är att förebygga och motverka diskriminering samt att öka människors inkludering i samhället.

### Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad den 14 december 2021
- Bilaga 1, Ansökan om verksamhetsstöd år 2022 och 2023 från Antidiskrimineringsbyrån Uppsala daterad den 27 september 2021
- Bilaga 2, Verksamhetsberättelse 2020 Antidiskrimineringsbyrån Uppsala
- Bilaga 3, Särskilt verksamhetsberättelse 2020 Antidiskrimineringsbyrån Uppsala för Uppsala kommun
- Bilaga 4, Verksamhetsplan 2021 Antidiskrimineringsbyrån Uppsala
- Bilaga 5, kompletterande underlag till ansökan om verksamhetsstöd av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala

Kommunstyrelsens arbetsutskott  
Protokollsutdrag

Datum:  
2021-12-14

### Yrkande

Tobias Smedberg (V) yrkar:  
*att hela det sökta beloppet beviljas.*

Jonas Segersam (KD) yrkar avslag till föreliggande förslag.

Erik Pelling (S) yrkar bifall till föreliggande förslag.

### Beslutsgång

Ordförande ställer först Tobias Smedbergs (V) ändringsyrkande mot avslag och finner att arbetsutskottet avslår detsamma.

Ordförande ställer därefter föreliggande förslag mot avslag och finner att arbetsutskottet bifaller detsamma.

### Reservationer

Jonas Segersam (KD) reserverar mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Tobias Smedberg (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande med motiveringen:

*Jag reserverar mig mot beslutet att inte bevilja Antidiskrimineringsbyrån det sökta beloppet. Ingenstans finner jag argument om att byrån inte skulle vara ett viktigt inslag i Uppsalas civilsamhälle. Men trots att byrån beskrivit att de faktiska kostnaderna för deras verksamhet går upp vill inte kommunen justera upp medlen i samma takt. Det innebär att resultatet de facto blir en nedskärning i för kommunen viktig verksamhet. Detta är kontraproduktivt då det skapar för samhället betydligt mer kostsamma problem. Det är också höjden av snålhet givet att kommunen nu återigen prognostiserar ett miljardöverskott.*

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunledningskontoret  
**Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen**

Datum:  
2021-12-14

Diarienummer:  
KSN-2021-02404

Handläggare:  
Milena Kraft

## Ansökan om verksamhetsstöd för Antidiskrimineringsbyrån Uppsala år 2022- 2023

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** bevilja studieförbundet Sensus Svealand 714 000 kronor i verksamhetsbidrag för år 2022 och 728 280 kronor år 2023 för drift av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, samt
2. **att** beslutet gäller under förutsättning att studieförbundet Sensus Svealand beviljas ekonomiskt stöd för drift av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor år 2022 och 2023.

### Ärendet

Studieförbundet Sensus Region Uppsala-Härnösand har ansökt om verksamhetsbidrag från kommunen för drift av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) åren 2022 och 2023.

Syftet med verksamheten är att förebygga och motverka diskriminering samt att öka människors inkludering i samhället.

### Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Då själva verksamhetens syfte är att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter bedöms ärendet ha positiva konsekvenser ur ett barn- och jämställdhetsperspektiv. Ärendet bedöms inte ha några konsekvenser sett ur näringslivsperspektivet.

Antidiskrimineringsbyråns följer de generella riktlinjerna för ansökan och återredovisning av föreningsbidrag som framgår i *Riktlinje för föreningsbidrag och*

*bidrag till fria kulturlivet.* Bedömningskriterierna vid ansökan om föreningsbidrag som framgår i riktlinjen har beaktats i beredning av ärendet.

Särskilt dialog har förts med Utbildningsförvaltningen och Antidiskrimineringsbyrån kring behov av och former för dialog och samverkan framöver.

### **Föredragning**

Uppdraget för Antidiskrimineringsbyrån Uppsala är att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning till personer som upplever sig ha blivit diskriminerade. Vidare arbetar byrån förebyggande när det gäller att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter, genom information, utbildning, opinionsbildning och lokal samverkan med föreningar, företag, myndigheter, regioner, kommuner och andra organisationer.

Huvudfinansieringen för Antidiskrimineringsbyrån sker genom det ettåriga statliga stödet som regeringen fattat beslut om för antidiskrimineringsverksamhet och som fördelas av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Det statliga anslaget ökade betydligt 2018, men inte de senaste åren trots att antalet antidiskrimineringsbyråer i Sverige har ökat 2019 och 2020 (men minskat under 2021). Vidare finansieras verksamheten genom stöd från kommunen samt intäkter från avgifter för utbildningar och andra uppdragsinsatser som byrån tillhandahåller. Byrån har för 2022 även sökt projektstöd av regionen. Huvudmannen Sensus studieförbund finansierar en del av verksamheten. Antidiskrimineringsbyrån har velat söka bidrag från andra kommuner i och med att verksamheten verkar i hela länet, detta har dock inte varit möjligt då kommuner i regel har som krav att organisationen är registrerad eller har kontor i kommunen för att bevilja bidrag.

Det övergripande målet med Antidiskrimineringsbyrån är att genom förebyggande arbete minska antalet diskrimineringsärenden i Uppsala. Under bidragsperioden 2020/2021 har det förebyggande arbete bland annat handlat om att tillhandahålla och genomföra digitala utbildningar, att lansera och arrangera en plattform för nätverkande och samverkan i Uppsalas civilsamhälle (Forum mot diskriminering), att bidra i arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering vid alla kommunala grundsärskolor i Uppsala och om att bidra med expertis i arbetet med att skapa inkluderande offentliga miljöer på idrottsarenor i Uppsala kommun.

Personer som trots det förebyggande arbete ändå utsätts för, eller upplever diskriminering ska få det stöd och den rådgivning som de behöver av antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Under 2020 hanterade Antidiskrimineringsbyrån 102 ärenden (2018: 55 ärenden, 2019:73 ärenden). Detta ökande inflöde bedömer byrån vara resultat av deras olika utåtriktade verksamheter. 69 av dessa 102 ärenden gällde invånare och verksamheter i Uppsala kommun. Lokala lösningar är alltid den första utgångspunkten i hanteringen av inkomna ärenden.

Av de 69 ärenden i Uppsala kommun rörde 33 diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning och 23 diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Ärendena gäller främst anmälningar inom arbetslivet och utbildningsområdet. Det kan handla om ärenden såsom att elev/student/anställd med funktionsnedsättning nekas anpassningar eller att arbetsökande diskrimineras med koppling till etnisk tillhörighet.

Antidiskrimineringsbyråns arbete är en del av civilsamhället och utgör en plattform för utbyte och samverkan mellan olika aktörer i samhället i arbetet med att säkerställa de mänskliga rättigheterna och då framför allt när det gäller att motverka diskriminering. Genom att informera och utbilda om hur diskriminering motverkas och förebyggs, vad

människor har för rättigheter och skyldigheter enligt lag samt vart det går att vända sig för råd och stöd, skapas förtroende och tillit för samhällets förmåga att agera mot diskriminering och rasism.

Antidiskrimineringsbyrån följer och bidrar till arbetet med den lokala överenskommelsen (LÖK) med föreningslivet och har under senaste tid medverkat aktivt till att utveckla samarbetsformer mellan Uppsala Kommun och föreningslivet.

Verksamheten är i linje med Uppsala kommuns mål och ambitioner avseende mänskliga rättigheter och bedöms bidra till flera av kommunens inriktningsmål, särskilt till inriktningsmål 2, 4, 6 och 7. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällets frågor (mucf) fastställer i sina årliga återrapporteringar av statsbidragets användning och effekter, att civilsamhället har en viktig roll och möjlighet att arbeta såväl förebyggande som aktivt för att få personer som upplever sig diskriminerande att känna sig sedda och lyssnade på. Att antidiskrimineringsbyråerna är en del av civilsamhället lyfts som mycket betydelsefull då det kan upplevas lättare att vända sig till en antidiskrimineringsbyrå som drivs av en ideell förening än till en myndighet. Mucf lyfter även att byråerna har en viktig marknadskompletterande roll i och med att de erbjuder utbildning och kompetensutveckling gratis eller till låg kostnad till organisationer som annars inte kan ta del av sådana tjänster. Således anses verksamheterna bidra till att villkoren för det civila samhället som en central del i demokratin förbättras.

Genom att bevilja verksamhetsstöd möjliggör att Uppsala kommun även fortsättningsvis kan ha en aktiv lokal antidiskrimineringsbyrå som Uppsalabor och kommunala verksamheter kan vända sig till för råd och stöd.

Kommunen har gett verksamhetsstöd till verksamheten sedan 2004. I samband med att Uppsala föreningsråd, byråns dåvarande huvudman, lade ner sin verksamhet tillfrågades Sensus om att starta en ny byrå i Uppsala. Uppsala kommun har gett Antidiskrimineringsbyrån i Uppsala verksamhetsstöd sedan starten 2016. För 2020 erhöll byrån stöd med 680 000 kronor och för 2021 700 000 kronor genom beslut i kommunstyrelsen.

Antidiskrimineringsbyrån söker nu verksamhetsstöd från kommunen med 980 000 kronor för 2022 och 1 942 795 kronor för år 2023. Ansökan innefattar löner och lokalhyra. Det är en betydande ökning från tidigare års bidrag (2021: 780 000 kronor) som motiveras med behov av kollektivavtalsenliga lönehöjningar, hyreshöjningar och risk för minskade statliga bidrag. Kommunledningskontoret anser att skälen inte är tillräckliga för att motivera en betydande ökning av verksamhetsstödet. Av det skälet och med hänvisning till Kommunstyrelsens minskande ekonomiska ram föreslås Sensus Svealand, för drift av Antidiskrimineringsbyrån, erhålla ett verksamhetsstöd på motsvarande nivå som tidigare, det vill säga 714 000 kronor för år 2022 och 728 280 kronor för 2021.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Kostnaden för verksamhetsstödet finansieras inom ekonomisk ram för kommunstyrelsen enligt plan i Mål och budget för 2022 och 2023.

### **Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse daterad den 14 december 2021

- Bilaga 1, Ansökan om verksamhetsstöd år 2022 och 2023 från Antidiskrimineringsbyrån Uppsala daterad den 27 september 2021
- Bilaga 2, Verksamhetsberättelse 2020 Antidiskrimineringsbyrån Uppsala
- Bilaga 3, Särskilt verksamhetsberättelse 2020 Antidiskrimineringsbyrån Uppsala för Uppsala kommun
- Bilaga 4, Verksamhetsplan 2021 Antidiskrimineringsbyrån Uppsala
- Bilaga 5, kompletterande underlag till ansökan om verksamhetsstöd av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Ingela Hagström  
Utvecklingsdirektör

## Innehåll

Sökande verksamhet.....	2
Ansökan bidrag.....	2
Kontaktpersoner .....	2
Ordförande och revisor.....	2
Andra sökta (och beviljade) bidrag och statligt stöd för kommande verksamhetsår samt användningsområde för dessa .....	3
Egenfinansiering.....	3
Om verksamheten.....	3
Verksamhetens utveckling under senaste bidragsperioden.....	8
Lokaler.....	9
Förändringar för och i verksamheten till följd av pandemin .....	9
Verksamhetsstöd av kommunen möjliggör att.....	10
Planerade kostnader för verksamheten under året .....	11

## Sökande verksamhet

Verksamhetens namn: Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, ADU		Organisationsnummer: 817600-7360	
Besöksadress: Västra Ågatan 16, 753 09 Uppsala			
Eventuell c/o adress:			
Postadress (om annan än besöksadress):			
E-post till föreningen/verksamheten: <a href="mailto:adu@sensus.se">adu@sensus.se</a>		Telefon: 018-661950	
Webbadress: <a href="http://www.antidiskriminering uppsala.se">www.antidiskriminering uppsala.se</a>			
Antal medlemmar bosatta i Uppsala kommun per sista december föregående år (om relevant för aktuell verksamhet)			
Totalt:	Varav kvinnor:	Varav män:	Varav annat:
Antal anställda föregående och innevarande år, samt tjänstgöringsgrad (om relevant för aktuell verksamhet) 2020: 4, 300% 2021: 3, 300%			
Totalt:3	Varav kvinnor:2	Varav män:	Varav annat:1
Ungefärligt antal volontärer/frivilliga i verksamheten föregående och innevarande år (om relevant för aktuell verksamhet) 2020: 11 2021: 6			
Totalt: 20: 11 21: 6	Varav kvinnor:20: 7, 21: 4	Varav män: 20:4, 21:2	Varav annat:0/0

## Ansökan bidrag

Bankgiro/plusgirokonto: BG 766-4899

Verksamheten ansöker om totalt: 980 000 kr för 2022, 1 010 000 kr för 2023

Ansökan avser (1 år eller 2 år): 2 år

## Kontaktpersoner

Namn: Olivia Novotny Bill

Funktion i verksamheten: Verksamhetsledare

Telefon: 073-321 06 74

E-postadress: [olivia.novotny.bill@sensus.se](mailto:olivia.novotny.bill@sensus.se)

Namn: Sven Dahlkvist

Funktion i verksamheten: Regionchef Sensus Svealand

Telefon: 070-200 55 40

E-postadress: [sven.dahlkvist@sensus.se](mailto:sven.dahlkvist@sensus.se)

## Ordförande och revisor

(namn, E-postadress och telefon)

Ordförande: Bo Anderson [bo.anderson@sensus.se](mailto:bo.anderson@sensus.se) 070-518 73 15

Revisor: Johan Grahn, Revisorshuset/Baker Tilly [johan.grahn@revisorshuset-uppsala.se](mailto:johan.grahn@revisorshuset-uppsala.se) 018-681012



## Andra sökta (och beviljade) bidrag och statligt stöd för kommande verksamhetsår samt användningsområde för dessa

(från till exempel region, annan kommunal nämnd, projektbidrag, FHM, MUCF, Allmänna arvsfonden etc.)

Förutom ansökan om stöd från Uppsala kommun ansöker Sensus årligen om statligt stöd för ADU. Finansieringen kompletteras med intäkter från uppdrag och utbildningsverksamhet. Utöver detta kan andra projektansökningar för extern finansiering komma att göras i framtiden. Vi arbetar kontinuerligt för att nå ut i länets samtliga kommuner för att möjliggöra för ytterligare stöd men ser att det är ett mycket långsiktigt arbete som tar tid. Tack vare att det tidigare fanns en byrå i Uppsala var kännedomen om byråverksamheten i Uppsala kommun redan god och Sensus fick frågan om att starta upp byrån med stöd av kommunen. I de andra kommunerna i upptagningsområdet tycks inte samma kännedom eller incitament finnas i de mindre kommunerna.

**MUCF:** avser att ansöka om årligt verksamhetsbidrag. 2021 uppgick stödet till 1 555 555 kr. Sannolikt kommer stödet 2022 att uppgå till 1 400 000 kr.

Regeringen har årligen avsatt medel för antidiskrimineringsverksamhet, för närvarande cirka 28 miljoner kr till landets 18 antidiskrimineringsbyråer. Medlen fördelas av Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor (MUCF). Under 2019 uppgick det årliga bidraget från MUCF till 1 647 058 kr per byrå. Trots att antalet byråer ökar (från 15 till 18 byråer 2020) har inte det totala anslaget ökat. Under 2020 och 2021 uppgick därför stödet från MUCF till 1 555 555 kr. Vi kommer därför sannolikt att se vårt statliga stöd minska ytterligare 2022. Sensus kommer att ansöka om statligt stöd i form av grundbidraget för verksamhetsåret 2022 och därefter 2023.

Behovet av lokala antidiskrimineringsbyråer i landet är stort. Regeringens utvärderingar av antidiskrimineringsverksamheterna visar att de utgör ett viktigt komplement till DO och fackförbund samt att det statliga stödet är viktigt för att bevara verksamheternas oberoende gentemot lokala aktörer. Samtidigt pågår ett ständigt påverkansarbete för att utöka och göra det statliga stödet flerårigt för att säkra den långsiktiga kvaliteten i verksamheterna.

**Regionalt stöd:** För 2022 har ADU ansökt om 162 000 kronor i projektstöd för en informationsspridningsinsats i regionen om diskriminering men ingen återkoppling kring beviljande eller avslag har ännu meddelats i skrivande stund.

**Kommunalt stöd:** Sensus ansöker om ett tvåårigt verksamhetsbidrag från Uppsala kommun, under förutsättning att verksamheten också uppbär statligt stöd. Stöd från andra kommuner i länet kan komma att sökas i framtiden.

### Egenfinansiering

ADU genomför vissa utbildningar och andra uppdragsinsatser som kompletterar verksamhetsbidragen med mindre intäkter. Sensus studieförbund delfinansierar verksamheten med ca 100 000 kr per anställd.

## Om verksamheten

*Beskriv den verksamhet för vilken organisationen söker verksamhetsstöd för.*

Antidiskrimineringsbyråns uppdrag är att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning till personer som upplevt diskriminering samt att arbeta förebyggande mot diskriminering genom information,

utbildning, opinionsbildning och lokal samverkan med föreningar, företag, myndigheter, regioner, kommuner och andra organisationer.

## Bakgrund

Tidigare fanns i kommunen Diskrimineringsbyrå Uppsala, DU. När den dåvarande byråns huvudman skulle upplösas tillfrågades Sensus om att starta en ny byrå i Uppsala. Antidiskrimineringsbyrå Uppsala, ADU, startades av Sensus studieförbund i februari 2016.

Under 2021 har ADU bestått av 3 anställda, med en sammanlagd tjänstgöringsgrad på 300%. Därtill har vi haft en grupp juriststudenter som volontärer till stöd för verksamheten i rådgivningen och under hösten 2021 har vi två praktikanter. Verksamheten har stabiliserats. Genom de rutiner vi har skapat och erfarenheter vi fått under verksamhetens uppstartsår har vi arbetat effektivt med ärenden och rådgivning, utbildningsinsatser och informationsspridning. Vi har hanterat omställningen till digitala former under pandemin redan tidigt under våren 2020. Vi arbetar också ständigt med att utveckla och förbättra byråns samtliga verksamhetsområden. En stadigt ökande ström av ärenden och vissa ärendens långdragna natur, medför dock att verksamhetens juridiska ärendehantering är hårt belastad och skulle behöva utökas med fler anställda för att fungera optimalt och göra arbetsbördan mer hanterbar. Detta skulle även öka möjligheterna till en långsiktig och mer strategisk utveckling av verksamheten.

Byråns verksamhet för råd och stöd i diskrimineringsärenden riktar sig främst till privatpersoner i länet men även till verksamheter som behöver rådgivning och stöd. Det kan till exempel handla om kontakt med kommunala tjänstemän och arbetsgivare som söker rådgivning och tips i specifika ärenden eller med generella frågor om diskriminering och aktiva åtgärder mot diskriminering. Vi erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning till individer som upplever sig diskriminerade inom alla samhällsområden. I fall där vi tydligt kan se att diskriminering inte har skett men där det kan finnas andra instanser till stöd i ärendet hänvisar vi vidare. Mottagning sker via e-post, telefon och bokningsbara mötestider.

ADU har god kontakt med Diskrimineringsombudsmannen, DO, samt ett brett nätverk av antidiskrimineringsverksamheter och intresseorganisationer i landet. Samverkan sker exempelvis i form av regelbundna möten, utbildningar och andra sammankomster med berörda myndighetsansvariga. Detta är ett kontinuerligt arbete som är etablerat och välfungerande.

Byråns förebyggande arbete består av en aktiv informations- och utbildningsverksamhet samt samarbeten med andra organisationer inom civilsamhället för att opinionsbilda. Det innebär att vi sprider kunskap om diskriminering och arbete för lika rättigheter. Vi skriver remissvar till lagförslag och andra statliga utredningar samt deltar i annan opinionsbildning i media och utåtriktad verksamhet.

Samverkan med olika aktörer kopplat till lika rättigheter och antidiskriminering i Uppsala inleds och utvecklas kontinuerligt. Vi har under många år samordnat MR-nätverket som syftade till att uppmärksamma människorättsfrågor och länka organisationer, politiker och tjänstemän. I takt med att tiderna förändras har nätverkets betydelse minskat. Fler och fler föreningar och organisationer engagerar sig i snabba punktinsatser snarare än en kontinuerlig samverkan. Under 2020 startade vi därför Forum mot diskriminering som samlar delar av Uppsalas civilsamhälle i frågor som rör diskriminering. Inför MR-dagarna i Uppsala deltog vi i den lokala arrangörsgruppens arbete och noterade även där att formerna för engagemang har förändrats. Vi har även starkt samarbete med andra lokala aktörer från civilsamhället, exempelvis Röda Korset Uppsala och veckan mot rasism samt ett nationellt nätverk för barnrättsfrågor dit bland annat BOIU bjudits in.

## Samverkan med Diskrimineringsombudsmannen (DO)

DO är en tillsynsmyndighet med ansvar för att diskrimineringslagen följs. Som ideell och lokal antidiskrimineringsverksamhet kan ADU arbeta under tystnadslöfte vilket betyder att våra möjligheter att hitta lämpliga lokala lösningar i diskrimineringsärenden många gånger är större, till skillnad från DO som arbetar under offentlighetsprincipen.

DO har som myndighet i uppdrag att driva praxisbildande fall samt att arbeta med förebyggande och främjande arbete med nationell nivå. DO hänvisar också ärenden till de lokala antidiskrimineringsbyråerna när DO bedömer att individen har större framgång hos oss eller vid behov av en annan typ av lösning än vad DO kan erbjuda. Ytterst få ärenden utreds och processas i domstol av DO. ADU är därför ett viktigt lokalt och medborgarnära komplement till DO.

2021 förordnades ADUs verksamhetsledare en post som ledamot i DO:s råd under två år. Det är ett rådgivande organ som ger råd och stöd till DO. Rådet ska tillföra sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor och i andra frågor som har betydelse för verksamheten men ger också ADU en möjlighet att både påverka och få stöd i antidiskrimineringsarbetet på nationell och lokal nivå.

Vi samarbetar även med DO i utbildningssammanhang. Senast i januari 2021 höll vi en utbildning på en konferens och nationell utbildningsatsning för skolledare och rektorer om hbtq-personers rättigheter i skolan som anordnades av DO, MUCF och Skolverket.

## Sensus studieförbund som huvudman

Sensus studieförbund är en idéburen organisation som har 32 medlemsorganisationer på riksnivå och många fler på regional nivå. Sensus verkar utifrån såväl medlemsorganisationernas uppdrag som ett samhällsuppdrag. Statens uttalade syfte med folkbildningen och därmed med studieförbundens verksamhet är att:

- stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin,
- bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen,
- bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället, och bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet

All Sensus verksamhet utgår från demokratiska värderingar och respekt för den enskilda människan och Sensus arbetar med mänskliga rättigheter och hållbarhetsfrågor. Sensus är partipolitiskt obundet och dess riksförbund finns i Stockholm. Sensus Svealand är en av sex Sensusregioner och är en egen juridisk person. Högsta beslutande organ är regionstyrelsen vars ledamöter har god förankring bland medlemsorganisationerna. Regionchefen är regionens högsta tjänsteman och rapporterar direkt till regionstyrelsen.

Sensus erfarenheter, rättighetsarbete, etablerade kontaktnät och samverkan med andra aktörer utgör en god grund för att bära huvudmannskapet för en antidiskrimineringsbyrå, och för ADU att nå ut till våra målgrupper. Som huvudman har Sensus arbetsgivar- och budgetansvar för verksamheten. Sensus har en infrastruktur och organisation som bidrar till att byrån sätts i ett sammanhang som arbetsplats men som också ger byrån möjlighet till stöd i verksamheten genom tillgång till ekonom och administrativt stöd.



## Verksamhetens syfte

ADU:s verksamhet syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för att bidra till att skapa ett mer jämlikt samhälle. Vi arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder och samhällsområden som skyddas enligt lag. Våra målgrupper är personer som riskerar att diskrimineras och verksamheter som riskerar att diskriminera.

Byråns verksamhet delas in två områden, **ärendehantering och rådgivning** samt **förebyggande och främjande arbete**.

Vårt uppdrag kan sammanfattas i tre punkter:

1. Att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd till individer som upplever sig diskriminerade.
2. Att arbeta förebyggande mot diskriminering och främjande för lika rättigheter och möjligheter genom information och utbildning.
3. Att uppmärksamma diskrimineringsfrågor och verka opinionsbildande mot diskriminering.

## Mål och aktiviteter för verksamhetsår 2022 och 2023

### ÄRENDEHANTERING OCH RÅDGIVNINGSVERKSAMHET

#### Övergripande mål

ADU bedriver ett arbete som leder till ökad kunskap om diskriminering och aktiva åtgärder mot diskriminering.

Invånare i Uppsala som utsätts för eller upplever diskriminering har en stabil och kompetent verksamhet att vända sig till för kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd i diskrimineringsärenden.

#### Delmål

1. ADU erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning, och ökade möjligheter till upprättelse, till privatpersoner i diskrimineringsärenden.
2. ADU har utvecklat arbetssätt och metoder för att erbjuda stöd till personer som utsatts för kränkningar kopplat till diskriminering.
3. ADU når invånare i hela Uppsala kommun.

#### Aktiviteter:

- Erbjuder bokningsbara mötestider för rådgivning och stöd i diskrimineringsfrågor. ADU nås via telefon, webbformulär och e-post.
- Tillhandahåller information på olika språk om den kostnadsfria juridiska rådgivningen och stödet vi kan erbjuda genom utskick till kommunala och ideella aktörer i Uppsala.
- Kompetensutveckla och bedriva omvärldsbevakning kring kommande lagändringar och praxis.
- Samverka med Diskrimineringsombudsmannen, DO, samt Sveriges övriga antidiskrimineringsbyråer och intresseorganisationer i civilsamhället.
- Utveckla och uppdatera riktlinjer för ärendehantering.



- Föra kontinuerlig och anonymiserad statistik i enlighet med GDPR och vårt tystnadslöfte.
- Sammanställa fallbeskrivningar av diskrimineringsärenden kontinuerligt.
- Analysera statistik årligen utifrån bland annat diskrimineringsgrund och samhällsområde.
- Rådgivning och stöd till personer som vill driva ärenden till domstol när så är möjligt och befogat.
- Se över och utvärdera juristvolontärverksamheten i byrån för en eventuell fortsättning.
- Erbjuder öppen rådgivning till allmänheten om diskriminering.
- Vidareutveckla information till klienter om vad som händer när de vänder sig till oss.

## FRÄMJANDE & FÖREBYGGANDE

### Övergripande mål

ADUs arbete ökar kunskapen hos privatpersoner och organisationer i Uppsala om rättigheter, diskriminering och aktiva åtgärder. ADU främjar mänskliga rättigheter och ett proaktivt antidiskrimineringsarbete inom alla samhällsområden genom utbildning, samverkan och opinionsbildning.

### Delmål

1. ADU genomför utbildningar och sprider information till allmänheten, myndigheter, näringslivet och civilsamhället i Uppsala.
2. ADU är med och utvecklar antidiskrimineringsarbete på lokal och nationell nivå.
3. ADU skapar fora för samverkan mellan aktörer från offentliga verksamheter, näringsliv, civilsamhälle och politiken och bidrar till en nyanserad debatt om diskriminering och mänskliga rättigheter.

### Aktiviteter

- Aktiv samverkan med civilsamhälle och intresseorganisationer
- Aktiv samverkan med kommunala och regionala aktörer
- Bjudar in till minst ett samverkansforum i "Forum mot diskriminering" per år tillsammans med andra organisationer
- Erbjuder studiebesök i våra lokaler
- Producerar och sprider en podd som informerar om diskriminering och tar upp aktuella diskrimineringsfrågor
- Genomför utbildningar (föreläsningar, workshops och processledningar) i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och motverka diskriminering
- Vidareutvecklar metoder för arbete med lika rättigheter och antidiskriminering
- Sprider information om byrån och diskrimineringslagen
- Erbjuder mötesplatser för erfarenhetsutbyte och skapa möjligheter till samarbete mellan ideella organisationer, företag, kommun, region, myndigheter och andra organisationer
- Nå ut med vår spetskompetens kring aktiva åtgärder inom utbildningsområdet och sprida Verktygsboken Pralin
- Kartlägger möjligheten att skapa nya verktyg och verktygsböcker för andra samhällsområden än skola

- Hålla öppna utbildnings- eller informationsinsatser för allmänheten
- Sprida befintliga material till våra olika målgrupper
- Sprida material från myndigheter och andra ideella organisationer som arbetar med rättighetsfrågor.
- Uppmärksamma samtliga diskrimineringsgrunder genom särskilt fokus i utbildning, föreläsningar för allmänheten, samverkan, kompetensutveckling eller opinionsbildning.
- Samverka med DO, andra myndigheter och antidiskrimineringsverksamheter, kommunala verksamheter samt aktörer från civilsamhället.
- Vidareutveckla vår hemsida med tillgänglig information om diskrimineringslagen.
- Vara aktiva i sociala medier för att sprida information och opinionsbildning om och mot diskriminering.
- Delta i samhällsdebatter, nätverk och samråd.
- Skriva remissvar och delta i parallellrapportering rörande mänskliga rättigheter och diskriminering.
- Kontinuerlig utveckling av extern kommunikation (opinionsbildning, varumärke, hemsida mediahantering och guide till klienter).
- Fortsatt samarbete med andra byråer gällande utbildning, kommunikation, ärenden och opinionsbildning

#### Särskilt fokus 2022-2023 i Uppsala kommun

- Inleda samverkan och erbjuda informationsinsatser om diskrimineringslagen och vår verksamhet till förvaltningar och nämnder i kommunen.
- Inleda en utökad samverkan med utbildningsförvaltningen då vi ser en ökning i ärenden som rör diskriminering i skolan. Undersöka möjligheterna till ett samråd, nätverk eller forum för att lyfta diskriminering i skolan.
- Erbjud kostnadsfria kompetenshöjande föreläsningar för pedagoger i samverkan med kommunen.
- Återuppta samarbetet med kommunens öppna förskolor
- Planera och utföra arrangemang riktade till allmänheten i samverkan med Bibliotek Uppsala.
- Fortsätta samverkan med civilsamhällesorganisationer såsom RFSL, Röda korset, Autism- och aspergerföreningen, Dyslexiförbundet med flera.
- Fortsätta delta i och utveckla samarbetet med Kafé Romano, Cafe Colorful, Kulturpunkten, Bibliotek Uppsala, Infoteket om Funktionshinder, Uppsala Universitets studentkårer, studiebevakare, student- och doktorandombud samt olika institutioner vid UU, Länsgruppen Mäns våld mot kvinnor, Länsstyrelsens kompetenshöjningsinsatser i brottsförebyggande frågor med flera.
- Satsning på spridning av kunskap om och verktyg för praktiskt arbete med Aktiva åtgärder mot diskriminering i arbetslivet, förhoppningsvis i samverkan med Länsstyrelsen Uppsala län.
- Fortsatt deltagande i nationella nätverk såsom Familjepolitiska nätverket, antidiskrimineringsbyråernas samverkan, DO.

#### Verksamhetens utveckling under senaste bidragsperioden

*Om verksamheten tidigare har fått verksamhetsstöd av Kommunstyrelsen (KS) beskriv kort vilken utveckling som skett under den senaste bidragsperioden, vad skiljer verksamheten idag från den för två år sedan?*



- Vidareutveckling av verksamhet med juristvolontärer.
- Lanserat och arrangerat Forum mot diskriminering, en plattform för nätverkande och samverkan i Uppsalas civilsamhälle. I samverkan med Kulturpunkten, Bibliotek Uppsala, Röda korset med flera.
- Stärkt närvaro och utvecklingsplan för ADU:s sociala medier och kommunikation.
- Etablerat samarbete med Röda korset Uppsala.
- Stor satsning på digital utveckling för utbildningsverksamhet (föreläsningar, workshops och processledning).
- Stärkt och utökad samverkan med andra antidiskrimineringsbyråer i hela landet. Har bidragit till större samverkan i juridiska ärenden, utbildningsverksamhet och kommunikation.
- Bidragit till arbetet med att skapa inkluderande offentliga miljöer på idrottsarenor i Uppsala kommun (Studenternas arena, Ifö). ADU ses som en seriös och trovärdig verksamhet med relevant sakkunskap och fortsätter gärna utveckla den samverkan med kommunen som en aktiv remissinstans för frågor kopplade till diskriminering och tillgänglighet.
- Bidragit till ett utökad och praktiskt implementerat arbete med Aktiva åtgärder mot diskriminering vid alla kommunala grundsärskolor i Uppsala.
- Antalet juridiska ärenden har ökat (2018: 55, 2019: 73, 2020: 102). Ökningen är sannolikt sprungen ur informationsspridning, utbildning, nätverkande och opinionsbildning under 2018 och 2019. Det vill säga, ju mer vi finns ute i kommunen desto fler kan hitta oss för att få stöd och råd i diskrimineringsärenden.
- Vi ser en stor ökning i behovet av stöd i ärenden kopplade till skola och bristande tillgänglighet/funktionsnedsättning. Ökningen kräver stora utredningsresurser.
- Ökad samverkan med DO.
- Det ökande antalet ärenden har resulterat i att vi har behövt utveckla och effektivisera rutinerna i vår ärendehantering, statistik, riktlinjer och strategier.
- Vår expertis efterfrågas till fler remisser och som expertkompetens för utbildning.
- Effektivisering av initiala bedömningar när vi får in ärenden för att kunna hantera det ökande antalet anmälningar och ärenden som behöver kvalificerat stöd.

## Lokaler

ADU har sina lokaler, kontor och mottagningsrum, i Sensus lokaler på Västra Ågatan 16 i Uppsala. Lokalerna har god tillgänglighet och ligger centralt i Uppsala. Vid behov kan vi också uppsöka klienter på annan plats om de har svårt att ta sig till våra lokaler. Vid utbildningar och informationsspridning ställer vi omfattande tillgänglighetskrav på lokalerna för att de ska vara tillgängliga för så många som möjligt att kunna delta. Under 2022 kommer verksamheten att flytta till nya, tillgängliga lokaler på Drottninggatan 4 då hyresvärden behöver de nuvarande lokalerna till annat.

## Förändringar för och i verksamheten till följd av pandemin

*Beskriv hur pandemin påverkar ert arbete och behovet av er verksamhet.*

- Snabb omställning digitalt 2020 innebar att bokade utbildningsinsatser kunde genomföras trots pandemin.
- 2020 var det en stor ökning i antal ärenden, sannolikt till följd av de insatser vi gjorde 2019. 2021 ser vi istället en minskning i antalet nya ärenden vilket vi tror beror på flera orsaker. En minskning i antalet ärenden kan också härledas till att flera som vi har haft kontakt med inte har velat driva sina ärenden vidare då de har varit rädda för att förlora sina arbeten i utsatta branscher under pandemin, eller i skolärenden; att klienterna och deras vårdnadshavare har behövt lägga allt fokus på distansundervisning och därför inte har måktat med att driva diskrimineringsärenden. Vi förutspår därför en ökning i antalet ärenden vi får in och hanterar under hösten 2021 samt 2022 när pandemin förhoppningsvis är över.

- Färre lokala och fysiska informationsspridningsinsatser 2020 har sannolikt lett till att vi 2021 ser en minskning i efterfrågan av utbildning som en effekt av pandemin. Vi har även haft betydligt färre betalda uppdragsutbildningar i exempelvis personalgrupper och kommunala verksamheter än tidigare.
- Digitala möten har effektiviserat och möjliggjort fler möten av alla slag, både internt och externt, kopplat till utbildning, samverkan och rådgivning samt motparts möten. Men vi har även sett en digital trötthet och att personer hellre väntar med utbildningar och föreläsningar tills det går att genomföra fysiskt.
- Den planerade volontärverksamheten kunde inte fullföljas som planerat. Det berodde dels på att den öppna rådgivningen på biblioteken som genomfördes av juriststuderande var tvungen att ställas in, men berodde också på att det var svårt att hålla motivationen uppe för studenterna på distans som också hade utmaningar i att parallellt hantera sina studier på distans.

### Verksamhetsstöd av kommunen möjliggör att....

*Ni kan även skriva här vilka konsekvenser ett minskat bidrag skulle kunna få.*

För att bedriva ett kvalitativt och långsiktigt arbete krävs en långsiktigt stabil finansiering av ADUs grundverksamhet. Ett kommunalt verksamhetsbidrag är avgörande för vår möjlighet att bedriva detta arbete. En ekonomiskt stabil grundverksamhet kan sedan utgöra en fungerande plattform för att på sikt utveckla verksamheten ytterligare genom projekt och utbildningsverksamhet.

Ett beviljat verksamhetsstöd skulle bland annat innebära att:

- Uppsala fortsatt har en antidiskrimineringsbyrå som är stabil och långsiktigt hållbar och som kan bidra till att stärka arbetet mot diskriminering och bidra till ökad trygghet och förbättrad folkhälsa i Uppsala.
- Uppsalas invånare har en kompetent och stabil lokal antidiskrimineringsverksamhet att vända sig till för rådgivning och stöd i frågor som rör diskriminering.
- Uppsala blir känt för sitt arbete med att utveckla metoder för lika rättigheter och mot diskriminering.
- ADUs verksamhet fortsätter att vara en värdefull resurs för Uppsala kommun i egenskap av stor arbetsgivare och huvudman för skola och förskola.
- Uppsalas kommunala verksamheter har tillgång till ett högkvalitativt stöd i antidiskrimineringsfrågor.
- Uppsala kommun har en resurs för de som arbetar med beslut som påverkar kommuninvånare.
- Anställda inom Uppsala kommuns verksamheter får en ökad trygghet i vart de kan vända sig för att få råd om hur de kan agera i en situation eller möjligheten att få stöd kring planering av verksamhetens genomförande, vilket minskar risker för diskriminering.
- ADUs verksamhet bidrar till ökad egenmakt för kommuninvånare genom att få kunskap om sina rättigheter, något som kan motverka att upplevelsen av diskriminering leder till ohälsa och utanförskap.
- ADU bidrar till den sociala hållbarheten i Uppsala kommun genom att organisera och länka samman dess aktiva civilsamhälle med politiker, tjänstemän och näringsliv i frågor som rör mänskliga rättigheter och aktiva åtgärder mot diskriminering.
- ADU bidrar till ökad tillgänglighet och stöd till privatpersoner i diskrimineringsärenden.





- Möjligheten till kunskapsöverföring från nationella och internationella samarbeten till Uppsala kommuns organisation och verksamheter ökar.

Ett minskat bidrag skulle innebära

- Minskat samverkan med andra aktörer i Uppsala
- Minskad informations- och utbildningsverksamhet
- Uppsägningar, sämre arbetsmiljö, stress, större risk för felbedömningar i ärenden
- Förlorad kompetens, stagnerad kompetensutveckling
- Färre deltaganden i remissvar och parallellrapporteringar samt referensgrupper
- Sämre möjligheter till upprättelse, råd och stöd för personer som utsätts för diskriminering  
Det vill säga även en risk för rättssäkerheten.
- Att fler utbildnings- och informationsinsatser behöver bekostas av beställaren, något vi idag kan utföra kostnadsfritt många gånger (tex Kafé Romano, Cafe Colorful, Infoteket, olika ideella organisationer såsom Autism och Aspergerföreningen, Dyslexiförbundet samt att närvaron vid exempelvis 8 mars, Internationella Romadagen mm. behöver ställas in).

Inför 2022 planerar vi att dra ned på verksamheten då bidraget från MUCF väntas minska ännu mer för antidiskrimineringsbyråerna. Minskade utbildningsintäkter under pandemin har också medfört att vi inte har haft samma intäkter som tidigare år. En potentiell nedskärning som vi räknar med är att minska en av de nuvarande heltidstjänsterna till 75%. Vi har redan minskat samtliga övriga kostnader i verksamheten (lokaler, verksamhetskostnader, resor etc.) och ser inte någon annan utväg än att, förhoppningsvis tillfälligtvis, göra denna nedskärning.

## Planerade kostnader för verksamheten under året

*Ekonomisk planering/preliminär budget för verksamheten under perioden med information om eventuella medfinansierare. Ange typ av kostnad, (ex. personalkostnad, lokalhyra, el, resekostnader, telefonabonnemang, administration etc.) budgeterad kostnad, sökt bidragssumma samt eventuell finansiering från annan part.*

### Budget 2022

Typ av kostnad	Budgeterad kostnad	Varav sökta från kommunstyrelsen	Varav eventuell finansiering från annan part
Personal	1 914 795	840 000	1 074 795
Lokaler och administrationskostnader	782 200	140 000	642 200
Verksamhetskostnader	149 800		149 800
Resekostnader	60 000		60 000
Kompetensutveckling	6 000		6 000
Revisionskostnader	10 000		10 000
Summa	2 922 795	980 000	1 942 795

## Budget 2023

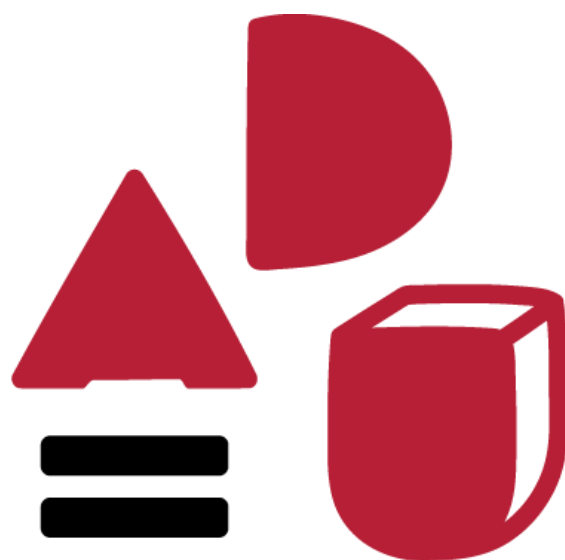
Typ av kostnad	Budgeterad kostnad	Varav sökta från kommunstyrelsen	Varav eventuell finansiering från annan part
Personal	2 107 728	866 000	1 241 728
Lokaler och administrationskostnader	782 200	144 000	638 200
Verksamhetskostnader	49 800		49 800
Resekostnader	20 000		20 000
Kompetensutveckling	0		0
Revisionskostnader	10 000		10 000
Summa	2 969 728	1 010 000	1 959 728

### Underskrift

Att uppgifterna i ansökan jämte bilagor är korrekta intygas. Verksamheten förbinder sig att lämna verksamhetsberättelse, resultat- och balansräkning och revisionsberättelse för det/de år/en verksamheten beviljats bidrag.

Datum 27/9 2021  
  
Underskrift Ordförande

Bo Andersson  
Namnförtydligande



**antidiskrimineringsbyrån  
uppsala**

**Verksamhetsberättelse  
2020**

Det här är verksamhetsberättelsen från ADU:s femte år som lokal antidiskrimineringsverksamhet, 2020. Året har varit fyllt av hårt arbete, framgångar och utmaningar, samverkan och nya idéer!

På många sätt har det varit ett mycket annorlunda år men vi har ändå lyckats genomföra det allra mesta vi hade planerat, om än i andra former och forum.

Vi vill tacka alla våra samarbetsparter och bidragsgivare för det här året och ser fram emot att fortsätta det viktiga arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter under 2020!

# TACK!



# sensus

## Innehåll

<b>ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅN UPPSALA - ADU .....</b>	<b>4</b>
BAKGRUND .....	4
ANSTÄLLDA .....	4
<b>RÅD OCH STÖD OM DISKRIMINERING - ÄRENDEHANTERINGEN .....</b>	<b>6</b>
JURIDISKA ÄRENDEN UNDER 2020.....	7
UPPTAGNINGSSOMRÅDE OCH KONTAKTVÄGAR .....	12
<b>UTBILDNING .....</b>	<b>12</b>
ÖVRIGA MATERIAL.....	15
EXEMPEL PÅ UTBILDNINGAR 2020 .....	15
<b>MARKNADSFÖRING OCH INFORMATIONSSPRIDNING.....</b>	<b>19</b>
SOCIALA MEDIER.....	20
HEMSIDA.....	20
<b>OPINIONSBILDNING, SAMVERKAN &amp; NÄTVERK .....</b>	<b>21</b>
EXEMPEL PÅ SAMVERKAN UNDER ÅRET .....	21
REMISSYTTRANDE, DEBATTARTIKLAR OCH ANNAN OPINIONSBILDNING .....	25
<b>KOMPETENSUTVECKLING/FORTBILDNING.....</b>	<b>26</b>

# Antidiskrimineringsbyrån Uppsala - ADU

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, ADU, har i uppdrag att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning till personer som känner sig diskriminerade och att arbeta förebyggande mot diskriminering genom information, utbildning, opinionsbildning och lokal samverkan. Våra målgrupper är personer som riskerar att diskrimineras och verksamheter som riskerar att diskrimineras.

ADU drivs med stöd av Myndigheten för Ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) samt Uppsala kommun. Sensus Svealand är huvudman för verksamheten.

## Bakgrund

I januari 2016 stod det klart att Sensus Uppsala-Härnösand fått beviljats medel av både MUCF och Uppsala kommun till att starta en lokal antidiskrimineringsverksamhet i Uppsala län. I länet hade tidigare Diskrimineringsbyrån Uppsala, DU, funnits sedan 10 år. DU var en välkänd och etablerad verksamhet men under 2015 beslöt verksamhetens dåvarande huvudman att lägga ner hela sin verksamhet, däribland DU. Därför var det med stor lättnad för många att Sensus Uppsala Härnösand kunde starta den nya byrån närapå omedelbart och ta över en del av DU:s kunskap, material och redan etablerade nätverk. Sedan dess har Sensus Uppsala-Härnösand omorganiserats och i januari 2018 bytte huvudmannen namn till Sensus Svealand. ADU har nu ytterligare två syskonbyråer med samma huvudman, en i Dalarna och en i Gävleborg. 2020 var ADUs femte år som lokal antidiskrimineringsverksamhet.

## Anställda

När byrån startade 2016 anställdes Anna Stendin som verksamhetsutvecklare på ADU. Anna arbetade som utbildare och projektmedarbetare sedan 2013 på DU och fortsatte nu detta arbete på ADU. Anna var verksam som förskolepedagog i projekt PraLin i förskolan samt i byråns ordinarie utbildningsverksamhet. Hon är medförfattare till *Tänka tillsammans: verktygsbok för normkritik och likabehandling i förskolan* samt projektledare och medförfattare till *Verktygsboken PraLin – praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan*. Anna arbetar idag i huvudsak med ADUs förebyggande verksamhet som utbildningsansvarig men även med samverkan och rådgivning.

Sedan april 2016 arbetar Olivia Novotny Bill som verksamhetsutvecklare och sedermera verksamhetsledare för ADU. Olivia är statsvetare med inriktning mot mänskliga rättigheter, internationella relationer och förvaltningsrätt. Hon leder byråns löpande verksamhet och arbetar med samverkan genom nätverk och andra samarbeten, samt med information, utbildning, opinionsbildning och ärendehantering.

I februari 2018 började Elin Boyer som ADUs jurist på 100%. Elin ansvarade för byråns ärendehantering och rådgivning till privatpersoner men utbildar även och skriver remissvar och debattartiklar som en del av byråns ärendehantering och påverkansarbete. Elin har förutom en juristexamen även studerat mänskliga rättigheter och global politik. Hon har en bakgrund från juridisk ärendehantering inom statliga och kommunala verksamheter samt

civilsamhällesorganisationer. Under delar av 2020 var Elin sjukskriven och därefter föräldraledig.

Hanin Shakrah anställdes i juni 2019 som vikarie för Elin Boyer under sjukskrivning och senare föräldraledighet. Hanin är jurist med inriktning på mänskliga rättigheter men har också en bakgrund som journalist och ledde under resten av 2019 byråns ärendehantering med rådgivning till enskilda i diskrimineringsärenden som främsta fokusområdet. Hanin deltar också i arbetet med byråns löpande verksamhet, såsom opinionsbildning och utbildning.



*Elin, Anna, Hanin och Olivia på kompetensutvecklingsdag på Uppsalamuseet. De står på rad mot en stenvägg och tittar in i kameran.*

Under 2020 rekryterades ytterligare en grupp med engagerade juristvolontärer. De rekryterades i februari och har därefter genomgått utbildningar om diskriminering, normkritik, rådgivning och bemötande. Under våren och början av hösten genomförde de öppen rådgivning för allmänheten på Uppsala stadsbibliotek en gång i månaden ihop med några av de volontärer som började 2019. Volontärerna Arvid Skagerlid och Safia Daar utsågs till volontärsamordnare och var med från dag ett i planering, rekrytering och utförande.



*På bilden till höger syns Hanin och fyra av de fantastiska volontärerna som tittar in i kameran i ett videomöte på varandra, från vänster; Arvid, Safia, Emma och Maja.*

## Råd och stöd om diskriminering - ärendehantering

ADU erbjuder privatpersoner kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd i diskrimineringsärenden. Alla som arbetar på ADU har avgett tystnadslofte. Eftersom vi inte är en myndighet utan en lokal ideell antidiskrimineringsverksamhet omfattas vi inte av offentlighetsprincipen. Det innebär bland annat att den som vänder sig till oss kan välja att vara anonym, och vi berättar aldrig för någon utomstående vilka som har kontaktat oss om de inte själva vill det.

ADU kan inte döma någon för diskriminering eller tvinga fram ett visst beslut. Däremot kan vi ge råd och juridiskt stöd till den som har utsatts för diskriminering. Vi kan även, i vissa enstaka fall, stämma i allmän domstol i form av förenklade tvistemål (FT-mål) även kallat "småmål". Det betyder att vi inte kan processa om stora ersättningsbelopp även om diskrimineringen motiverar det, men att den diskriminerade ändå kan få upprättelse i en rättsprocess om det rör sig om diskriminering.



*Bild: Boken  
Diskrimineringslagen - En kommentar och Riktlinjer för handläggning av diskrimineringsärenden*



*Bild på affisch för öppen rådgivning på Gottsundabiblioteket.*

Byråns verksamhet för råd och stöd i diskrimineringsärenden riktar sig främst till privatpersoner men även till offentliga och ideella verksamheter som behöver råd och stöd. Rådgivning sker via mail, telefon och bokningsbara mötestider samt öppen rådgivning på bibliotek. 2020 har vi tack vare våra juristvolontärer kunnat finnas på Stadsbiblioteket i Uppsala och Gottsundabiblioteket för drop-in-rådgivning. Rådgivningen vänder sig till personer som av olika anledningar inte kan eller vill kontakta oss via telefon, mail eller formulär. På grund av pandemin var vi under hösten tvungna att helt styra om vår rådgivning från fysiska möten till telefon- eller videomöten, vilket har gått förvånansvärt bra.

Vår målsättning är att erbjuda alla som kontaktar oss ett rådgivningssamtal eller rådgivning per mail. I vissa fall öppnar vi ett ärende och genomför insatser tillsammans med rådsökande. Vi utgår alltid från vad den som söker vårt stöd har för målsättning. Det innebär att våra ärenden präglas mycket av individens önskemål men också utifrån diskrimineringslagens förutsättningar och andra omständigheter i det enskilda ärendet.

När vi får in ett ärende försöker vi lösa det lokalt genom att prata med de inblandade och hitta en lösning som alla kan gå med på. Vi kan skriva brev, vara med på möten eller kontakta myndigheter för att anmäla diskriminering. I ärenden som gäller arbetslivet samarbetar vi



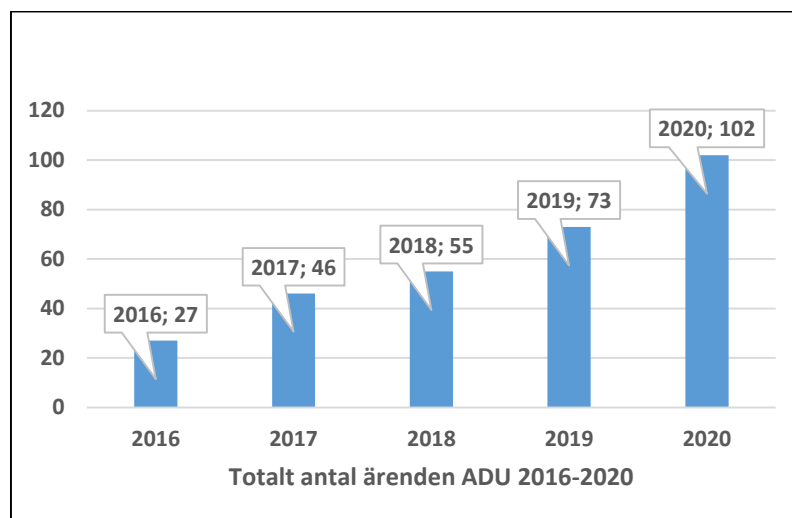
även med fackförbund. I de ärenden där vi inte kan göra något, eller som inte går att koppla till diskriminering, hänvisar vi vidare till rätt instans.

#### Insatser i ett ärende kan vara:

- Möte och utredningssamtal med anmälaren
- Kontakt och möte med den verksamhet som anmälts
- Rättslig utredning av ärendet samt rättsläget i stort
- Anmälningar till statliga myndigheter
- Medling mellan parterna och lokala lösningar
- Insamlande av bevis tillsammans med anmälaren
- Process i förvaltningsdomstolar eller allmänna domstolar (i enstaka fall)

### Juridiska ärenden under 2020

ADU har totalt hanterat 102 ärenden under 2020 vilket är en stor ökning från 2019 års 73 ärenden. Av dessa 102 var 16 ärenden inkomna 2019 eller tidigare och 86 var nya ärenden under 2020. Av dessa 102 ärenden avslutades 74 under 2020 och 28 ärenden fortsätter att handläggas under 2021. Ökningen i antalet ärenden kan sannolikt bero på att ADU nu är en mer etablerad verksamhet och att vi att vi når ut bredare, samt att vi opinionsbildat och spridit information i sociala medier och intresseorganisationer.



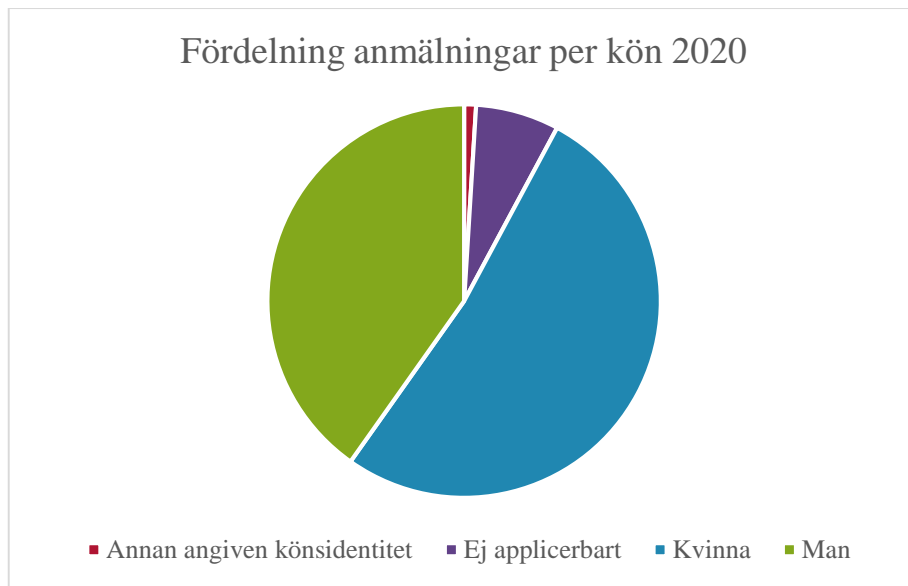
*Bilden visar ökningen i antal ärenden från 2016-2020 i ett blått stapeldiagram.*

#### Typ av ärenden 2020

Av våra 102 ärenden har 48 varit renodlade rådgivningsärenden utan annan vidare insats, exempelvis kortare rådgivning via telefon eller e-post. 54 ärenden har lett till en insats, det vill säga att det rört sig om antingen upprepad rådgivning, att vi gjort en utredning, kommunicerat med anmäld verksamhet eller utfärdat skrivelser, anmälningar eller begäran om diskrimineringsersättning.

När det gäller fördelning baserat på kön har vi likt tidigare år fått in fler ärenden från personer som identifierar sig som kvinnor (53) än män (41). En (1) anmälare har angivit annan könsidentitet än man eller kvinna. Sju ärenden kategoriseras som "ej applicerbart" av vilka

två bestått rådgivningsärenden till organisation, två ärenden där det varit fler rådsökande än en enskild person och tre där den rådsökandes könsidentitet inte angetts.



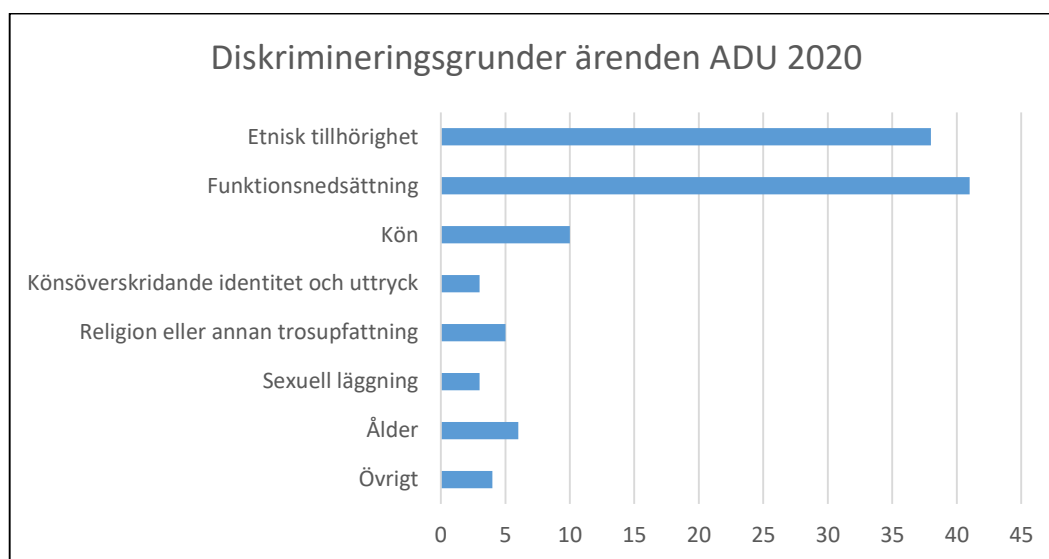
*Bilden visar antal ärenden per angivet kön i ett cirkeldiagram*

19 av årets ärenden har rört personer som är under 18 år. Den absoluta majoriteten av dessa ärenden rör bristande stöd till barn och elever i skola/förskola. Möjligen beror en del av denna ökning på att vi dels arbetat aktivt med spridningen av Verktygsboken PraLin, och dels på att vi opinionsbildat i frågan i nationella och sociala medier med debattartiklar. Många föräldrar till barn och elever med funktionsnedsättningar organiserar sig också i intresseorganisationer eller i sociala medier och sprider ordet om att det finns stöd att få i ärenden som rör barn som inte får tillräckliga insatser och stöd i skolan. Under 2020 har vi även medverkat i en artikel i en intresseorganisations medlemstidning i Uppsala län vilket också lett till fler rådgivningsärenden.

### **Diskrimineringsformer 2020**

Till största del har de ärenden som kommit in till ADU under 2020 rört direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier samt bristande tillgänglighet. Fler ärenden har rört barn, elevers och studenters rätt att ta del av utbildning på lika villkor än tidigare år. Det har då handlat om både diskrimineringsformen indirekt diskriminering och bristande tillgänglighet i samma ärenden. Det vanligast förekommande ärendet som inkom till ADU 2020 var diskriminering på grund av funktionsnedsättning inom samhällsområdet utbildning (18), tätt följt av etnisk tillhörighet i arbetslivet (17).

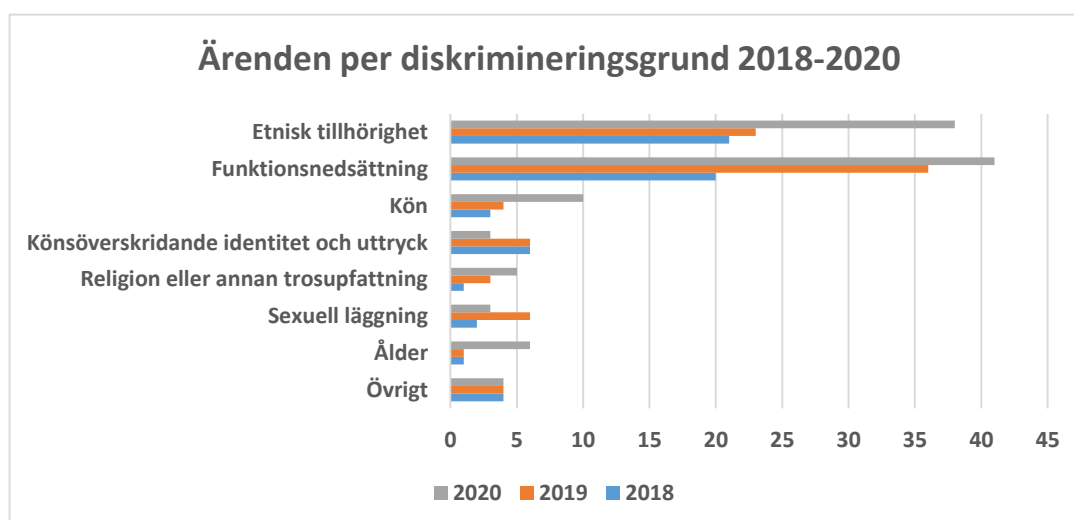
## Diskrimineringsgrunder 2020



Bilden visar antalet ärenden per diskrimineringsgrund 2020 i ett blått liggande stapeldiagram.

Den vanligaste diskrimineringsgrunden som anmäldes till ADU 2020 rörde funktionsnedsättning (41). Det är ökning i antal men en marginell procentuell minskning jämfört med 2019. Den stora mängden ärenden om diskriminering med koppling till funktionsnedsättning beror sannolikt delvis på en ökande utsatthet i skolan för barn, elever och studenter med funktionsnedsättning som inte får det stöd de behöver och har rätt till. Dels beror det troligen också på att vi utbildat i och spridit information till diverse intresseorganisationer.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden som anmäldes till ADU 2020 var etnisk tillhörighet (38). Här ser vi en liten ökning relativt sett, jämfört med tidigare år. Om detta beror på en ökande utsatthet och en ökande rasism i samhället eller om det går att relatera till ökad kännedom om byråns existens är svårt att dra slutsatser om, även om det är svårt att bortse från upplevelsen av en mer uttalad samhällslig rasism i det offentliga rummet.



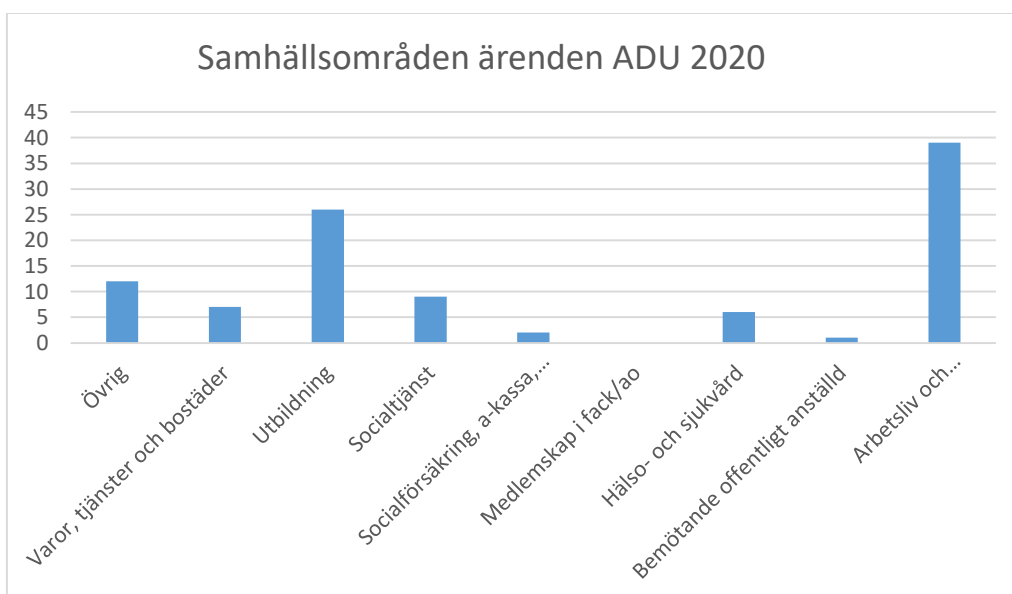
I åtta ärenden upplever anmälaren sig ha blivit utsatt för diskriminering på flera grunder vilket gör att antalet grunder överstiger antalet ärenden i diagrammet. I fyra ärenden har vi inte kunnat härleda händelsen till en specifik diskrimineringsgrund eller så har det gällt händelser som inte omfattas av diskrimineringslagen. Det gäller kränkande särbehandling som inte har samband med en diskrimineringsgrund, händelser mellan privatpersoner eller där klienten under rådgivningen inte velat berätta vilken grund det rör sig om och därefter inte återkommit. Ett ärende rör även rådgivning till organisation.

### Samhällsområden 2020

Ett större antal men en mindre andel procentuellt sett än 2019 gäller diskriminering inom samhällsområdet utbildning under 2020, (26). Anmälningarna vi får in vittnar om att det ofta saknas resurser inom skolan för kompetensutveckling av personal och stöd till barn, elever och studenter med funktionsnedsättning, men också att föräldrar och elever samt studenter tvingas kämpa hårdare och längre för att adekvat stöd ska sättas in. Det får i sin tur efterverkningar i form av avbrutna studier, försenad examen, försämrad övergång från grundskola till gymnasieskola med mera, vilket drabbar barn, elever och studenter hårt, inte sällan med psykisk ohälsa som följd.

I ärenden som rör samhällsområdet arbetslivet ser vi en större procentuell ökning 2020 jämfört med 2019. Mer än 38 % av våra ärenden 2020 rörde arbetslivet (39 st.). I samhällsområdet arbetslivet kan vi också fortsatt konstatera att många aktörer saknar kunskaper om diskrimineringslagen och bestämmelserna om aktiva åtgärder. Därtill ser vi fortsatt att fackförbunden ofta behöver stöd i sitt arbete när det gäller diskriminering och har många gånger ett behov av att kompetensutveckla sig i frågorna.

Sammantaget kan vi se att diskriminering på grund av funktionsnedsättning inom utbildningsområdet och etnisk tillhörighet i arbetslivet är de vanligaste formerna av diskriminering som inkommit till ADU under 2020.



Bilden visar fördelningen av ärenden per samhällsområden i ett stapeldiagram

Kategorin ”Övrigt” gäller ärenden som inte täcks av lagens samhällsområden. Det gäller myndighetsutövning som inte täcks av diskrimineringslagen (till exempel ett ärende om samkönat föräldraskap där båda föräldrarna inte registrerats vid flytt till Sverige), ärenden som rör händelser mellan privatpersoner samt vissa händelser som rör ideella föreningar. I flertalet av dessa ärenden har vi istället hänvisat den rådsökande vidare till en annan organisation eller myndighet som kan vara till stöd för klienten eller försöker att opinionsbilda i frågan.

ADU ger även generell rådgivning på plats vid utbildningar och informationstillfällen utan att detta synliggörs i statistiken för rådgivning. Rådgivning och insatser som inkluderats i statistiken handlar om när någon kontaktat byrån med specifika frågor som kräver utredning och arbetstid.

#### **Exempel på ärenden per samhällsområde 2020:**

- Arbetsliv:
  - Diskriminerande lönesättning
  - Diskriminering i rekryteringsprocess
  - Repressalier efter anmälan om trakasserier
  - Trakasserier
  - Sexuella trakasserier
  - Bristande tillgänglighet
- Varor, tjänster, bostäder:
  - Diskriminering av kunder i butik
  - Vräkning
  - Trakasserier
- Utbildning:
  - Trakasserier i grundskola, gymnasieskola och högskola
  - Bristande tillgänglighet i grundskola, gymnasieskola och högskola
- Hälsa- och sjukvård
  - Diskriminering vid assisterad befruktning
  - Diskriminerande bemötande från offentligt anställd

#### **Exempel på ADUs insatser i ärenden 2020**

- Rådgivning i telefon och/eller möte samt mail
- Hänvisning till annan instans eller organisation
- Samverkan med facket
- Förlikning utanför domstol
- Kommunikation med anmäld verksamhet via brev och möte
- Domstolsprövning i förenklat tvistemål
- Opinionsbildning genom medial närvaro och debattartiklar
- Anmälan till JO och IVO

## **Domstolsprocesser 2020**

Under året avslutade vi två domstolsprocesser framgångsrikt. Det ena rörde en arbetssökande kvinna som diskriminerades av Arbetsförmedlingen med koppling till etnisk tillhörighet då handläggaren vägrade tro att kvinnan var svensk medborgare på grund av sin dialekt. Arbetsförmedlingen dömdes att betala 10 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinnan. Ärendet drevs med stöd av jurister från Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr och Diskrimineringsbyrån Gävleborg.

Det andra ärendet rörde en man som nekades praktikplats på en kommunal arbetsplats med uttrycklig hänvisning till mannens etniska tillhörighet. Parterna förlikte innan muntlig förberedelse i domstol. Ärendet drevs av Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr med stöd av ADU:s jurist.

## **Upptagningsområde och kontaktvägar**

ADUs huvudsakliga upptagningsområde är Uppsala län och ärenden inom länet står för majoriteten av våra ärenden. Av de 102 ärenden som hanterades 2020 utgjorde, likt 2019, närmare 68 % ärenden i Uppsala kommun. Utöver detta har vi från länet hanterat ärenden från Enköping, Håbo, Heby och Tierp. Vi har även tagit emot ärenden från tolv kommuner i 9 andra län (Dalarna, Gävleborg, Skåne, Stockholm, Södermanland, Värmland, Västmanland, Örebro och Östergötland) totalt sett 19 kommuner. Vi har även haft ett rådgivningsärende från Frankrike som rörde händelser på nätet mellan privatpersoner där motparten var svensk. I ärenden som kommer in utanför vårt upptagningsområde ger vi i första hand en kort rådgivning för att därefter hänvisa dem vidare till den byrå som ligger närmare geografiskt eller till någon annan instans, myndighet eller organisation för fortsatt stöd.

Det vanligaste sättet att ta kontakt med ADU är via telefon och e-post samt formulär. Utöver detta inkommer också anmälningar som görs i samband med informationstillfällen och utbildningar samt i den öppna rådgivningen på biblioteken i Uppsala.

ADU arbetar ständigt med spridning av information om vår verksamhet i vårt upptagningsområde. Därför bedömer vi att antalet individärenden per år sannolikt kommer att öka även fortsättningsvis.

## **Utbildning**

ADU utbildar, processleder och sprider information om diskriminering som ett sätt att ge stöd till personer som utsätts för, eller riskerar att utsättas för diskriminering. Ibland räcker det att höra från någon annan vad diskriminering är, för att känna styrka och stöd nog att göra något åt orättvisor. Våra utbildningar riktar sig även till verksamheter som vill få stöd i sitt arbete att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkningar.

ADUs förebyggande utbildningsverksamhet bygger på intersektionella och normkritiska perspektiv. Det innebär att våra utbildningar kopplar diskriminering och ojämlik behandling

till normer och makt. Våra utbildningar och workshops bygger på beprövad pedagogik som utförs av pedagoger som är utbildade och erfarna. En fördel med att ha ett studieförbund som huvudman är kopplingen till folkbildningen. Det skapar nya perspektiv på bildning och ger verksamheten fördelar såsom samverkansparter och organisationer, lokaler och material.

Under 2020 har utbildningsverksamheten fortgått i princip som tidigare, om än i andra former och fora. Vi har främst genomfört utbildningar i videokonferensverktyget Zoom med anledning av pandemin.

Under 2020 har ADU sammanlagt genomfört **45 utbildningar** och informationstillfällen med egen personal och externa föreläsare. Det innebär att över **3600 personer** har deltagit i någon form av utbildning om byråns verksamhet och diskrimineringslagen eller fördjupad processledning om diskriminering och lika rättigheter.

Om vi lägger till de ca **1500 personer** som deltagit i kortare information om diskriminering och byråns verksamhet vid informationstillfällen, genom utskick eller andra informationsspridningstillfällen har över **5100 personer** nåtts av information eller utbildning om byrån, diskriminering och lika rättigheter trots rådande pandemi, eller kanske tack vare att vi nått ut mer digitalt.

### Verktysboken PraLin

Utbildningsverksamheten 2020 har fortsatt haft fokus på att sprida våra verktyg för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering genom Verktysboken PraLin – praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan.

PraLin riktar sig till skolor och förskolor som vill få stöd i att använda normkritiska perspektiv för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Bokens teoretiska, praktiska och skönlitterära delar passar även att användas av andra verksamheter än skolor för praktiskt arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Under 2019 påbörjades ett arbete med att översätta boken till engelska. Översättningen finansierades via ett projekt som drevs av vår systerbyrå Malmö mot diskriminering, MmD, i samverkan med en engelskspråkig skola i Skåne.

Det visade sig vara en stor utmaning att översätta PraLin till engelska utan att förlora tonen och normkritiska perspektiven i språket. Det blev många turer, ändringar och läsningar. Med hjälp av en sista referensläsning av Rudy Loewe kunde vi känna oss nöjda och stolta över den nya boken som "PraLin: Practical Toolkit for equal rights in Education" till slut blev. Boken lanserades i pdf-form i augusti 2020.



*Bild på den engelska versionen av PraLin i lila och grönt.*



Illustration av Sofia Lindholm som visar tre personer som försöker klä på sig kläder som inte passar. Kläderna är märkta med olika beskrivningar av normer. Bilden är hämtad ur den engelska översättningen av PraLin och hör till övningen Teflontestet: "När stöter du på friktion eller krockar på grund av normer i samhället"



Bild: Flyer om PraLin och utbildningsprocessens olika delar i orangerött, rosa och vitt.

PraLin-verktygen är unika i sina tydliga kopplingar till lagens krav på arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. ADU erbjuder utbildning som föreläsningar, workshops och processledning för främjande och förebyggande arbete utifrån bokens verktyg. Gratis introduktionsföreläsningar till materialet samt processledning för utbildare är också något vi erbjuder. Verktygen och boken riktar sig till skolpersonal och elever i grundskolan.

Med PraLin som utgångspunkt har vi 2020 utbildat studenter, skolpersonal, förskolepersonal, skolledare och kolloledare. På en barnrättsdag anordnad av Region Norrbotten höll vi en uppskattad presentation av PraLin för deltagare från olika yrkesgrupper som möter barn och unga. I en särskild satsning har vi arbetat processledande med all personal från sex kommunala grundsärskolor i Uppsala. Processen kommer förhoppningsvis utmynna i ett projekt för att kunna skapa en verktygsbok speciellt anpassad för grundsärskolan.



## Övriga material

ADU har turen att få sprida och arbeta med flera olika material från Uppsalas tidigare antidiskrimineringsverksamhet, DU. Eftersom intresset för flera av DU:s material fortfarande finns, har ADU även under 2020 kunnat fortsätta sprida materialen och samtidigt sprida information om att vi finns. Boken "Tänka tillsammans: verktygbok för normkritik och likabehandling i förskolan", släpptes i november 2015 av DU, bara några månader innan ADU startade vår verksamhet. Under 2020 har det varit en kontinuerlig del av vår verksamhet att skicka ut den till förskolor och andra som är intresserade av boken.



*Bild: ett urval av våra tryckta böcker och material, Tänka tillsammans, Inspirationsskrift, Företag mot Näthat, Agera mot Näthat, Näthat i Skolan, Nätaktivistboken*

## Exempel på utbildningar 2020

### Fackförbund i Uppsala län

Under hösten bjöd vi in samtliga fackförbund i Uppsala län till en grundläggande föreläsning om diskriminering, "Diskriminerad eller orättvist behandlad?". Vi möter ofta klienter som har upplevt att fackförbundens kunskaper är begränsade när det kommer till diskriminering, varför vi anordnade en kortare fortbildning där deltagarna också kunde ställa frågor.

### PraLin- praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan

Under året har stort fokus för PraLin-arbetet legat på en omfattande process med Uppsalas kommunala grundsärskolor. Processen har inneburit två föreläsningar för all personal vid sex olika skolor samt en processgrupp med 12 deltagare från olika skolor.



*Bild: rutnät av bilder på föreläsare och sex av deltagarna i utbildning för fackförbund.*

Redan från start har processen haft en normkritisk ingång. Deltagare i processgruppen har varit engagerade elevassistenter och resurspersonal som har spridit vidare processens gång till sina medarbetare och elever på skolorna. Processen drabbades något av pandemin eftersom det var svårt för ADUs

processledare att vara på plats på skolorna. Digitala workshops med processgruppen fungerade men alla var överens att det hade varit bättre och mer engagerande om möten hade skett live. Trots det skapades stort engagemang hos processgruppen som med PraLins verktyg genomförde undersökningar, analys och åtgärder enligt lagens krav på aktiva åtgärder mot diskriminering med kollegor och elever.

### några saker jag tar med mig från praLin

viktigt inspirerande  
en viktig process  
lärorik motiverade

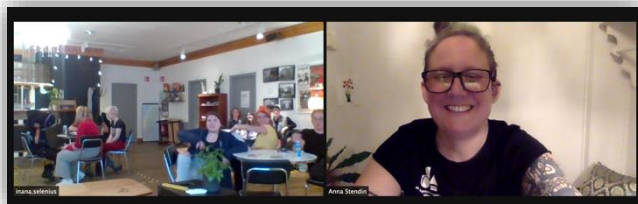
*Bilden visar en digital utvärdering i verktyget Mentimeter med ord från deltagarna vid en av utbildningarna för personal från grundskolor i Uppsala.*

Både innan och under processens gång kunde vi alla konstatera att det saknas bra verktyg för arbetet med aktiva åtgärder i grundskolan. Därför hoppas ADU kunna söka medel under 2021 för ett projekt med fokus på PraLin och verktyg för aktiva åtgärder i grundskolan.

### Utbildningar med fokus på hbtq

#### Café Colorful Uppsala

Café Colorful är ett kommunalt fritidshäng för hbtq- ungdomar mellan 13-18 år. Vi har under flera år besökt Café colorful för informationsspridning och workshops om diskriminering och lika rättigheter. Vi är glada att det gick att genomföra även under 2020 även om det var i digital form. I lokalen Grand erbjuds goda möjligheter till avstånd för deltagare och ADU var med på storbild. Deltagare har alltid många frågor och funderingar som visar på det stora behovet av att få information om sina rättigheter och att ADU finns för att ge stöd åt hbtq-ungdomar som utsätts för diskriminering.



*Bild: en skärmdump från zoom med två fönster. Ett fönster från Café Colorful på Grand med glada deltagare i kafémiljö och det andra fönstret med en leende utbildare, Anna, med ADU-tröja och vit vägg i bakgrunden.*

#### Diplomering och grundkurs hbtq

2018 tog ADU och RFSL fram ett gediget upplägg för grundutbildningar och diplomeringsprocess i hbtq-frågor för anställda inom Uppsala kommun. Utbildningarna hölls under 2018 och 2019 av utbildare anställda av Uppsala kommun som hade genomgått en processledning med stöd från ADU och RFSL. Under 2020 fick vi åter uppdraget att hålla en del av utbildningarna. Uppdraget innebar att hålla 4 grundutbildningar för anställda inom olika kommunala verksamheter, exempelvis öppna förskolor, socialtjänst, LSS-verksamheter, boendestödare, skolor, parkeringsvakter, administratörer, strateger, hemtjänst, äldreboende,

bibliotek, fritidsgårdar och många fler. Hbtq-satsningen är ett politiskt beslut i Uppsala kommun som signalerar att kommunen prioriterar frågan. Målet är att skapa förutsättningar för kommunens olika verksamheter att arbeta med normkritiska förhållningssätt som ett sätt att förebygga diskriminering. Satsningen har även gett stöd till ett strukturerat arbete med aktiva åtgärder inom olika delar av kommunen.



*Bild: Diplomeringsceremoni i vip-loungen på Studenternas IP. På rad med vit vägg bakom sig står: Representanter från fotbollslagen Dalkurd ff, IK Uppsala och Sirius med diplom och blommor, kommunala politiker och tjänstepersoner samt utbildarna Anna och Ida från ADU & RFSL.*

En annan del av uppdraget med hbtq-arbetet i kommunen 2020 var beslutet att hbtq-diplomera alla tre elitfotbollslag som skulle få Uppsalas nya arena Studenternas IP som hemmaarena. ADU och RFSL togs in att genomföra uppdraget med Dalkurd FF, IK Uppsala och IK Sirius eftersom bägge organisationer har erfarenheter av idrotts- och olika



föreningsverksamheter. I nära samarbete mellan RFSLs utbildare Ida Ali Lindqvist och ADUs Anna Stendin togs det fram helt nya upplägg särskilt anpassade för fotbollslag. Två av lagen hann påbörja och nästan avsluta diplomeringsprocesserna i våras innan pandemin och ett av lagen fick genomföra hela processen digitalt. I oktober hölls en liten pandemianpassad och högtidlig ceremoni i Studenternas vip-lounge.

*Bild: från IK Uppsalas instagram med 7 stolta spelare som står på ett soligt Studenternas och ler med texten "IK Uppsala Fotboll är den första HBTQ-diplomerade föreningen på Studenternas IP"*

### **Informationsfilm och seminarier från ADB-erna i Sverige**

Under pandemivåren 2020, som en konsekvens av det alltmer digitaliserade arbetet, ökade samarbetet mellan de 18 olika adb-erna utspridda i landet. Ett led i det samarbetet var att utbildare från byråerna kunde mötas och inspireras av varandra. ADU ingick därför i en grupp som har arbetat med gemensam informationsspridning. En idé föddes att skapa en gemensam seminarierie med korta filmer att sprida i sociala medier. Serien kommer bestå av filmer som skapas av olika byråer på olika tema kopplat till diskriminering, men med tydlig röd tråd och sammanhållning. ADUs utbildningsansvarige Anna har deltagit i olika planeringsgrupper

för att undersöka tekniska behov samt för att skapa en gemensam film om adb-ernas uppdrag som kan vara en inledning till alla seminarier. Tanken var att lansera informationsvideon och seminarieriet under hösten 2020, men projektet växte och lanseringen flyttades fram till våren 2021.



*Bild på Digital Mentiundersökning från utbildningsstarten på Alnäs om deltagarnas förväntningar på processen.*

## **KFUM**

Ett spännande och viktigt samarbete under 2020 har varit en utbildningsinsats för ledare vid KFUMs sommarläger på Alnäs utanför Uppsala. Samarbetet har varit mellan ADU, KFUM samt Sensus studieförbund. ADU har haft i uppdrag att processleda arbete med undersökning och analys för att sätta igång arbetet mot diskriminering i lägerverksamheten.

Processen var initialt tänkt att innehålla workshops för ledare på plats under en utbildningshelg innan sommarlägret drog igång. På grund av pandemin ändrade vi formen på processledningen. ADU höll två workshops med verksamhetens lägerchefer som då fick stöd att skriva en aktivitetsplan för sommarens arbete, genomföra en behovsinventering, planera undersökning och tips på workshopövningar att genomföra med ledare under utbildningshelgen i maj. Resultatet av processen blev en noggrann kartläggning som pågick under hela sommarens lägerverksamhet och gav pepp och inspiration till fortsatt arbete under 2021. ADU har fått i uppdrag att fortsätta att leda processen.

Processen var initialt tänkt att

## **Uppsala universitet**

Samarbetet mellan ADU och Uppsala universitets studerandeombud har varit givande för bägge parter under flera år. 2020 höll vi därför två workshops på uppdrag av universitetets studerande- och doktorandombud. Bägge workshops med fokus på diskrimineringslagen samt hur diskriminering hänger ihop med normer och makt. Den ena målgruppen var universitetets studiebevakare och den andra var anställda vid studentkåren.

En annan utbildningsinsats vid Uppsala universitet hade speciellt fokus på ålder som

diskrimineringsgrund. Denna gång var beställaren från lika villkorsgruppen vid institutionen för farmaceutisk biovetenskap. Workshopen hölls i två omgångar, ena på svenska och andra på engelska.



*På bilden syns ett grafiskt element som var en del presentationen från utbildning till anställda på institutionen för farmaceutisk biovetenskap vid Uppsala universitet. Temat var diskriminering kopplat till ålder: Goal - All employees feel comfortable enough to stop discrimination and harassment related to age.*

## Utbildning av juristvolontärer

Under 2020 har vi utbildat den grupp av juristvolontärer som vi rekryterade i februari. De har genomgått gedigna utbildningar i diskriminering, normkritik samt rådgivning, bemötande och säkerhet.

Efter avslutade utbildningar har de sedan fått möjlighet att delta vid utbildningar och informationsspridningstillfällen samt i vår öppna rådgivning på bibliotek. Med anledning av pandemin fokuserade de på rättsutredningar och delar av året på den öppna rådgivningen till allmänheten på Uppsala stadsbibliotek och Gottsunda bibliotek. Totalt var elva volontärer verksamma under 2020.

## Marknadsföring och informationsspridning

Mycket av byråns informationsspridning och marknadsföring under 2020 har skett digitalt. Under året har ADU samverkat med flera parter för att kunna sprida kunskap om diskriminering och förebyggande arbete på ett brett plan. Vi har föreläst, deltagit på seminarier och i panelsamtal för allmänheten och deltagit i kommunala och regionala samverkansmöten samt skrivit debattartiklar, varit aktiva i sociala medier, samverkat med föreningar i länet, medverkat i nyhetsartiklar och intresseorganisationers medlemstidningar och skrivit remissvar på flera statliga utredningar och lagförslag och deltagit i sakråd.

Samtliga kommuner i länet har fått information om ADU genom en informativ affisch som skickats till samtliga av länets 34 bibliotek och några medborgarcenter för att sättas upp på anslagstavlor.



*Bild: Affisch med information om diskriminering och byrån i svart och gult med svarta och röda megaofoner som illustration.*



2020 har vi även arbetat med att uppdatera och nyproducera våra marknadsföringsmaterial för en ökad tillgänglighet: Pennor med information om diskriminering och våra kontaktuppgifter och tröjor till våra volontärer

*Bild på banderollpenna med information om diskrimineringslagen att ge ut till rådsökande och som informationsspridning*

## Sociala medier

Under 2019 påbörjade vi ett arbete med strategisk kommunikation och att bli bättre på att kommunicera i sociala medier såsom Facebook och Instagram. Detta arbete har fortsatt under 2020.

Vi fördelar ansvaret för sociala medier bland alla som arbetar på ADU genom ett veckoschema. Vi eftersträvar en jämn representation av fokus på diskrimineringsgrunderna genom att fokusera på dem en i taget på ett rullande schema där vi också lägger ut information om vår löpande verksamhet eller utbildningar vi håller.

Det har gjort att vi har fått fler följare och större interaktion med våra följare. Vi försöker i möjligaste mån att använda ett så tillgängligt språk som möjligt och syntolkar våra visuella inlägg.



*Bildkollage av 12 av våra många Instagraminlägg under året.*

## Hemsida

Under 2020 har vi fortsatt arbetet med att vidareutveckla upp vår hemsida. Den är översatt till engelska i alla delar som valbart alternativ och har nu även en sida med nyheter och pressmeddelanden. För att kunna vara till stöd för personer som har blivit diskriminerade och för verksamheter som arbetar med förebyggande insatser innehåller hemsidan information om:

- vad diskriminering är
- hur vår verksamhet kan hjälpa till
- kontaktuppgifter
- material som går att beställa eller laddas ned som pdf
- utbildningar
- länkar och kontakter till andra instanser att söka hjälp på
- nyheter

## Opinionsbildning, samverkan & nätverk

ADU bedriver en stor del av vårt arbete i samverkan med andra. Vi söker aktivt samarbete med kommuner, landsting, organisationer och andra ideella organisationer. ADU har ett brett nätverk av samverkansparter. Tillsammans har vi under 2020 organiserat informationsinsatser och utbildning, bidragit till kompetensutveckling samt medverkat till nyhetsartiklar och debattartiklar i exempelvis Aftonbladet, Dagens samhälle och Uppsala Nya Tidning. Vi har även deltagit i samordnandet av MR-nätverkets uppmärksammande av 8 mars, ADB:ernas barnrättsnätverk, Familjepolitiskt nätverk, samt samarbetat med övriga ADB:er på regelbunden basis.

### Exempel på samverkan under året

#### Barnombudet i Uppsala, BOiU

BOiU är en återkommande samverkanspart för ADU. Under 2020 har vi bland annat samverkat med BOiU kring ett seminarium på MR-dagarna (som skjutits upp till 2021) och planerar en gemensam monter.

#### Diskrimineringsombudsmannen, DO

Under året har vi kontinuerligt samverkat med DO. Vi deltog aktivt på samtliga träffar i DO:s forum om civila samhällets arbete mot diskriminering i arbetslivet under 2019. Det var ett antal träffar där representanter från civilsamhälle, myndigheter och projekt samlades för att belysa möjligheterna med aktiva åtgärder i arbetslivet och för kunskapsutbyte om metoder och strategier vilket resulterade i att vi 2020 medverkade till en rapport som publicerades i slutet av året, ”Aktiva åtgärder som verktyg för det civila samhället”. Bland övriga deltagande organisationer och föreläsare fanns några andra antidiskrimineringsbyråer, Vidga Normen, RSMH och RFSL samt DO.



*Bild: Rapporten ”Aktiva åtgärder som verktyg för det civila samhället”. DO 2020*

#### MR-dagarna 2020

ADU deltog i den lokala arbetsgruppen för MR-dagarna 2020 som skulle hållas i Uppsala i december 2020. Med anledning av pandemin sköts MR-dagarna upp till 2021 men planeringen har ändå varit i full gång under hela 2020 och fortsätter 2021. ADU kommer då att arrangera ett längre seminarium om diskriminering i skolan tillsammans med Uppsala Universitet med en panel bestående av Hassan Sharif (UU), Lisa Skiöld (BOiU), Helena Hedman Skoglund (Utbildningsnämnden Uppsala) och en representant från Elevernas riksförbund. ADU deltar också i ett annat seminarium om diskriminerande föräldraskapslagar i samarbete med RFSU och RFSL.



*Bild på publik under MR-dagarna med rubriken ”Nu släpps biljetterna”*

### Forum mot diskriminering

Under 2020 lanserade vi Forum mot diskriminering, ett forum för civilsamhället i Uppsala län där vi vid det första tillfället fokuserade på rasism och hur vi tillsammans kan arbeta aktivt mot rasism och diskriminering i de miljöer och organisationer vi verkar. Det blev inspirerande samtal och diskussioner efter att Elena Namli, professor i teologisk etik, Dlovan Kassab från Uppsala Rödakorskrets, Julian Vigil, Unga Klara samt Patrick Konde från Stiftelsen Friends inledde kvällen med inspel från sina verksamheter. Forumet var ett samarbete mellan ADU, Röda korsets Uppsalakrets, Sensus och Kulturpunkten.



*Bild på affischen för forum mot diskriminering i gult och svart med bilder på Elena Namli, Farnaz Arbabi och Patrick Konde. Farnaz ersattes dock på eventet av Julian Vigil pga sjukdom.*

### Länsstyrelsen Uppsala län

ADU ingår i olika nätverk som samordnas av Länsstyrelsen i Uppsala län. Under året har vi inte kunnat delta i nätverksmöten men ingår fortfarande och får löpande information om arbetet ibland andra *Nätverket för våldsförebyggande arbete* och nätverk för barn och unga.

### Malmö mot diskriminering och PraLin på engelska

Antidiskrimineringsverksamheten Malmö mot diskriminering, MmD, har fram till 2018 drivit projektet Diskriminering mot barn och unga, DiBU. ADU samarbetade under 2017-2018 med projektet genom konsulterande stöd när DiBU skrev material om diskriminering riktat till elever i låg- och mellanstadiet. ADU ansvarade även för att inom projektet skriva om och uppdatera Pralinhandboken för personal i skolan med ny layout och innehåll vilken lanserades i oktober 2018. ADU var också med i projektet för att ge stöd i deras arbete med undersökningar med barn. 2020 fortsatte samarbetet med MmD genom att PraLin översattes till engelska vilket resulterade i en ny lansering i augusti.



## MR-nätverket

MR-nätverket är ett nätverk för ideella föreningar, privatpersoner, politiker och tjänstepersoner som vill samarbeta för att uppmärksamma mänskliga rättigheter (MR) i Uppsala. MR-nätverket samordnas av Sensus studieförbund och ADU. Nätverkets fokus är att öka kunskapen hos allmänheten om MR och lyfta upp frågorna på dagordningen samt att samordna uppmärksammandet av internationella dagar i Uppsala. Det innebär bland annat samordning av möten och planeringsprocesser, informationsspridning om MR-frågor och event per mail och i sociala medier, samt anordnande av nätverksmöten och föreläsningar.

Under året har nätverket planerat och uppmärksammat 8 mars med ett evenemang på Uppsala Stadsbibliotek. Årets rubrik var "Feminism och hållbarhet". Det blev ett välbesökt event med talare, kulturinslag, bokbord och panelsamtal. Vi hade även ett bokbord på SIUs 8-marsfirande i Gottsunda med många intresserade som kom och pratade med våra volontärer på plats.



*Bild på affisch inför 8 mars: Feminism och hållbarhet med bilder på två av inslagen, Ewa Larsson och Yolanda Aurora Bohm Ramirez.*

## RFSL

RFSLs riksorganisation samarbetar ADU med i olika forum och projekt. Under 2020 fortsatte samarbetet med grundutbildningar och hbtq-diplomeringsprogram av verksamheter i Uppsala kommun. Läs mer i avsnittet ovan om utbildning med fokus på hbtq.

Vi har även samverkat kring flera panelsamtal som beskrivs mer utförligt nedan.

## RFSU



*Bilden visar eventbilden för feministiskt forum i svart mot lila och beige bakgrund med lila, gröna och orangea grafiska element.*

Vi har samverkat med RFSU i flertalet panelsamtal. Genom det ärende vi driver för ett samkönat föräldrapars rätt att registreras som föräldrar vid flytt till Sverige deltog vi i i arrangerandet av tre utbildnings- opinionsbildningstillfällen på Framtidsarenan, Stockholm Pride och Feministiskt Forum. Det senare hette "Feministiska reformer vi väntar på" och utgick från de juridiska begränsningarna i dagens diskriminerande föräldraskapslagar och arrangerades ihop med RFSL och RFSU.

På Framtidsarenan arrangerade vi ett livesänt webinarium ihop med RFSU, RFSL och ADB Stockholm Sveriges familjepolitiska lagstiftning som är i stort behov av reformering. Alla barn måste ha rätt till sina föräldrar, oavsett till exempel föräldrarnas kön eller sexuella läggning. Bland paneldeltagarna fanns riksdagsledamöter och föräldrar med egna upplevelser samt jurister från organisationerna som förklarade problematiken och juridiken.



*Bild: eventbilden från Facebook på ett litet barn och en vuxen som går hand i hand längs ett vattenbryn.*

### **Pride**

Vi hade planerat deltagande på två pridefestivaler i landet under 2020:

- Under *Stockholm Pride* deltog vi i planeringen av ett livesänt seminarium anordnat av RFSU om samkönade föräldrapar som flyttar till Sverige och riskerar att förlora sitt föräldraskap i samband med flytten hit. I webinariet gavs exempel på praktiska problem som uppstår idag vilket kommenterades av riksdagsledamöter med ansvar på området. Seminariet arrangerades av RFSU, RFSL, ADU och ADB Stockholm Syd. Vi ingår alla i ett familjepolitiskt nätverk. I panelen deltog även föräldrar som berättade om sina erfarenheter av att flytta från Spanien till Sverige med ett barn – som då förlorade en av sina mammor rent juridiskt. Detta är ett ärende som ADU drivit under flera år.
- Årets upplaga av *Welcome Out*, Uppsalas internationella pridefestival, ställdes in 2020.

### **Uppsala Rödakorskrets**

Inför Uppsala Rödakorskrets vecka mot rasism hade vi som föregående år, planerat flertalet aktiviteter, utbildningar och informationstillfällen samt en utställning från Forum för levande historia, "Jag kom ensam" om judiska barn på flykt under andra världskriget. Samtliga aktiviteter blev dessvärre inställda på grund av pandemin utom utställningen men av förklarliga skäl blev den inte välbesökt. Ett av de planerade inslagen under veckan, en föreläsning om rasismens normalisering, med Elena Namli flyttades istället till vårt Forum mot diskriminering, se ovan.



*Bild från utställningen "Jag kom ensam", Forum för levande historia*

### **Samverkan mellan antidiskrimineringsbyråerna**

Sveriges lokala antidiskrimineringsbyråer samverkar i en mängd forum och frågor. I avsaknad av en riksorganisation organiserar vi istället samverkan tematiskt i grupper för kompetensutveckling, samverkan och erfarenhetsutbyten. Under 2020 har samverkan mellan byråerna stärkt genom regelbundna möten ca var tredje vecka. Det har varit ett ovärderligt forum där vi har kunnat samarbeta och vidareutveckla projekt, skrivelser och kampanjer gemensamt. Året inleddes med en verksamhetsledarträff i Göteborg som gästades av Felix

König, politiskt sakkunnig hos Åsa Lindhagen. Vi har även fortsatt med de forum som fanns sedan innan:

- Barnrättsnätverk kring ärenden och utbildning som rör barn.
- Träffar för byråer i Region Mitt
- Verksamhetsledarträffar
- Handläggartträffar
- Utbildarträffar

## Remissyttranden, debattartiklar och annan opinionsbildning

ADU har i uppdrag att opinionsbilda mot diskriminering och ojämlikhet. Det gör vi i alla delar av verksamheten men medialt och utåtriktat görs det framförallt genom remissyttranden och debattartiklar. När vi opinionsbildar i media görs det både enskilt och i samverkan med andra byråer och organisationer.

- Skrivande av ADB:ernas svar på rekommendationerna till Sverige i FN:s Universal Periodic Review (UPR) vilka vi senare även publicerade på hemsida och Facebook.
- Referensgruppsdeltagande inför utredningen om en effektiv och ändamålsenlig tillsyn av diskrimineringslagen.
- Skrivelse till DO om behovet av rättsutredningar kopplat till pronomenanvändning.
- Inspel till FNs högkommissionär för mänskliga rättigheter (OHCHR) om diskriminering i pandemitider, samordnat av MR-fonden.
- Deltagande i alternativrapport för CAT, tortyrkonventionen, samordnad av Civil Rights defenders.
- Remissvar betänkandet SOU 2020:27 Högre växel i minoritetspolitiken – starkt samordning och uppföljning.



*Bild: Anna Stendin på sakråd 2019 på Regeringskansliet om UPR bredvid Bojan Brstina, ADB Stockholm Syd, som senare ledde till att vi ansvarade för en större del av skrivandet i ADB:ernas svar på kritiken mot Sverige.*

2020 deltog vi även i skrivandet av bland annat följande debattartiklar och inlägg:

- ”Rätten till genetiskt ursprung är bara bullshit”, Aftonbladet
- ”Diskriminerande struktur byggs in på arbetsplatserna”, Barometern Oskarshamns Tidning
- ”Regelrätt hat i kritiken mot Ibn Rushd”, Uppsala Nya Tidning
- ”Förbättra skyddet för personer med funktionsnedsättningar”, Dagens samhälle
- ”Diskriminering” Autism och Aspergerföreningen Uppsala län



*Bild på artikel i Uppsalatidningen*

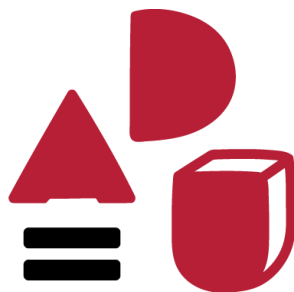
Vi intervjuades även i Uppsalatidningen om diskriminering mot en anställd i byggbranschen, och i en artikel om feminism i Sverige i en blogg av en pakistansk aktivist som hade deltagit vid en av våra workshops på Stockholm pride 2019.

## Kompetensutveckling/fortbildning

ADU är noggranna med att hålla oss uppdaterade på områden som rör verksamhetens olika delar. I syfte att fortbilda oss samt skapa nya möjligheter till kompetensutveckling och samverkan har vi under året utvecklat vår kompetens genom utbildningar, nätverksträffar, konferenser, releaser, frukostseminarium och panelsamtal på områden som rör:

- ”Oavsett kön: lansering av metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete” (RFSL)
- ”Våld i unga, nära relationer” (Länsstyrelsen Uppsala: Länsgruppen mäns våld mot kvinnor)
- ”Respekt för rättigheter” (Funktionsrätt)
- ”Aktiva Åtgärder” (Örebro Rättighetscenter)
- ”Skriv så man begriper” om att skriva för personer med kognitiva funktionsnedsättningar (Myndigheten för delaktighet, MFD)
- Rättighetsvandring (Rättighetcentrum Västerbotten, RCV )
- ”Antirasism i myndighetsvärlden” (Amphi)
- ”Effektivitet i mailhantering” (Sensus)
- ”Samtal om rasismens normalisering” (Uppsala universitet, Uppsala kommun, Länsstyrelsen i Uppsala län, Region Uppsala och samordningsfunktionen för civila samhället i Uppsala, den Lokala Överenskommelsen)
- ”Respekt för rättigheter - om självbestämmande” (Funktionsrätt)
- ”Rasim inom vården” (Afrosvenskarnas forum för rättvisa)
- ”Hur kan alla barns röster bli hörda i skolan?” (Funktionsrätt)
- ”När samhället tystnar” (Civil rights defenders)
- Barnrättsdagen i Norrbotten: Barnkonventionens dag
- Barnrättsdagarna 2020 "Barns rätt till utveckling"
- Tryggare rum i konfirmandverksamheten, (Sensus)

# Stort tack för i år!



**antidiskrimineringsbyrån  
upsala**

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala  
Sensus Svealand, Västra Ågatan 16, 753 09 Uppsala  
018-661950 (Sensus växel)  
[adu@sensus.se](mailto:adu@sensus.se)  
[www.antidiskrimineringupsala.se](http://www.antidiskrimineringupsala.se)



**sensus**

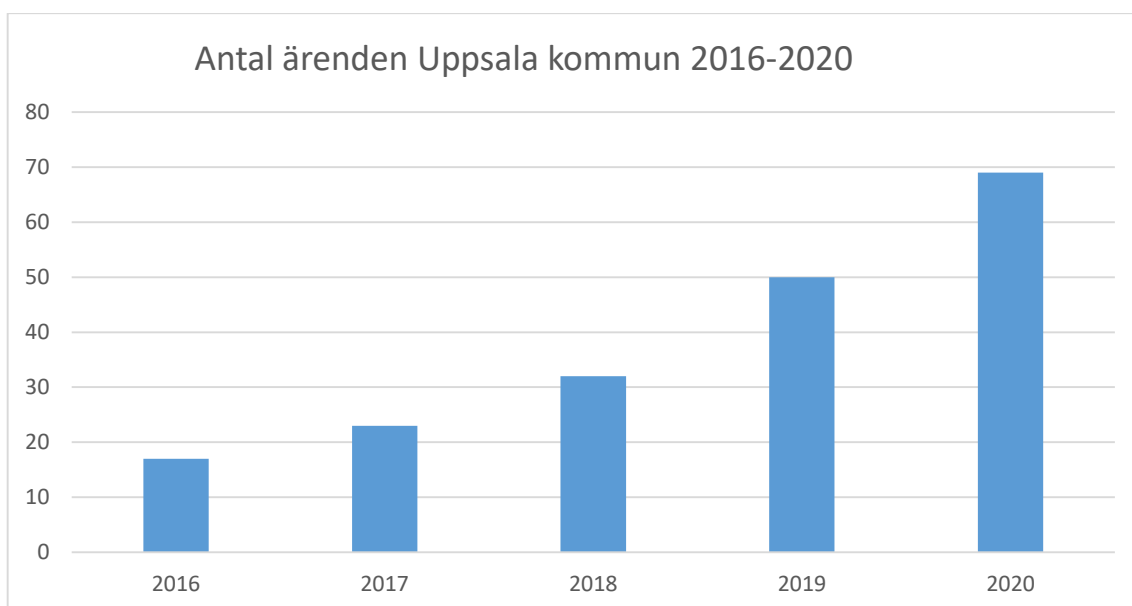
## Bilaga verksamhetsberättelse 2020

### Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) för Uppsala kommun

Denna bilaga rör specifikt ärenden och verksamhet i Uppsala kommun, utöver det som återges i vår ordinarie verksamhetsberättelse för 2020. Detta var ADUs femte år som antidiskrimineringsverksamhet i kommunen. Det innebär att den statistik vi kan ta fram för verksamhetens första fem år inte kan leda till alltför omfattande slutsatser om diskrimineringen i kommunen. Vi vet också att mörkertalet är stort, både nationellt, regionalt och lokalt och statistiken bör ses i ljuset av detta. Det som vår statistik däremot visar är att funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet är de vanligaste diskrimineringsgrunderna i de diskrimineringsärenden som anmäls till ADU. Detta går i linje med övrig nationell statistik över anmäld diskriminering till Diskrimineringsombudsmannen, DO.

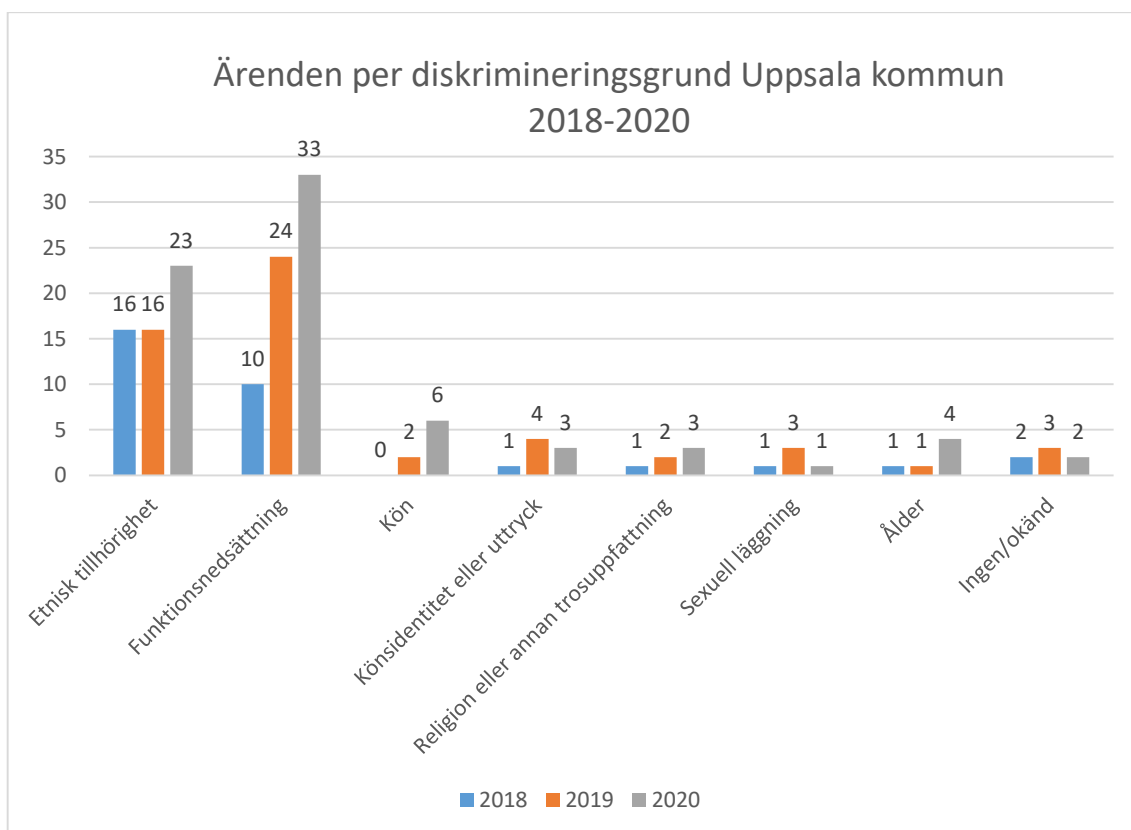
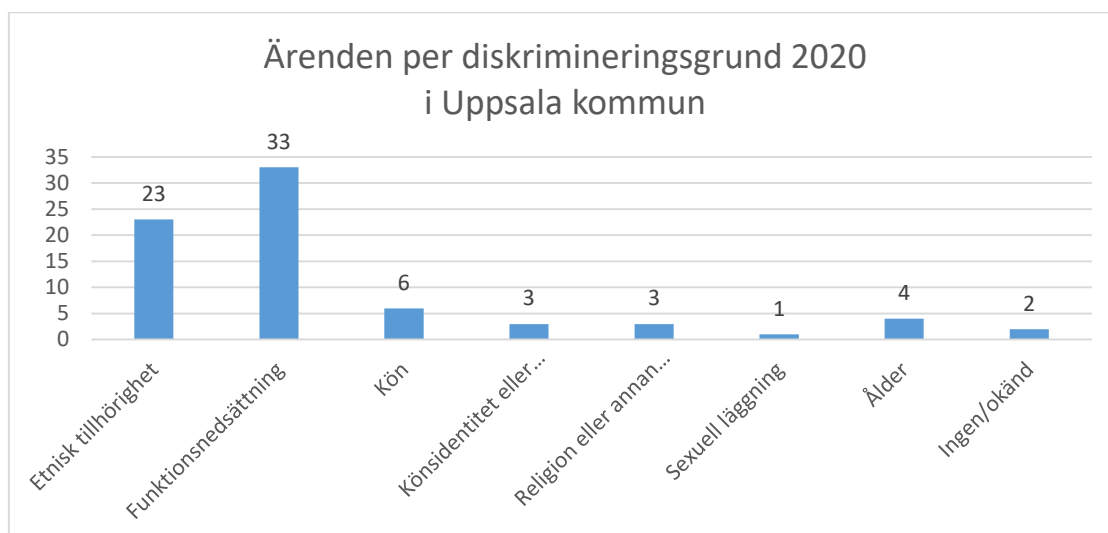
#### Ärenden i Uppsala kommun

Under 2020 har ADU hanterat 102 juridiska rådgivnings- och insatsärenden till enskilda. 69 av årets ärenden gällde invånare eller verksamheter i Uppsala kommun vilket är en ökning i absoluta termer mot 2019, men liknar 2019 i relativa termer i andelen ärenden av totalen i upptagningsområdet, dvs Uppsala län.

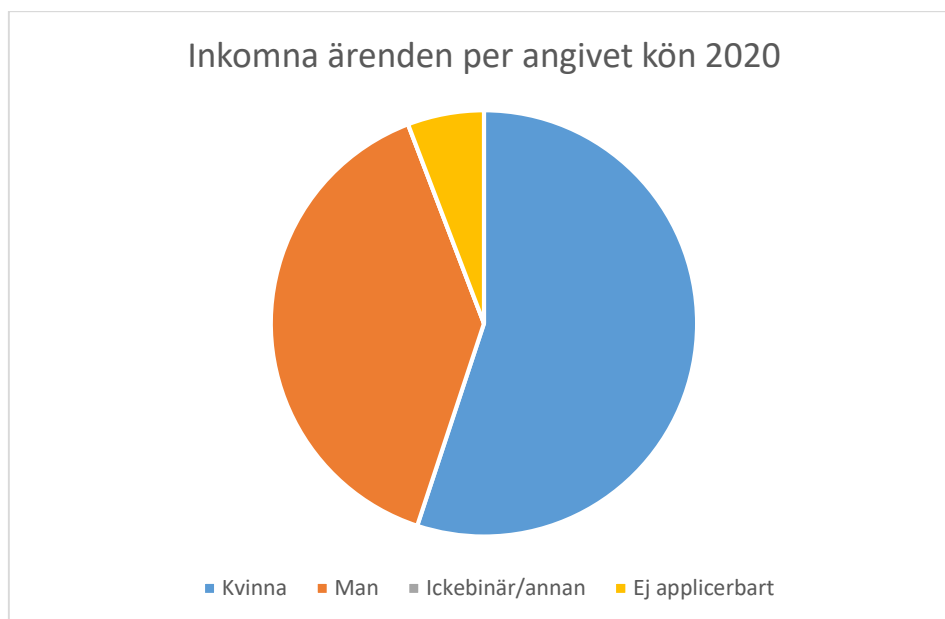


Av dessa 69 ärenden rörde 33 diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning och 23 diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Det är en ökning i både absoluta och i viss mån relativa tal. Sex ärenden rörde kön, fyra rörde ålder, tre rörde könsöverskridande identitet och uttryck, tre religion eller annan trosuppfattning ett ärende rörde sexuell läggning, Slutligen hade vi två ärenden som kategoriseras som övrigt. Det ena ärendet visade sig inte ha en direkt

koppling till någon eller några av de skyddade diskrimineringsgrunderna, och det andra ärendet handlade om händelser mellan privatpersoner där rekvisiten om ett lagstadgat samhällsområde saknades. Flera ärenden under året rörde multipla diskrimineringsgrunder vilket innebär att diskrimineringen skedde på flera grunder som samverkar. Därför överstiger antalet ärenden per diskrimineringsgrund det totala antalet ärenden.



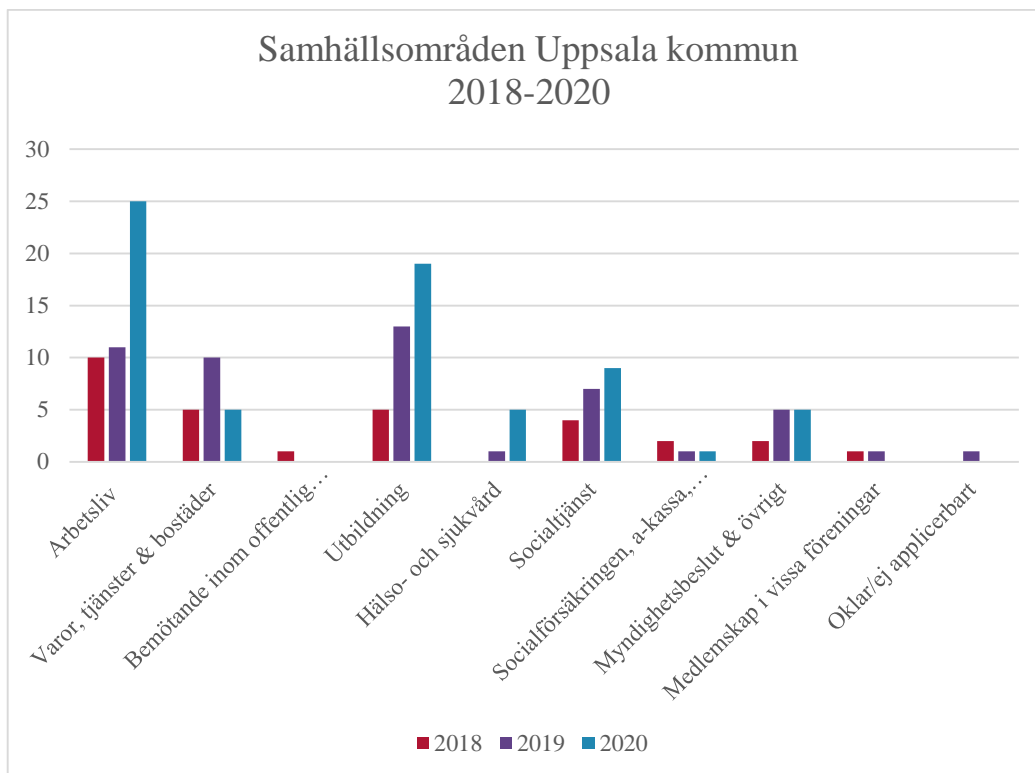
Relativt sett har fler kvinnor anmält diskriminering till ADU 2020, 38 kvinnor jämför med 27 män och fyra ärenden som varit ej applicerbart. Det rör två ärenden som består av flera personer, ett ärende där kön ej angivits och ett som gällde en organisation som sökte råd och stöd.



När det gäller ålder rörde 54 ärenden myndiga klienter medan 15 ärenden rörde barn som klienter. Det är en markant ökning i både relativa och absoluta tal mot 2019. Majoriteten av dessa ärenden rör barn och elever med funktionsnedsättning och skolors bristande tillgänglighet.

Statistiken visar inte hur stor arbetsinsats som lagts ned på ärendena. Insatsärenden som rör barn kräver i regel mycket mer handläggningstid än många ärenden till vuxna personer. Oftast är det en anhörig till barnet som kontaktar oss. Vi ser alltid till barnets bästa och det krävs ofta fler möten för att säkerställa att barnets intressen och bästa tillgodoses.





När det gäller skyddade samhällsområden ser vi att anmälningar inom arbetslivet åter är överrepresenterat i 2020 års statistik, tätt följt av utbildningsområdet. Det skiljer sig förra året då utbildningsområdet var det vanligast anmälda samhällsområdet. I arbetslivet är det främst diskriminering med koppling till etnisk tillhörighet som anmäls och i skolan

Ökningen inom utbildningsområdet jämfört med tidigare år beror sannolikt på att vi fortsatt utbildat i, och spridit information till, diverse intresseorganisationer och inom utbildningsväsendet. Nationellt ser vi också en ökande utsatthet i grundskolor och högskolor för elever och studenter med funktionsnedsättning som inte får det stöd de behöver och har rätt till vilket också bidrar till en ökning av den här typen av ärenden nationellt. En ytterligare förklaring till denna ökning kan vara att vi har opinionsbildat mycket under året gällande bristande tillgänglighet i skolan men även att vi utbildat mycket kopplat till utbildningsområdet både i grundskolor och högskolor genom Verktygsboken PraLin. Ökningen inom arbetslivet är både kopplad till diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning, varav den senare ökat även relativt sett, även om etnisk tillhörighet fortfarande utgör den vanligaste diskrimineringsgrunden.

En slutsats som kan dras av denna statistik är att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet i arbetslivet och funktionsnedsättning inom utbildningsområdet var de vanligaste fallen av diskriminering som anmäldes till ADU i Uppsala kommun 2020. Detta stämmer också överens med statistiken för hela vårt upptagningsområde, Uppsala län.

#### **Exempel på ADUs juridiska ärenden i Uppsala kommun 2020**

- Studenter, elever och barn med funktionsnedsättningar nekats anpassning, tillgänglighet och hjälpmedel i förskola, grundskola och högskola.

- Barn med könsöverskridande identitet och uttryck kränks i förskola då personalen vägrar använda barnets pronomen.
- Arbetsförmedlingen dömdes att betala diskrimineringsersättning till arbetssökande som diskriminerats med koppling till etnisk tillhörighet. Arbetsförmedlaren misstrodde den arbetssökandes medborgarskap trots att hon uppvisade godkänd legitimation.
- Anställd med funktionsnedsättning nekats anpassningar.
- Anställd blir uppsagd pga graviditet.

### Utbildningar i Uppsala kommun 2020

Vi har hållit totalt 45 utbildningar och informationsspridningstillfällen 2020, majoriteten i digitala forum. Av dem var fyra öppna för allmänheten dvs. även deltagare utanför vårt upptagningsområde, ett tillfälle var för Region Norrbotten. Av övriga 39 tillfällen utfördes 36 utbildningar och informationsspridningstillfällen i eller för Uppsala kommun. Tre tillfällen var öppna för deltagare från Uppsala län. Vi har nått över 1100 enskilda personer i Uppsala kommun med utbildningar, informationsspridning och förebyggande aktiviteter 2020, trots, eller kanske tack vare pandemin och en snabb övergång till digitala kanaler.

Vi har även erbjudit kortare information om byrån och om diskriminering vid mässor eller event såsom MR-nätverkets 8-marsfirande och SIUs 8-marsfirande i Gottsunda eller på besök i olika verksamheter såsom det kommunala ungdomshänget Café Colorful. Av våra längre utbildningar var majoriteten av tillfällena specifikt riktade till kommunala tjänstepersoner och verksamheter inom kommunen. Exempelvis 3 processer för hbtq-diplomering av elitfotbollslag och processledning av personal i alla kommunala grundsärskolor.

Nedan är en lista över de utbildningar och informationsspridningstillfällen vi hållit i Uppsala kommun. För mer detaljerad information om våra utbildningar, se verksamhetsberättelsen 2020 i sin helhet.

- Processledning om praktiskt arbete med lika rättigheter för personal i kommunala grundsärskolor
- Grundutbildning i HBTQ för kommunalt anställda
- HBTQ-diplomering av tre elitfotbollslag som tränar på nya Studenternas IP
- Processledning av ledare och lägerchefer vid KFUM:s sommarkollo vid Alnäs
- Utbildning om diskriminering, med fokus på ålder, för anställda på Uppsala universitet
- Utbildning om diskriminering för Uppsala universitets student- och doktorandombud
- Informationstillfälle för KSAU, kommunstyrelsens arbetsutskott
- Utbildning på ungdomsverksamhet för HBTQ personer: Café Colorful
- Utbildning om Aktiva åtgärder mot diskriminering för personal på yrkesgymnasier på konferensen ”Koll på jobbet”
- Grundutbildning om diskriminering för fackförbund i länet
- Utbildning för anställda på Uppsala universitets studentkår
- Informationstillfällen på 8 marsfirande i Gottsunda och Stadsbiblioteket
- Informationsspridning på samtliga bibliotek i Uppsala samt öppen rådgivning.

# Verksamhetsplan Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU) 2021

Syftet med verksamheten är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för individer i samhället. ADU arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder och samhällsområden som skyddas enligt lag. Antidiskrimineringsbyråns uppdrag är att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning till personer som känner sig diskriminerade samt att arbeta förebyggande mot diskriminering genom information, utbildning, opinionsbildning och lokal samverkan med föreningar, företag, myndigheter, landsting, kommuner och andra organisationer.

Byråns verksamhet för råd och stöd i diskrimineringsärenden riktar sig främst till privatpersoner i länet. Men ADU ger även råd och stöd till verksamheter som kontaktar oss, till exempel kommunala tjänstemän, arbetsgivare och organisationer har kunnat kontakta oss. Vi erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning till individer som upplever sig diskriminerade inom alla samhällsområden. Mottagning sker via mail, telefon och bokningsbara mötestider. Verksamheten har god kontakt med DO samt ett brett nätverk av antidiskrimineringsverksamheter i landet.

Byråns förebyggande arbete består av en aktiv informationsspridning- och utbildningsverksamhet. Vi samarbetar med andra organisationer inom civilsamhället för att opinionsbilda i förebyggande syfte. Det innebär att vi sprider kunskap om diskriminering och arbete med lika rättigheter.

Samverkan med olika aktörer kopplat till lika rättigheter och antidiskriminering i Uppsala inleds kontinuerligt. Antidiskrimineringsbyrån samordnar, tillsammans med Sensus, flera nätverk som syftar till att uppmärksamma människorättsliga frågor och samordnar organisationer, politiker och tjänstemän i aktiviteter rörande dessa.

## **Sensus studieförbund som huvudman**

Sensus är en idéburen organisation som har 32 medlemsorganisationer på riksnivå och många fler på regional nivå. Sensus verkar utifrån såväl medlemsorganisationernas uppdrag som ett samhällsuppdrag. Sensus verksamhet utgår från demokratiska värderingar och respekt för den enskilda människan och arbetar mycket med mänskliga rättigheter och hållbarhetsfrågor. Sensus är partipolitiskt obundet. Sensus Svealand är en av sex Sensusregioner och är en egen juridisk person. Dess högsta beslutande organ är regionstyrelsen vars ledamöter har mycket god förankring bland medlemsorganisationerna. Regionchefen är regionens högsta tjänsteperson och rapporterar direkt till regionstyrelsen. 2018 bytte Sensus Uppsala-Härnösand namn till Sensus Svealand, men behåller samma organisationsnummer.

Sensus erfarenheter, etablerade kontaktnät och samverkan med andra aktörer utgör en god grund för att bära huvudmannaskapet, och för att nå ut till målgruppen, för ADU. Som huvudman har Sensus arbetsgivar- och budgetansvar. Sensus har en infrastruktur och organisation som bidrar till att byrån sätts i ett sammanhang som arbetsplats men som också ger byrån möjlighet till stöd i verksamheten genom tillgång till ekonom och administrativt stöd.

## **Finansiering**

Sensus ansöker årligen om statligt stöd från Myndigheten för civilsamhällesfrågor (MUCF) samt kommunalt stöd på tvåårsbasis från Uppsala kommun. Finansieringen kompletteras med intäkter från uppdrag och utbildningsverksamhet. Utöver detta kan andra projektansökningar för extern finansiering komma att göras i framtiden.

### **Statligt stöd**

Regeringen har årligen avsatt medel för antidiskrimineringsverksamhet, för närvarande cirka 28 miljoner till landets 18 antidiskrimineringsbyråer. Medlen fördelas av MUCF. För 2020 har varje byrå tilldelats 1 555 555 kr. För 2021 är prognosen att varje byrå tilldelas ett återigen minskat belopp då ytterligare byråer beräknas beviljas medel och de totala medlen inte utökats.

Regeringens utvärdering av antidiskrimineringsverksamheterna visar att de utgör ett viktigt komplement till DO och fackförbund samt att det statliga stödet är viktigt för att bevara verksamheternas oberoende gentemot lokala aktörer.

### **Kommunalt stöd**

Sensus avsåg tidigare att ansöka om ett årligt verksamhetsbidrag från Uppsala kommun som motsvarar ca 3 kr per invånare och år för ADU:s verksamhet. För 2019 beviljades ett stöd på 679 000 kr. För 2020 beviljades ett stöd på 680 000 kr och för 2021 700 000 kr. Detta motsvarar en faktisk minskning jämfört med tidigare med tanke på prisutveckling samt befolkningsökning och är ett mindre belopp än det Sensus ansökte om (motsvarande ca 4 kr).

### **Egenfinansiering**

ADU genomför utbildningar och andra uppdragsinsatser som kompletterar verksamhetsbidraget med andra intäkter.

### **Lokaler**

ADU har sina lokaler, kontor och mottagningsrum, i Sensus befintliga lokaler på Västra Ågatan 16 i Uppsala. Lokalerna har god tillgänglighet och ligger centralt i Uppsala. Vid föreläsningar och informationsuppdrag använder vi även andra lokaler och eftersträvar i möjligaste mån att endast nyttja lokaler med mycket god tillgänglighet.

### **Verksamhetens syfte**

ADU:s verksamhet syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för individer i samhället. Vi arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder och samhällsområden som skyddas enligt lag. Våra målgrupper är personer som riskerar att diskrimineras och verksamheter som riskerar att diskrimineras.

Vårt uppdrag kan sammanfattas i tre punkter:

1. Att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd till individer som upplever sig vara diskriminerade.
2. Att arbeta förebyggande mot diskriminering och främjande för lika rättigheter och möjligheter genom information och utbildning.
3. Att uppmärksamma diskrimineringsfrågor och verka opinionsbildande mot diskriminering.

## Mål och aktiviteter för verksamhetsår 2021

### ÖVERGRIPANDE FOKUSOMRÅDEN OCH AKTIVITETER FÖR 2021

1. Strategisk kommunikation
2. Omvärldsbevakning
3. Utbildning
4. Utveckling av struktur för rådgivning och ärendehantering

### ÄRENDEHANTERING OCH RÅDGIVNINGSVERKSAMHET

#### Övergripande mål

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala bedriver ett arbete som leder till ökad kunskap om diskriminering och aktiva åtgärder mot diskriminering.

Invånare i länet som utsätts för eller upplever diskriminering har en verksamhet att vända sig till för kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd.

#### Delmål

1. ADU erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning, och ökad möjlighet till upprättelse, till privatpersoner i diskrimineringsärenden.
2. ADU har utvecklat arbetssätt och metoder för att erbjuda stöd till personer som utsätts för kränkningar kopplade till diskriminering.
3. ADU når invånare i hela Uppsala län.
4. ADU skapar underlag för att kunna följa diskriminering som sker i Uppsala län.

#### Aktiviteter:

- Erbjuder bokningsbara mötestider för rådgivning, medling och stöd. ADU nås via telefon, e-post och webbformulär.
- Erbjuder öppen rådgivning om diskriminering till allmänheten av juristvolontärer.
- Vidareutveckla struktur för rådgivning och ärendehantering.
- Tillhandahålla information på olika språk om den kostnadsfria juridiska rådgivningen och stödet vi kan erbjuda genom utskick till kommunala och ideella aktörer i Uppsala län.
- Vidareutveckla guide som informerar klienter om vad som händer när de vänder sig till oss.
- Kompetensutveckla och bedriva omvärldsbevakning kring kommande lagändringar och praxis.
- Samverka med Diskrimineringsombudsmannen, DO, samt Sveriges övriga antidiskrimineringsbyråer.
- Kontinuerligt sammanställa anonymiserad statistikföring i enlighet med GDPR och riktlinjer.
- Kontinuerligt sammanställa fallbeskrivningar.

- Årlig analys av statistik utifrån diskrimineringsgrund och samhällsområde.
- Driva vissa ärenden i domstol när så är möjligt och motiverat.
- Vidareutveckla beredskapen för ytterligare digitala omställningar eller andra förändringar i det fall det krävs med hänsyn till rådande pandemi.

## **FRÄMJANDE & FÖREBYGGANDE**

### **Övergripande mål**

#### **FRÄMJANDE OCH FÖREBYGGANDE**

ADUs arbete ökar kunskapen hos privatpersoner och organisationer i Uppsala om rättigheter, diskriminering och aktiva åtgärder. ADU främjar mänskliga rättigheter och ett proaktivt antidiskrimineringsarbete inom alla samhällsområden genom utbildning, samverkan och opinionsbildning.

#### **Delmål**

1. ADU genomför utbildningar och sprider information till allmänheten, myndigheter, näringslivet och civilsamhället i Uppsala län.
2. ADU är med och utvecklar antidiskrimineringsarbete på lokal och nationell nivå.
3. ADU skapar fora för samverkan mellan aktörer från offentlig verksamhet, näringsliv, civilsamhälle och politiken och bidrar till en nyanserad debatt om diskriminering och mänskliga rättigheter

#### **Aktiviteter**

- Erbjudna studiebesök i våra lokaler.
- Genomföra utbildningar i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och motverka diskriminering.
- Vidareutveckla metoder för arbete med lika rättigheter och antidiskriminering.
- Nå ut med vår spetskompetens kring aktiva åtgärder inom utbildningsområdet och sprida Verktygsboken Pralin.
- Fortsätta arbetet med att skapa en PraLin för grundsärskolan.
- Hålla öppna utbildnings- eller informationsinsatser för allmänheten.
- Vidareutveckla digitala utbildningar.
- Undersöka möjligheten att delta i universitetets insparksvecka.
- Sprida befintliga material till våra olika målgrupper.
- Sprida material från myndigheter och andra ideella organisationer som arbetar med rättighetsfrågor.
- Uppmärksamma samtliga diskrimineringsgrunder genom särskilt fokus i utbildning, föreläsningar för allmänheten, samverkan, kompetensutveckling eller opinionsbildning.
- Vidareutveckla beredskapen för ytterligare digitala omställningar eller andra förändringar i det fall det krävs med hänsyn till rådande pandemi.

- Delta i samordnandet av MR-nätverket samt delta vid andra strategiska arenor för att sprida information.
- Delta i och utbilda under Welcome Out/Uppsala Pride.
- Delta i planeringen av MR-dagarna i Uppsala och anordna minst ett seminarium samt bemanna en monter under dagarna för spridning av information och material (om inställt -20)
- Erbjuda mötesplatser för erfarenhetsutbyte och skapa möjligheter till samarbete mellan ideella organisationer, företag, kommun, landsting, myndigheter och andra organisationer.
- Planera och genomföra volontärverksamhet som kan sprida information om diskrimineringslagen och vår ärendehantering.
- Samverka med DO, andra myndigheter och antidiskrimineringsverksamheter, kommunala verksamheter samt aktörer från civilsamhället.
- Samverka med civilsamhälle och intresseorganisationer som leder till minst en öppen utbildningsinsats.
- Delta i samhällsdebatter, nätverk och samråd.
- Skriva remissvar och delta i parallellrapportering rörande mänskliga rättigheter och diskriminering.
- Samverka med Röda korset genom utbildning under deras vecka mot rasism
- Vidareutveckla vår plan för strategisk kommunikation med särskilt fokus på hemsida, mediehantering och lobbyism.
- Omvärldsbevaka genom internationell samverkan i diskrimineringsfrågor.
- Planera och genomföra en podd om diskriminering.
- Sprida information om byrån och diskrimineringslagen i samtliga kommuner i länet med särskilt fokus på Tierp och Knivsta kommun.
- Vara aktiva i sociala medier för att sprida information och opinionsbildning om och mot diskriminering.
- Se över möjligheten att ta in en praktikant.

Gällande följdfrågor till ADU från Milena Kraft, Uppsala kommun.

1. Riktat ni er till hela länet? Om ja, varför söker ni inte redan idag bidrag från andra kommuner i länet (i ansökan står att det ev kan bli så att ni kommer söka)? Ungefär hur mycket av er verksamhet sker i Uppsala kommun respektive andra kommuner i länet? Varför ser fördelnigne ut som den gör? Jag läser bl.a. att ni under 2020 haft 102 juridiska ärenden, varav 69 i Uppsala kommun. Betyder det att 33 ärenden rör andra kommuner i länet?
  2. Ni räknar med ca 155 555 kr mindre statligt bidrag och söker 280 000 kr mer bidrag av kommunen, hur går det ihop? 980 000kr innebär 40% höjning, hur motiverar ni detta? Samtidigt skriver ni att ni planerar dra ner på verksamheten. Hur går det ihop?
  3. 2020/2021 trodde ni att stödet från mucf skulle ligga på 1 400 000, men så blev det inte. Vad gör att ni tror att det kommer bli så denna gång?
  4. Är mucf's bidrag ett-eller flerårig?
  5. Vet ni något om hur det gick med ärendena som ni under 2020, alltså vad har de 102, respektive 69 ärendena för UK, gett för resultat?
1. Vi riktar oss till hela länet men har vårt säte i Uppsala kommun. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala startade på uppmaning av Uppsala kommun 2016 då den tidigare Diskrimineringsbyrån Uppsalas huvudman gått i konkurs. Sedan starten har byråns upptagningsområde varit Uppsala län men med ett tydligt fokus på Uppsala kommun Sedan starten har byråns upptagningsområde varit Uppsala län men med ett tydligt fokus på Uppsala kommun.

Efter att vi etablerade verksamheten har vi kontinuerligt sökt samverkan med andra kommuner. De kommuner vi har samtalat med om verksamhetsstöd har menat att det är ett krav att organisationen är registrerad i eller har kontor i kommunen. Vi arbetar även kontinuerligt för att nå ut i kommunerna för att bygga långsiktiga relationer som på sikt kan leda till utökad samverkan. Men det blir i regel bara enstaka informationstillfällen. Det blir därmed också något av ett moment 22 eftersom vi inte har resurser att ha ett kontor eller en massa verksamhet i en kommun innan vi etablerar oss där. Vi är en väldigt liten verksamhet och att avsätta personal som fysiskt befinner sig i flertalet kommuner kräver personella resurser vi inte har. Vi försöker varje år att fokusera på minst en kommun till, utöver Uppsala, för att arbeta upp kontakter och möjliga bidrag men hittills har det bara lett till enstaka samarbeten och utbildningar tyvärr. Ju fler aktiviteter vi utför i och för Uppsala kommun desto färre resurser har vi också att samverka med andra kommuner i länet, med en personalstyrka på tre personer.

Däremot ger vi råd och stöd till personer i samtliga kommuner i länet. 69 av 102 ärenden som hanterades 2020 var ärenden i Uppsala kommun. Övriga 33 rör klienter från andra kommuner i länet (Enköping, Håbo, Heby och Tierp), klienter som inte har velat uppge vilken kommun de ringer från (de kan därmed ha varit från Uppsala kommun men eftersom vi erbjuder rätten till anonymitet kan vi inte avkräva information om kommuntillhörighet), klienter i län där det inte finns byråer, eller i län där det finns en byrå men den rådsökande har velat få ett snabbt svar i ett brådskande ärende.

Att merparten av våra ärenden rör Uppsala kommun är inte någon slump med tanke på kommunens storlek i förhållande till övriga kommuners invånarantal, men även kopplat till att majoriteten av våra utbildningsuppdrag sker med Uppsala som målgrupp. Därtill är det många intresseorganisationer som också har sitt säte i Uppsala, varför utbildningar ges där men medlemmarna eller deltagarna kan i själva verket komma från övriga kommuner i länet vilket inte synliggörs i vår statistik.



Gällande vår förebyggande verksamhet i form av utbildningar och informations spridning var 37 av 45 aktiviteter i eller för personer i Uppsala kommun. Tre var för länet dvs även andra kommuner i länet kunde delta utöver Uppsala. Fyra var för allmänheten (digitalt) dvs deltagare från hela landet kunde delta utöver deltagare i Uppsala. En av de 45 var specifikt för Region Norrbotten.

2. Redan i ansökan för 2020-2021 ansökte vi om ett utökat bidrag för att kunna bibehålla kvalitet och kompetens i verksamheten (940 000 kr respektive 960 000 kr för 2021) men beviljades 680 000 respektive 700 000 istället. 2019 fick vi 679 000, de 1000 kr extra vi beviljades täckte inte vare sig kollektivavtalsenliga löneökningar eller hyreshöjningar eller andra kostnadsökningar och vi har behövt dra ner på andra kostnader. Verksamheten har därmed varit underfinansierad under flera år. Att ekonomin ändå gått ihop 2020 och 2021 beror dels på pandemin med minskade kostnader, dels att vi kunnat spara utbildningsintäkter från tidigare år.

Bidragen från MUCF har sedan 2018 minskat från 1 894 982 kr till 1 555 555 2021. Bidraget från MUCF har därmed minskat med ca 340 000 kr sedan 2018. Ytterligare minskningar är möjliga och tyvärr sannolika (se fråga 3 nedan). Överskott från uppdragsutbildningar och försäljning av utbildning och material från tidigare år i kombination med sjukskrivningar under 2019 möjliggjorde för att vi kunde spara vissa utbildningsintäkter som kunnat täcka upp för det egentliga underskott vi skulle lidit av 2020 och 2021 utifrån grundfinansieringen och de minskade utbildningsintäkter pandemin medfört.

I samband med att vi ska rekrytera en ny jurist då vår nuvarande jurist flyttat och byter jobb kommer vi att gå ut med en tjänst om 75%-100% beroende på hur stort bidrag vi får från MUCF och Uppsala kommun. Det är således 25% av personalstyrkan som eventuellt kommer att minska men vi kommer fortfarande att uppfylla byråns uppdrag så som det är formulerat i förordningen, dvs att ge råd och stöd i diskrimineringsärenden till enskilda och att arbeta förebyggande genom utbildning och opinionsbildning. Genom omstrukturering av verksamheten, personal och ytterligare effektiviseringar av metoder och arbetssätt ska det inte påverka verksamheten eller målgruppen märkbart.

Under 2021 har vi redan minskat ned på lokalkostnader och verksamhetskostnader (såsom marknadsföringskostnader och externa föreläsare i evenemang för allmänheten samt resekostnader) till ett absolut minimum. Vi ser dock inte att vi kan dra ner på verksamheten mer utan att det påverkar verksamhetens kvalitet och tillgänglighet för målgruppen.

Sammantaget är detta skälen till de bidragsnivåer vi nu ansöker om.

3. Bidraget från MUCF fördelas jämnt över antalet sökande byråer som beviljas stöd. Det betyder att ju fler byråer som beviljas bidrag desto lägre belopp får varje byrå. För 2021 inkom flertalet ambitiösa ansökningar från nya aktörer men dessa beviljades inte stöd av MUCF, några av dessa förmodas nu söka igen med förbättrade ansökningar utifrån den feedback de fick i förra omgången. Då det totala anslaget inte ökat ser vi därför att det är sannolikt att ytterligare en byrå beviljas bidrag (då det verkade vara nära att ytterligare byråer beviljades stöd för 2021). Vilket skulle göra 19 byråer som delar på samma summa, dvs varje byrå tilldelas 1 400 000 kr. Detta är samtidigt bara spekulationer och vi vet inte förrän i slutet av december hur det blir. Men vi vågar heller inte räkna med att bidraget ligger kvar på samma nivå ett ytterligare år när vi fått indikationer på att organisationer län som tidigare inte haft en byrå kommer att söka bidraget.
4. MUCFs bidrag är ettårigt. Vi har sedan starten 2016 fört en dialog med MUCF om att göra det flerårigt och dialogen fortsätter, de är också medvetna om problematiken. Men hittills är det alltså ettårigt. Jag vill också hänvisa till den rapport MUCF ger till departementet varje år (med

eftersläpning). Du finner den senaste här:

<https://www.mucf.se/publikationer/antidiskrimineringsverksamheter-2021>

5. Vet ni något om hur det gick med ärendena som ni under 2020, alltså vad har de 102, respektive 69 ärendena för UK, gett för resultat?

Samtliga ärenden vi får in erbjuds rådgivning och stöd av erfarna och kompetenta handläggare. I de fall vi inte ser att diskriminering går att styrka försöker vi ändå hjälpa den rådsökande vidare. Resultatet av ett ärende när det har avslutats beror dels på klientens önskemål och dels på förutsättningarna i det enskilda fallet. Vi utgår alltid från vad den som söker vårt stöd har för målsättning. Det innebär att våra ärenden präglas mycket av individens önskemål men också utifrån diskrimineringslagens förutsättningar och andra omständigheter i det enskilda ärendet såsom bevisning, preskriptionstid etc. Lokala lösningar är alltid vår första utgångspunkt för att försöka lösa ett ärende så snabbt och effektivt som möjligt för den enskilde.

Från vår rapportering och statistik för 2020:

#### Domstolsprocesser 2020

Under året avslutade vi två domstolsprocesser framgångsrikt. Det ena rörde en arbetsökande kvinna som diskriminerades av Arbetsförmedlingen Uppsala med koppling till etnisk tillhörighet då handläggaren vägrade tro att kvinnan var svensk medborgare på grund av sin dialekt. Arbetsförmedlingen dömdes att betala 10 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinnan. Ärendet drevs av ADU med stöd av jurister från Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr och Diskrimineringsbyrån Gävleborg.

Det andra ärendet rörde en man som nekades praktikplats på en kommunal arbetsplats i Stockholm med uttrycklig hänvisning till mannens etniska tillhörighet. Parterna förlikte innan muntlig förberedelse i domstol. Ärendet drevs av Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr med stöd av ADU:s jurist.

Kommentar: I domstolsärenden behöver vi samarbeta i själva processföringen iom att byråerna sällan har mer än en jurist vilket blir sårbart och en omöjlig arbetsbelastning för den enskilda juristen. Därav att vi har samarbetat med andra byråer i det ärende som gällde Arbetsförmedlingen i Uppsala. Det ärendet avgjordes som sagt utanför domstol varför vår arbetsinsats inte behövde bli så omfattande i assistansen till Stockholm Norr.

Av de 102 ärendena var 48 rådgivningsärenden. Det är ärenden som kan avslutas efter rådgivning och som inte kräver en mer omfattande utredning eller ytterligare insatser. 54 var insatsärenden dvs ärenden som kräver mer omfattande utredning och ytterligare insatser såsom möten med klient, möten med motpart, överklaganden, anmälningar till tex DO eller JK och en rad andra typer av insatser såsom opinionsbildande insatser.

Jag klipper in redovisningen från vår rapportering till MUCF nedan och adderar siffrorna differentierat utifrån Uppsala-ärendena kursiverat. Resultatbeskrivningar och rubriker beslutas av MUCF och det är dessa vi rapporterar utifrån:

Utan vidare insats/nedlagt: Totalt: 9 *Uppsala kommun: 8*  
Hänvisat vidare till annan organisation/myndighet: Totalt: 47 *Uppsala kommun: 25*  
Antal förlikningar/lokala lösningar: Totalt: 11 *Uppsala kommun: 10*  
Dom/offentligt beslut: Totalt: 2 *Uppsala kommun: 1*  
Kontakten pågår ännu: Totalt: 28 *Uppsala kommun: 22*  
Övriga: Totalt: 6 *Uppsala kommun 4*  
Totalt: 103 *Totalt Uppsala kommun 70*

Kommentar: Totalt antal ärenden (103) i typ av resultat överstiger det totala antalet (102) då ett ärende både fått en dom som vunnit laga kraft, men där vi fortsätter att ha kontakt med motparten, dvs de som diskriminerade, för att säkerställa att de ändrar sina rutiner och riktlinjer för att diskrimineringen inte ska upprepas. Detta ärende avses avslutas under våren 2021. *Kommentar till Uppsala kommun: det totala antalet (70) överstiger på samma sätt det egentliga antalet (69) av samma skäl som ovan.*

Kategorin "Hänvisat vidare" kan ge en missvisande bild då det kan ha föregåtts av ett långt utredningsarbete och kontakter med motpart, fackförbund mm men där vi behövt lämna ärendet vidare till tex facket.

Kategorin "Utan vidare insats/nedlagt" avser också ärenden där klienten inte återkommit trots upprepade kontakter. Det kan också handla om ärenden som inte omfattas av diskrimineringslagen men där vi inte kunnat hänvisa klienten vidare.

#### ÖVRIGT

Ärenden som klassats som avslutade i kategorin "övrigt" är exempelvis två ärenden som är kopplade till en grupptalan om rätten till hjälpmedel vid nationella prov för elever med dyslexi. Dessa ärenden kommer att återupptas i det fall det kommer prejudicerande domar i grupptalan.

Några av ärendena under övrigt avslutades pga att omständigheterna i klientens situation förändrades, exempelvis i två ärenden där vårdnadshavaren till klienterna efter två års arbete inte längre ville driva ärendena vidare. Då det ändå inte blivit till fördel för klienterna anser vi inte att det kan bedömas som en "lokal lösning" då själva diskrimineringen inte upphörde eller "löstes".

Ett ärende under övrigt gäller ett utredningsärende med flera omfattande och tidskrävande insatser men där klienten i slutändan inte återkommit.

Det sista ärendet under övrigt gäller ett ärende där vi delvis kom till en lokal lösning tillfälligtvis men där en domstolsprocess inte är att utesluta i framtiden. I detta ärende inväntar vi klientens önskan innan vi återupptar ärendet.