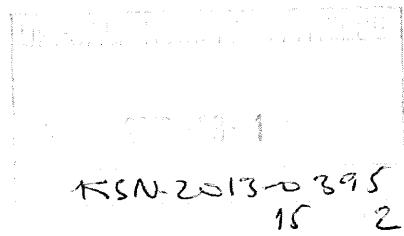


Handläggare  
Lagerkvist Monika

Datum  
2013-03-11

Diarinummer  
KSN-2013-0395



Kommunstyrelsen

## Diskrimineringsbyrån: Ansökan om medel för PROGRESS/AGERA II

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

**att** bevilja Diskrimineringsbyrån genom Uppsala Föreningsråd den egeninsats om 557 207 kr(66997 EURO, kurs 130307) som krävs för möjlighet att ansöka om och genomföra AGERA II som Sveriges PROGRESS-projekt 2012 (genomförande år 2013).

**att** stå för Diskrimineringsbyråns likviditetsgaranti på 1 061 843 kr (1 200 000 EURO, kurs 130307)

### Ärendet

PROGRESS är EU-kommissionens program (2007-2013) för att bland annat stödja medlemsländernas utveckling av arbetet mot diskriminering. Aktiviteterna som genomförs genom finansiering från PROGRESS ska komplettera existerande eller inplanerade nationella aktiviteter på antidiskrimineringsområdet.

Varje land har möjlighet att skicka in två ansökningar men det är ansvarigt departement som bestämmer hur många som ska skickas in, vem som får söka och även godkänna den svenska ansökan. Arbetsmarknadsdepartementet har gett Diskrimineringsbyrån möjlighet att söka för 2012 och aktuell ansökan inkom också till Uppsala kommun våren 2012 (**bilaga 1**). Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden beslutade genom ordförandebeslut i juni 2012 att bevilja egeninsatsen och likviditet (**bilaga 2**).

Handläggningstiden på Europeiska kommissionen har varit lång och nu gör Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens hårt ansträngda ekonomi att det i år saknas möjligheter att utbetalet ekonomiskt stöd till Diskrimineringsbyråns projekt(**bilaga 3**). Därför anledningen till att ansökan nu hamnat på kommunstyrelsens bord.

Europeiska kommissionen har den 25 februari 2013 beslutat att bevilja Diskrimineringsbyrån medel för projektet (**bilaga 4**). Diskrimineringsbyrån har tio dagar på sig att skriva under och returnera från det att avtalet har skickats från EU. Tiden är således knapp och ett beslut av kommunstyrelsens ordförande behövs snarast för att inte riskera att Diskrimineringsbyrån och Uppsala förlorar projektet.

#### *Föredragning*

Diskrimineringsbyrån och/eller delar av dess personal har varit delaktiga i alla tidigare PROGRESS-projekt vilka tillsammans lett till en utveckling av metoder och informationsmaterial för att nå ut till olika delar av samhället med vad den enskilde kan göra i ett diskrimineringsärende beroende på position. Dessutom har projekten förstärkt samarbetet mellan bland annat Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsbyråns anställda är väl förtroagna med PROGRESS ansökningsprocess, genomförande och rapporteringskarv.

Genom AGERA II avser Diskrimineringsbyrån att bygga vidare på det arbete som påbörjats med att utveckla arbetet mot diskriminering genom tidigare PROGRESS-projekt och vidareutveckla metoder för att förebygga och motverka diskriminering.

Projektets syfte är att kvalitetssäkra antidiskrimineringsarbetet i Sverige med utveckling av metoder och riktlinjer som skulle ha potential att spridas både nationellt och internationellt.

I ansökan beskrivs tre utvecklingsområden. Det första är utvecklingen av en struktur för etablering av ett nationellt kansli för stöd och kvalitetssäkring av antidiskrimineringsbyråernas arbete. Det andra handlar om att utveckla metoder och kompetens för lokalt antidiskrimineringsarbete, därvid skapa en struktur för möjligheten för intresseorganisationer att driva talan i domstol när det gäller diskrimineringsärenden. Det tredje området ska undersöka hur samverkan mellan en kommun, en lokal antidiskrimineringsverksamhet och ideella föreningar kan stärka den enskilda medborgaren genom att göra ett pilotprojekt i Uppsala kommun med unga personer med romsk bakgrund som syftar till att skapa egenmakt.

Tidigare PROGRESS-projekt har genomförts med placering i Stockholm med en stor nationell organisation som huvudman. Diskrimineringsbyrån i Uppsala har en hög kompetens och lång erfarenhet av antidiskrimineringsarbete.

Ett PROGRESS-projekt innebär en ökad exponering av Uppsala som stad och fler aktiviteter kommer att förläggas här vilket ger en möjlighet för kommunen att profilera sig i dessa frågor både lokalt, nationellt och internationellt. Projektet möjliggör också för kommunen att vidareutveckla sin tiopunktsplan inom ramen för sitt medlemskap i ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism) och att utveckla sitt arbete med att nå de mål som satts upp i regeringens strategi för romer i Sverige (SOU 2010:55). AGERA II-projektet ökar dessutom Uppsalas chans att få den nationella samordningsfunktionen för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer till staden.

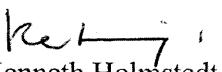
Besked har givits att kommunens ställningstagande till egeninsatsen krävs den 18 mars 2013.

*Ekonomiska konsekvenser*

Som framgår ovan har ärendet nått kommunstyrelsen sedan nämnden bedömt sig inte ha ekonomiskt utrymme att stå för kommunens del av finansieringen.

Kommunledningskontoret föreslår att kostnaden finansieras inom kommunstyrelsens konto för ERU-projekt.

Kommunledningskontoret

  
Kenneth Holmstedt  
Stadsdirektör

Ordförandesbeslut

Då ärendet inte kan avvakta sammanträde med kommunstyrelsen eller arbetsutskottet beslutar jag enligt ovanstående förslag

Uppsala den 11 mars 2013



Fredrik Ahlstedt  
Kommunstyrelsens ordförande

*bilaga 1*



Uppsala den 31 maj 2012

Till  
Uppsala kommun

Barn- och ungdomsnämnden  
Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden  
Socialnämnden för barn och unga

## Ansökan om egeninsats och likviditet till PROGRESS 2012 / AGERA II

Uppsala Föreningsråd ansöker härmed å DU:s vägnar om bidrag till egeninsats och likviditet för möjlighet att ansöka om och genomföra AGERA II som Sveriges PROGRESS-projekt 2012 (genomförande år 2013).

### **AGERA II – Uppsala kvalitetssäkrar svenska antidiskrimineringsarbete**

#### *Om PROGRESS*

PROGRESS är EU-kommissionens program (2007-2013) för att bland annat stödja medlemsländernas utveckling av arbetet mot diskriminering. Varje land har möjlighet att skicka in två ansökningar men det är ansvarigt departementet som bestämmer hur många som ska skickas in, vem som får söka och även godkänna den svenska ansökan. Alla länder får inte automatiskt projektmedel utan väljs genom en urvalsprocess enligt fastställda kriterier som bygger på ansökans överensstämmelse med de mål EU-kommissionen har med aktuell utlysning. Departementet vill ge DU möjlighet att söka för 2012.

Under åren har inriktning och krav kring medelstilldelning varierat. Inför ansökan 2012 ligger fokus på att:

- Förbättra kunskapen kring nyckelbegrepp och utveckla verktyg
- Utveckla nationella policies för att motverka diskriminering
- Identifiera praktiska metoder som kan spridas till andra medverkande länder
- Främja spridningen av information om EU och nationell lagstiftning inom antidiskrimineringsområdet (förbättra kunskapen kring nyckelbegrepp och utveckla verktyg)

Aktiviteter som genomförs genom finansiering från PROGRESS ska komplettera existerande eller inplanerade nationella aktiviteter på antidiskrimineringsområdet. Projektet ska alltså ligga i linje med de nationella mål som finns för antidiskrimineringsarbetet. Det finns även önskemål om att det projekt som beviljas ska bygga vidare på tidigare PROGRESS-finansierade projekt i det landet och även gärna andra EU-satsningar.

Totalsumman per projekt är 312 500 euro, där 20% (62500 euro) finansieras genom egeninsats, 40% (125 000 euro) betalas ut vid projektstart och 40% (likviditet på 125 000 euro) betalas ut inom sex månader efter att projektet slutredovisats och kostnaderna godkänts. Projektet ska slutredovisas inom två månader från projektslut.

Första året valde Sverige att inkomma med flera ansökningar vilket minskade projektmedlen för det projekt som beviljades. Därefter har Sverige endast skickat in en ansökan och följande har hittills blivit beviljade:

2007	MR-blobben	huvudman: MR-delegationen
2008	Växthuset	huvudman: Ombudsmännen/ DO
2009	AGERA – utan att diskriminera	huvudman: Svenska Röda Korset (SADB)
2010	Vägar till rättigheter	huvudman: DO

#### *Tidigare PROGRESS-projekt – den röda tråden*

Genom **växthus-projektet** utvecklade DO en kartläggningsmetod för arbetsplatser som stöd för att komma igång med det lagstadgade planarbetet. Inom projektet genomfördes ett antal regionala konferenser där bland annat växthus-metoden och den nya talerätten (Diskrimineringslagen 2008:567) för ideella organisationer presenterades. Målgruppen för projektet var fack och arbetsgivare. Inom ramen för projektet utbildades bland annat anställda vid Sveriges Antidiskrimineringsbyråer till handledare i metoden.

**AGERA – utan att diskriminera** var ett samarbete mellan Svenska Röda Korset, Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot racism och Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation. Målgruppen var i första hand ideella föreningar, i andra hand rättsväsende och media och i tredje hand allmänheten. Kortfattat syftade projektet till att öka kunskapen om mekanismerna bakom diskriminering, öka medvetenheten och kompetensen kring hur det går att förebygga och hantera upplevd eller uppmärksammad diskriminering samt ge insikt om hur diskrimineringen ser ut i Sverige idag.

Inom ramen för AGERA genomfördes en stor mängd aktiviteter. Bland annat utbildades utbildare från ideella organisationer som sedan i sin tur utbildade sina och andra föreningar och intresserade på lokal och regional nivå. Det gjordes en kartläggning av diskrimineringsärenden hos antidiskrimineringsbyråerna och DO, två utredningar kring vilka möjligheter som finns för ideella organisationer att använda sig av talerätten respektive diskrimineringstester, en inspirationsskrift för arbetsgivare kring möjligheterna att förena föräldraskap och förvärvsarbete och en handbok för arbete mot diskriminering. Informationsmaterial togs fram och där broschyren om vad som är diskriminering och vart du kan vända dig översattes till 25 språk. Utöver detta genomfördes även en

mängd seminarier och aktiviteter på både nationell och lokal/ regional nivå. AGERA-projektet har bland annat lett till att Sveriges Antidiskrimineringsbyråer blivit medlemmar i EGAM (European Grassroot Anti-racist Movement) samt tagit fram förslag på gemensamma stadgar för att bilda en nationell förening och i förlängningen ett nationellt kansli. (Se bifogad projektredovisning för AGERA-projektet för en fullständig redogörelse av projektet.)

**Vägar till rättigheter** drevs under 2011 av DO och målgruppen var ideella föreningar med fokus på aktivister för mänskliga rättigheter och humanjurister. Inom ramen för projektet besökte DO fyra städer i Sverige under sammanlagt fyra veckor (1 vecka/ stad). Varje vecka hade fokus på ett samhällsaktuellt tema för regionen som rör diskriminering och under den veckan försökte DO träffa så många ideella organisationer och myndigheter som möjligt. Utöver detta arrangerades även två tre-dagars-internat för aktivister. Resultatet från dessa dagar resulterade i en handbok för den som utsatts för diskriminering. Utöver detta deltar projektet även med seminarier på bland annat Almedalen i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer. Projektet inleddes även med ett samråd med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer. Till detta tillfälle hade Volker Frey från Österrike bjudits in för att berätta om hur han byggt upp en talerättsorganisation i Österrike.

**Projekten har tillsammans lett till** en utveckling av metoder och informationsmaterial för att nå ut till olika delar av samhället med vad den enskilde kan göra i ett diskrimineringsärende beroende på position samt förstärkt samarbetet mellan bland annat Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och DO. AGERA-projektets handbok har blivit spridd och uppskattad inom många olika samhällssektorer.

### *PROGRESS 2012 – AGERA II?*

Genom AGERA II skulle det finnas möjlighet att bygga vidare på det arbete som påbörjats med att utveckla arbetet mot diskriminering genom tidigare PROGRESS-projekt och vidareutveckla metoder för att förebygga och motverka diskriminering.

Projektet skulle bygga vidare på den kunskap som byggts upp kring olika metoder för att handlägga diskrimineringsärenden för att vidareutveckla arbetet mot diskriminering i termer av kvalitetssäkring.

Projektet syftar till att kvalitetssäkra antidiskrimineringsarbete i Sverige med utveckling av metoder och riktlinjer som skulle ha potential att spridas både nationellt och internationellt.

1. Utveckla en struktur för etablering av ett nationellt kansli för stöd och kvalitetssäkring av antidiskrimineringsbyråernas arbete.
  - a. Utreda hur de olika antidiskrimineringsbyråerna i Sverige handlägger ärenden.
  - b. Utveckla webbsidan för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och AGERA-projektet.
  - c. Ta fram riktlinjer för ärendehantering inom Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (inklusive medling som metod och hur det är möjligt att gå vidare till domstol).
  - d. Framtagandet av informationsmaterial till enskilda om vad som händer när någon vänder sig till en av Sveriges antidiskrimineringsbyråer.
  - e. Samråd med nätverk av ideella organisationer om hur det går att utveckla antidiskrimineringsarbetet och identifiera vad som krävs för att göra det. Dessa samråd ska resultera i en framtrogen budget och förslag på handlingsplan för en möjlig etablering av en nationell kanslifunktion.

- f. Deltagande i samband med Almedalen och MR-dagarna för att sprida information.
2. Utveckla metoder och kompetens för lokalt antidiskrimineringsarbete, däribland skapa en struktur för möjligheten för intresseorganisationer att driva talan i domstol när det gäller diskrimineringsärenden.
    - a. Undersöka hur andra länder gjort talerätten praktiskt möjlig.
    - b. Etablera en struktur för en talerättsorganisation.
    - c. Kompetensutveckla antidiskrimineringsverksamheterna.
  3. Undersöka hur samverkan mellan en kommun, en lokal antidiskrimineringsverksamhet och ideella föreningar kan stärka den enskilda medborgaren genom att göra ett pilotprojekt i Uppsala kommun med unga personer med romsk bakgrund som syftar till att skapa egenmakt (empowerment) att påverka och delta i samhället på likvärdiga villkor.
    - a. Tillsammans med ungdomarna ta fram en handlingsplan för året med mål och aktiviteter.
    - b. Genomföra workshops och utbildningsinsatser där ungdomarna får utveckla sin förmåga att argumentera muntligt och skriftligt samt ta kontakter och påverka i syfte att nå uppsatta mål.
    - c. Göra studiebesök hos exempelvis kommunfullmäktige, DU, Diskrimineringsombudsmannen, riksdagen och Europaparlamentet.
    - d. Sammanställa och sprida information om utfallet och erfarenheterna från Uppsala-projektet till övriga kommuner samt på EU-nivå.

Möjligheterna att utvärdera projektet genom processutvärdering och följeforskning ska undersökas.

Bakgrunden till projektet bygger delvis på de erfarenheter som gjordes under AGERA-projektet, delvis på den utveckling som EU och även regeringen indikerat för utvecklingen av antidiskrimineringsarbetet samt ett såväl internt som externt påtalat behov av att etablera ett nationellt kansli för att stödja och utveckla de lokala antidiskrimineringsbyråernas arbete och som samtidigt kan fungera som kanal vid samarbeten på nationell nivå.

#### *AGERA II – ett Uppsala-baserat projekt?*

PROGRESS-projekten har hittills genomförts med placering i Stockholm med en stor nationell organisation som huvudman. Vi ser flera skäl till varför det skulle vara lämpligt att lägga PROGRESS 2012 med bas i Uppsala hos Uppsala Föreningsråd med stöd från Uppsala kommun.

#### **Potentialen att driva AGERA II genom Uppsala Föreningsråd/ DU**

Det finns flera anledningar till varför Uppsala Föreningsråd och Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) blivit tillfrågade om det finns intresse att söka PROGRESS 2012. Den form av samarbete mellan sammanlagt 17 projektorganisationer som AGERA – utan att diskriminera var uppbyggt kring är inte lämpligt för denna typ av projektmedel, vilket gör att det är att föredra att arbetet ligger på en antidiskrimineringsbyrå och att övriga ingår genom samarbete. AGERA – utan att diskriminera genomfördes till stora delar genom insatser från de anställda på Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) där exempelvis ordinarie verksamhetsansvarig under projektperioden var utlånad till Svenska Röda

Korset som projektledare, tf. verksamhetsansvarig var anställd på 30% i projektet som projektassistent till projektledaren och DU:s jurist var ansvarig för arbetet med diskrimineringstester samt den nationella kampanjen. Detta gör att de anställda på DU både är väl förtroagna med PROGRESS ansökningsprocess, genomförande och rapporteringskrav.

Utöver detta satt verksamhetsansvarig på DU med i referensgruppen för det efterföljande PROGRESS-projektet Vägar till rättigheter som ägdes av DO samt i referensgrupper inom ramen för Tema Likabehandlings uppdrag med att se över antidiskrimineringsarbete som leder till förändring inom arbetslivet. DU sitter även med i DO:s grupp för erfarenhetsutbyte med ideella organisationer. Genom det samverkansarbete och de projekt som DU driver (FIA, PraLin, Nätvaro mfl) och UFR:s övriga verksamheter finns det tillgång till ett brett kontaktnät både lokalt, regionalt, nationellt och internationellt med möjligheter att skapa samverkan mellan dessa nivåer.

#### **Ökad samverkan mellan kommunen och det civila samhället inom antidiskrimineringsområdet**

Genom det arbete som Uppsala Föreningsråds verksamhet Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) bedriver har Uppsala blivit känt för att ha en antidiskrimineringsbyrå med hög kvalitet och kompetens. Genom att Uppsala kommun går in och stödjer projektet kommer kopplingen mellan DU och kommunens arbete att stärkas samt ge ökade möjligheter till samverkan och gemensam utveckling av arbetet mot diskriminering. Ökad samverkan mellan kommunen och UFR/ DU skulle även leda till ökad tillgång till varandras nätverk och en större insyn och förståelse för varandras verksamheter.

Att AGERA II söks av UFR/ DU innebär även en ökad exponering av Uppsala som stad och att projektets aktiviteter i större utsträckning kommer att äga rum i Uppsala än i till exempel Stockholm. Vidare kommer Uppsala och Uppsala kommun att exponeras i samband med evenemang där projektet deltar. Vi ser här en möjlighet att profilera Uppsala för dessa frågor både lokalt, nationellt och internationellt genom projektet och våra nätkommunikationer. Här finns alltså även en möjlighet för kommunen att vidareutveckla sin tiopunktsplan inom ramen för medlemskapet i ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism) och att utveckla sitt arbete med att nå de mål som satts upp i Romastrategin.

#### **Uppsala som pilotprojekt och potentiell modell för ökad egenmakt hos romer**

AGERA II kommer även spela en viktig roll för utvecklingen av antidiskrimineringsarbetet i Europa genom att utveckla metoder för att skapa ökad egenmakt och möjlighet att delta och påverka samhället för personer med romsk bakgrund. Detta är en prioriterad fråga både på EU-nivå, på nationell nivå i Sverige och något som även Uppsala kommun visat intresse för att arbeta med. Att känna en möjlighet att påverka både sin egen situation och även samhället i stort är en viktig del för att känna sig som en inkluderad samhällsmedborgare. Med AGERA II vill DU testa en modell för samverkan mellan kommun, antidiskrimineringsverksamhet, föreningar och enskilda medborgare för att öka egenmakt och inflytande. I projektet vill vi, utifrån romska ungdomars egna intressen och prioriteringar, utveckla en processinriktad modell som skapar en plattform för egenmakt och inflytande. Vi hoppas att detta kommer att leda till att fler ungdomar känner till sina rättigheter och vågar ta plats, vilket vi ser som ett viktigt led i att förbättra situationen för romska barn i skolan. Detta pilotprojekt skulle ytterligare förstärka det stöd och arbete som Uppsala kommun redan bedriver kring samhällets ansvar för att minska excluderingen av romer i det svenska samhället.

### **En kommun med medborgarnas bästa i fokus**

Att profilera sig som en kommun som tar ansvar för arbetet mot diskriminering och hela tiden arbetar för att bli bättre är ett sätt att bli en mer attraktiv kommun för personer som vill flytta till Uppsala. Upplevelsen av diskriminering har visat sig leda till sämre hälsa i en studie genomförd av Folkhälsoinstitutet. Att arbeta mot diskriminering innebär därför även ett direkt arbete för bättre folkhälsa. Genom att stödja projektet visar kommunen att detta är frågor som anses viktiga och som kommunen eftersträvar att bli bättre på. Att bemötas utan att diskrimineras i kontakter med kommunen är en viktig del för att skapa inkludering och delaktighet.

Vad ger projektet till Uppsala kommuns medborgare?

- Ökad kännedom om sina rättigheter och möjligheten att få stöd av DU
- Ökade möjligheter till att nå lokala lösningar på sina ärenden genom ökad kompetens och kapacitet hos DU:s anställda
- Ökad rättssäkerhet
- Ökad kännedom om kommunens arbete för att förebygga och motverka diskriminering
- Bättre förutsättningar för att engagera sig i samhället och påverka sin situation

### **500% ökning på insatsen**

Genom att Uppsala kommun går in med egeninsatsen på 20%, motsvarande ca 600 000 sek, kommer kommunen att få in ett projekt till ett värde av ca 3 000 000 sek (beroende på eurokurs). Detta är fem gånger så mycket pengar som Uppsala kommun går in med. Till detta kan läggas den ökade potential som finns för framtida projekt genom den status som UFR erhåller som huvudman för ett PROGRESS-finansierat projekt samt möjligheten som en nationell samordningsfunktion kan ge.

### **Etablering av nationell organisation för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer**

Uppsala kommun har redan visat stort intresse för den nationella organisationen som ska etableras för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer genom att bland annat ha erbjudit sig att ta lokalkostnaderna. Genom AGERA II ökar förutsättningarna för att skapa denna nationella samordningsfunktion i Uppsala och det innebär även att ett beslutsunderlag med olika alternativ för huvudmännen att ta ställning till kan tas fram genom EU-finansiering, vilket innebär ett stort mervärde på de pengar kommunen säger sig vara intresserade av att satsa. Detta arbete skulle även innebära en viktig kompetensmässig förstärkning och ytterligare förankring av Uppsalas antidiskrimineringsverksamhet DU.

*Vad krävs av Uppsala kommun?*

- Senast **den 5 juni** skicka ett mail till [christina.hammarstedt@employment.ministry.se](mailto:christina.hammarstedt@employment.ministry.se) med kopia till [info@diskrimineringsbyran.se](mailto:info@diskrimineringsbyran.se) där Uppsala kommun åtar sig att gå in med egeninsatsen och likviditeten för PROGRESS 2011.
- Ett skriftligt intyg enligt PRIAMOS-blankett gällande insatsen senast **den 14 juni** (DU kommer att erhålla blanketten när ansökningsförfarandet kan påbörjas).

Kontaktpersoner:

**Lina Gidlund**

Verksamhetsansvarig DU

Mobil: 070 – 564 00 75

Kontor: 018 - 14 70 20

E-post: [lina@diskrimineringsbyran.se](mailto:lina@diskrimineringsbyran.se)

E-post: [info@diskrimineringsbyran.se](mailto:info@diskrimineringsbyran.se)

**Svante Forslund**

Ordförande Uppsala Föreningsråd

Mobil: 070 – 570 66 56

E-post: [svante.forslund@uppsalaforeningsrad.se](mailto:svante.forslund@uppsalaforeningsrad.se)

Med vänliga hälsningar,

---

Lina Gidlund

---

Svante Forslund

## **AGERA II –Uppsala kvalitetssäkrar svenska antidiskrimineringsarbete**

### **Om PROGRESS**

PROGRESS är EU-kommissionens program (2007-2013) för att bland annat stödja medlemsländernas utveckling av arbetet mot diskriminering. Varje land har möjlighet att skicka in två ansökningar men det är ansvarigt departement som bestämmer hur många som ska skickas in, vem som får söka och även godkänna den svenska ansökan. Alla länder får inte automatiskt projektmedel utan väljs genom en urvalsprocess enligt fastställda kriterier som bygger på ansökans överensstämmelse med de mål EU-kommissionen har med aktuell utlysning.

Under åren har inriktning och krav kring medelstillsdelning varierat. Inför ansökan 2011 ligger fokus på att:

- Förbättra kunskapen kring nyckelbegrepp och utveckla verktyg
- Utveckla nationella policies för att motverka diskriminering
- Identifiera praktiska metoder som kan spridas till andra medverkande länder
- Främja spridningen av information om EU och nationell lagstiftning inom antidiskrimineringsområdet (förbättra kunskapen kring nyckelbegrepp och utveckla verktyg)

Aktiviteter som genomförs genom finansiering från PROGRESS ska komplettera existerande eller inplanerade nationella aktiviteter på antidiskrimineringsområdet. Projektet ska alltså ligga i linje med de nationella mål som finns för antidiskrimineringsarbetet. Det finns även önskemål om att det projekt som beviljas ska byggas vidare på tidigare PROGRESS-finansierade projekt i det landet och även gärna andra EU-satsningar.

Totalsumman per projekt är 312 500 euro, där 20% (62 500 euro) finansieras genom egeninsats, 40% (125 000 euro) betalas ut vid projektstart och 40% (likviditet på 125 000 euro) betalas ut inom sex månader efter att projektet slutredovisats och kostnaderna godkänts. Projektet ska slutredovisas inom två månader från projektslut.

Första året valde Sverige att inkomma med flera ansökningar vilket minskade projektmedlen för det projekt som beviljades. Därefter har Sverige endast skickat in en ansökan och samtidigt har hittills blivit beviljade.

2007	MR-blobben	huvudman: MR-delegationen
2008	Växthuset	huvudman: Ombudsmännen/ DO
2009	AGERA – utan att diskriminera	huvudman: Svenska Röda Korset (SADB)
2010	Vägar till rättigheter	huvudman: DO

## Tidigare PROGRESS-projekt – den röda tråden

Genom växthus-projektet utvecklade DO en kartläggningsmetod för arbetsplatser som stöd för att komma igång med det lagstadgade planarbetet. Inom projektet genomfördes ett antal regionala konferenser där bland annat växthus-metoden och den nya talarätten (Diskrimineringslagen 2008:567) för ideella organisationer presenterades. Målgruppen för projektet var fack och arbetsgivare. Inom ramen för projektet utbildades bland annat anställda vid Sveriges Antidiskrimineringsbyråer till handledare i metoden.

**AGERA – utan att diskriminera** var ett samarbete mellan Svenska Röda Korset, Sveriges Antidiskrimineringsbyråer, Centrum mot racism och Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation. Målgruppen var i första hand ideella föreningar, i andra hand rättsväsende och media och i tredje hand allmänheten. Kortfattat syftade projektet till att öka kunskapen om mekanismerna bakom diskriminering, öka medvetenheten och kompetensen kring hur det går att förebygga och hantera upplevd eller uppmärksammad diskriminering samt ge insikt om hur diskrimineringen ser ut i Sverige idag.

Inom ramen för AGERA genomfördes en stor mängd aktiviteter. Bland annat utbildades utbildare från ideella organisationer som sedan i sin tur utbildade sina och andra föreningar och intresserade på lokal och regional nivå. Det gjordes en kartläggning av diskrimineringsärenden hos antidiskrimineringsbyråerna och DO, två utredningar kring vilka möjligheter som finns för ideella organisationer att använda sig av talarätten respektive diskrimineringstester, en inspirationsskrift för arbetsgivare kring möjligheterna att förena föräldraskap och förvärvsarbetet och en handbok för arbete mot diskriminering. Informationsmaterial togs fram och där broschyren om vad som är diskriminering och var du kan vända dig översattes till 25 språk. Utöver detta genomfördes även en mängd seminarier och aktiviteter på både nationell och lokal/ regional nivå. AGERA-projektet har bland annat lett till att Sveriges Antidiskrimineringsbyråer blivit medlemmar i EGAM (European Grassroot Anti-racist Movement) samt tagit fram förslag på gemensamma stadgar för att bilda en nationell förening och i förlängningen ett nationellt kansli. (Se bifogad projektredovisning för AGERA-projektet för en fullständig redogörelse av projektet.)

**Vägar till rättigheter** drivs under 2011 av DO och målgruppen är ideella föreningar med fokus på aktivister för mänskliga rättigheter och humanjurister. Inom ramen för projektet besöker DO fyra städer i Sverige under sammanlagt fyra veckor (1 vecka/ stad). Varje vecka har fokus på ett samhällsaktuellt tema för regionen som rör diskriminering och under den veckan försöker DO träffa så många ideella organisationer och myndigheter som möjligt. Utöver detta arrangeras även två tre-dagars-internat för aktivister. Resultatet från dessa dagar ska leda till en handbok för den som utsatts för diskriminering. Utöver detta deltar projektet även med seminarier på bland annat Almedalen i samarbete med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer. Projektet inleddes även med ett samråd med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer. Till detta tillfälle hade Volker Frey från Österrike bjudits in för att berätta om hur han byggt upp en talarättsorganisation i Österrike.

Projekten har tillsammans lett till en utveckling av metoder och informationsmaterial för att nå ut till olika delar av samhället med vad den enskilde kan göra i ett diskrimineringsärende beroende på position samt förstärkt samarbetet mellan bland annat Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och DO. AGERA-projektets handbok har blivit spridd och uppskattad inom många olika samhällssektorer.

## **PROGRESS 2011 – AGERA II?**

Genom AGERA II skulle det finnas möjlighet att bygga vidare på den samverkan som AGERA-projektet bidragit till och vidareutveckla metoder för att förebygga och motverka diskriminering.

Projektet skulle bygga vidare på den kunskap som byggts upp kring olika metoder för att handlägga diskrimineringsärenden för att vidareutveckla arbetet mot diskriminering i termer av kvalitetssäkring.

Projektet syftar till att kvalitetssäkra antidiskrimineringsarbete i Sverige med utveckling av metoder och riktlinjer som skulle ha potential att spridas internationellt.

1. Etablering av ett nationellt kansli för stöd och kvalitetssäkring av antidiskrimineringsbyråernas arbete.
  - a. Utreda hur de olika antidiskrimineringsbyråerna i Sverige handlägger ärenden.
  - b. Utveckla webbsidan för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer och AGERA-projektet.
  - c. Ta fram riktlinjer för ärendehantering inom Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (inklusive medling som metod och hur det är möjligt att gå vidare till domstol).
  - d. Framtagandet av informationsmaterial till enskilda om vad som händer när någon vänder sig till en av Sveriges antidiskrimineringsbyråer.
  - e. Samråd med nätverk av ideella organisationer om hur det går att utveckla antidiskrimineringsarbetet och identifiera vad som krävs för att göra det. Dessa samråd ska resultera i en framtagen budget och handlingsplan för ett nationellt kansli. Första mötet planeras äga rum kring den 12 maj 2012.
  - f. Deltagande i samband med Almedalen och MR-dagarna för att sprida information.
2. Utveckla användningen av diskrimineringstester som en metod för kvalitetssäkring inkluderande framtagandet av ett utbildningsprogram för offentliganställda.
  - a. Genomförande av diskrimineringstester på myndigheter, kommuner och företag. Detta kommer antingen kunna göras i samarbete med den aktör som ska testas eller utan, där både och vore att föredra för att kunna jämföra om det uppstår någon skillnad i utfall. Dessa tester ska följas upp med utbildningsinsatser, nya tester och uppföljning.
  - b. Framtagandet av en praktisk guide och checklistor kring hur olika typer av diskrimineringstest kan genomföras. Dessa kommer att baseras på testerna som görs inom projektet och på intervjuer med medlemsorganisationer i EGAM. Materialet ska tas fram på engelska för att möjliggöra spridning.
  - c. Arrangerandet av en internationell spridningskonferens om diskrimineringstester som metod för kvalitetssäkring.
  - d. Deltagande vid ECCAR och Equality Summit för informationsspridning.

Möjligheterna att utvärdera projektet genom processutvärdering och följeforskning ska undersökas.

Bakgrunden till projektet bygger delvis på de erfarenheter som gjordes under AGERA-projektet, delvis på den utveckling som EU och även regeringen indikerat för utvecklingen av antidiskrimineringsarbetet samt ett såväl internt som externt påtalat behov av att etablera ett nationellt kansli för att stödja och utveckla de lokala antidiskrimineringsbyråernas arbete och som samtidigt kan fungera som kanal vid samarbeten på nationell nivå.

## **AGERA II – ett Uppsala-baserat projekt?**

PROGRESS-projekten har hittills genomförts med placering i Stockholm med en stor nationell organisation som huvudman. Vi ser flera skäl till varför det skulle vara lämpligt att lägga PROGRESS 2011 med bas i Uppsala hos Uppsala Föreningsråd med stöd från Uppsala kommun.

### **Potentialen att driva AGERA II genom Uppsala Föreningsråd/ DU**

Det finns flera anledningar till varför Uppsala Föreningsråd och Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) blivit tillfrågade om det finns intresse att söka PROGRESS 2011. Den form av samarbete mellan sammanlagt 17 projektorganisationer som AGERA – utan att diskriminera var uppbyggt kring är inte lämpligt för denna typ av projektmedel, vilket gör att det är att föredra att arbetet ligger på en antidiskrimineringsbyrå och att övriga ingår genom samarbete. AGERA – utan att diskriminera genomfördes till stora delar genom insatser från de anställda på Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) där exempelvis ordinarie verksamhetsansvarig under projektperioden var utlånad till Svenska Röda Korset som projektledare, tf. verksamhetsansvarig var anställd på 30% i projektet som projektassistent till projektledaren och DU:s jurist var ansvarig för arbetet med diskrimineringstester samt den nationella kampanjen. Detta gör att de anställda på DU både är väl förtroagna med PROGRESS ansökningsprocess, genomförande och rapporteringskrav.

Utöver detta sitter verksamhetsansvarig på DU med i referensgruppen för det nuvarande PROGRESS-projektet Vägar till rättigheter som ägs av DO samt i referensgrupper inom ramen för Tema Likabehandlings uppdrag med att se över antidiskrimineringsarbete som leder till förändring inom arbetslivet. DU sitter även med i DO:s grupp för erfarenhetsutbyte med ideella organisationer. Genom det samverkansarbete och de projekt som DU driver (FIA, PralIn, Nätvaro mfl) och UFR:s övriga verksamheter finns det tillgång till ett brett kontaktnät både lokalt, regionalt, nationellt och internationellt med möjligheter att skapa samverkan mellan dessa nivåer.

### **Ökad samverkan mellan kommunen och det civila samhället inom antidiskrimineringsområdet**

Genom det arbete som Uppsala Föreningsråds verksamhet Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) bedriver har Uppsala blivit känt för att ha en antidiskrimineringsbyrå med hög kvalitet och kompetens. Genom att Uppsala kommun går in och stödjer projektet kommer kopplingen mellan DU och kommunens arbete att stärkas samt ge ökade möjligheter till samverkan och gemensam utveckling av arbetet mot diskriminering. Ökad samverkan mellan kommunen och UFR/ DU skulle även leda till ökad tillgång till de nätverk av ideella organisationer som finns och en större insyn och förståelse för varandras verksamheter.

Att AGERA II söks av Uppsala Föreningsråd/ DU innebär även en ökad exponering av Uppsala som stad och att projektets aktiviteter i större utsträckning kommer att äga rum i Uppsala än i till exempel Stockholm. Vidare kommer Uppsala och Uppsala kommun att exponeras i samband med evenemang där projektet deltar. Målet är till exempel att delta under Almedalen och MR-dagarna på nationell nivå samt ECCAR-konferensen och Equality Summit på EU-nivå. Vi ser här en möjlighet att profilera Uppsala för dessa frågor både lokalt, nationellt och internationellt genom projektet och våra nätverkssamarbeten. Ett exempel är MR-nätverket i Uppsala där vi även håller på att bygga upp ett nationellt nätverk. Här finns alltså även en möjlighet för kommunen att vidareutveckla sin tlopunktsplan inom ramen för medlemskapet i ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism).

### **Etablering av nationell organisation för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer i Uppsala**

Uppsala kommun har redan visat stort intresse för den nationella organisationen som ska etableras för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer genom att bland annat ha erbjudit sig att ta lokalkostnaderna. Genom AGERA II ökar förutsättningarna för att skapa denna nationella samordningsfunktion i Uppsala och det innebär även att grunden för organisationen kan byggas genom EU-finansiering, vilket innebär ett stort mervärde på de pengar kommunen säger sig vara intresserade av att satsa.

### **En kommun med medborgarnas bästa i fokus**

Att profilera sig som en kommun som tar ansvar för arbetet mot diskriminering och hela tiden arbetar för att bli bättre är ett sätt att bli en mer attraktiv kommun för personer som vill flytta till Uppsala. Upplevelsen av diskriminering har visat sig leda till sämre hälsa i en studie genomförd av Folkhälsoinstitutet. Att arbeta mot diskriminering innebär därför även ett direkt arbete för bättre folkhälsa. Genom att stödja projektet visar kommunen att detta är frågor som anses viktiga och som kommunen eftersträvar att bli bättre på. Att bemötas utan att diskrimineras i kontakt med kommunens offentligaanställda är en viktig del för att skapa inkludering och delaktighet.

**Internationell metodutveckling på lokalnivå – möjlighet till utbildningsinsatser på kommunal nivå**  
AGERA II kommer även spela en viktig roll för utvecklingen av antidiskrimineringsarbetet i Europa genom att utveckla metoder för diskrimineringstester. Vi kommer även koppla metoden till möjligheter kring uppföljning och utbildning som ett sätt initiera ett långsiktigt förändringsarbete. En praktisk handbok kommer under året att skrivas och tryckas till organisationer runt om i Europa. Om Uppsala kommun väljer att samarbeta inom ramen för denna del av AGERA II genom att delta i de tester vi erbjuder och de efterföljande utbildningsinsatserna kommer kommunen även bli uppmärksammad som ett gott exempel på utveckling och förändringsarbete som senare kan spridas som ett framgångsexempel till andra kommuner. Denna möjlighet innebär alltså även att de enheter som kommer vara med i testerna kommer att få gratis utbildningsinsatser.

Den europeiska konferensen gällande diskrimineringstester som metod för kvalitetssäkring kommer att hållas i Uppsala vilket kommer leda till uppmärksamhet på europeisk nivå. Något som kan vara intressant både med tanke på medlemskapet i ECCAR och för möjligheten att få framtida EU-projekt.

### **500% ökning på insatsen**

Genom att Uppsala kommun går in med egeninsatsen på 20%, motsvarande ca 600 000 sek, kommer kommunen att få in ett projekt till ett värde av drygt 3 000 000 sek. Detta är fem gånger så mycket pengar som Uppsala kommun går in med. Till detta kan läggas den ökade potential som finns för framtida projekt genom den status som Uppsala Föreningsråd erhåller som huvudman för ett PROGRESS-finansierat projekt samt möjligheten som en nationell samordningsfunktion kan ge.

## Vad krävs av Uppsala kommun?

- Senast den 31 maj skicka ett mail till [elin.strand@employment.ministry.se](mailto:elin.strand@employment.ministry.se) med kopia till [cafer.uzunel@employment.ministry.se](mailto:cafer.uzunel@employment.ministry.se) och [info@diskrimineringsbyran.se](mailto:info@diskrimineringsbyran.se) där Uppsala kommun åtar sig att gå in med egeninsatsen och likviditeten för PROGRESS 2011.
- Ett skriftligt intyg enligt PRIAMOS-blankett gällande insatsen senast den 8 juni (DU kommer att erhålla blanketten när ansökningsförfarandet kan påbörjas).
- Om Uppsala kommun är intresserade av att samarbeta kring kvalitetssäkring av bemötande från offentlig anställda vore det en fördel om detta kan skrivas in i ansökan och där behöver DU i så fall en kontaktperson för att påbörja samtal kring hur detta lämpligast går att genomföra. Samtal kring detta bör föras senast den 8 juni för att vi ska hinna ta med det i ansökan.

## Bilagor:

Projektrapport för AGERA – utan att diskriminera

Sammanfattningsrapport över de viktigaste resultaten av AGERA – utan att diskriminera

Kort presentation av AGERA – utan att diskriminera och PROGRESS

## Kontaktpersoner:

### Lina Gidlund

Verksamhetsansvarig DU

Mobil: 070 – 564 00 75

Kontor: 018 - 14 70 20

E-post: [lina@diskrimineringsbyran.se](mailto:lina@diskrimineringsbyran.se)

E-post: [info@diskrimineringsbyran.se](mailto:info@diskrimineringsbyran.se)

### Svante Forslund

Ordförande Uppsala Föreningsråd

Mobil: 070 – 570 66 56

Kontor: 018 - 144914

E-post: [svante.forslund@uppsalaforeningsrad.se](mailto:svante.forslund@uppsalaforeningsrad.se)



## AGERA – utan att diskriminera II ?

### **Utgångspunkt:**

AGERA – utan att diskriminera I

Etablerade nätverk (nationellt + EGAM + INACH)

Talerättsrapporten – kriterier för NGO till domstol

Diskrimineringstester som bevismetod

AD-domar/ rättssäkerhet (Handläggningstid DO + ADB)

Slutsatser i projektrapport kring framtida behov

Varför anmäler inte fler diskriminering?

Hur förbättra handläggningstider?

Hur arbetar fackförbunden med diskrimineringsfrågor?

### **Finansiering?**

#### *Krav:*

- Egenfinansiering 20 %
- Likviditet 40 % av totalbudget

#### *Möjligheter:*

- Ungdomsstyrelsen (egen finansiering? Projektägare?)
- Uppsala kommun (-"-)
- Integrationsdepartementet (valutaförlust?)
- SRK?
- DO?

#### **Huvudägare?**

- SRK?
- Ungdomsstyrelsen?
- Uppsala kommun?
- Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (ny förening, administrativt/AG-mässigt möjligt???)



#### PROGRESS måluppfyllelse:

Projektet skulle omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Projektet skulle inkludera samtliga PROGRESS mål

- Better implementing the national legislation on non discrimination
- Developing the national policy to combat discrimination and promote equality beyond legislation.
- Fostering the dissemination of information EU and national policy and legislation in the anti discrimination field.

#### Målgrupp:

- NGO's
- HR-lawyers
- Civil society

#### Aktiviteter:

- Utbildning av MR-jurister (i första hand med koppling till Sveriges Antidiskrimineringsbyråer) i att driva ärenden/ processa
- Utbildning i medling och förhandling för anställda på Sveriges Antidiskrimineringsbyråer
- 6-7 seminarier spritt över landet med utbildning och information till ideella organisationer som skulle kunna använda talarätten eller samarbeta med Sveriges Antidiskrimineringsbyråer för att ta tillvara sina medlemmars mänskliga rättigheter
- Ta fram ett informationsmaterial med information om vad som händer i processen att ta ett ärende till domstol (tänkt i första hand till ideella organisationer)
- Ta fram ett informationsmaterial för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer att ge till de som kontaktar verksamheten om olika möjligheter att gå vidare och vad det innebär
- Ta fram en handläggermanual för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer med olika nivåer att handlägga diskrimineringsärenden på (skapa en certifiering där en byrå själv sedan anger på vilken nivå de handlägger ärenden, för att skapa rimliga förväntningar på vad en person kan vänta sig i form av stöd)
- Studiebesök till andra ideella organisationer i EU som idag driver ärenden med hjälp av diskrimineringstester och går till domstol (tex Holland, Österrike, Frankrike)
- Bygga upp en struktur för finansiering av domstolsprocesser för att öka den enskilda individens rättssäkerhet, dvs att möjligheten att gå till domstol ska inte bestämmas utifrån ett större samhällsintresse där flera parter är intresserade av att gå in och täcka eventuella rättegångskostnader.
- Nätverkande mellan ideella organisationer samt samarbeten med advokatbyråer
- Samarbete med DO:s processenhet (askoltera i deras handläggning)



**To Do:**

- Boka möte med Integrationsdepartementet för att undersöka deras intresse för vår ansökan (LG)
- Boka möte med Ungdomsstyrelsen för att undersöka deras intresse av att stödja ekonomiskt eller vara projektägare (VP)
- Prata med SRK (LG + UÅ)
- Prata med Uppsala Kommun (SF)
- Prata med EU (LG)

## **AGERA II**

Quality proofing of non-discrimination work in Sweden and bordering on Europe

1. Establishing a national association for support and quality proofing of the anti-discrimination bureaus
  - a. Investigating how the different Swedish Anti-Discrimination Bureaus handle cases.
  - b. Developing the web page of the Swedish Anti-Discrimination Bureaus and the ACT-webpage
  - c. Guide lines for handling cases at the Swedish Anti-Discrimination Bureaus (including mediation as a method and how to proceed with legal action).
  - d. Information material on what happens when you turn to one of the Swedish Anti-Discrimination Bureaus. Handbook.
  - e. Consultative meetings with NGO networks on how to develop non-discrimination work and identifying needs in order to do so. Resulting in a budget and an action plan for a national association. First meeting 12/05/12.
  - f. Almedalen, MR-dagarna (Information dissemination)
2. Develop situation testing as a quality proofing method including a curricula training programme for public servants'.
  - a. Situation testing of authorities, municipalities and companies. This could be done in co-operation with the target or without, preferably both to be able to compare the outcome, followed up by training and new tests.
  - b. Practical guide and checklists on how to do different types of situation testing (in English). (based on interviews (EGAM) on experiences done and new tests within action)
  - c. Conference on Situation Testing as a quality proofing method (EGAM)
  - d. ECCAR and Equality Summit (Information dissemination)

Evaluation method: Process evaluation and interactive research

**Annex B**  
**Detailed description and time-schedule for**  
**implementation of the activities**

<b>Title</b>	<i>Title of the Action</i> AGERA – utan att diskriminera II  ACT – without discrimination II
<b>Beneficiary</b>	<i>Name of the institution/organisation, responsible for implementing the Action</i>  The Uppsala Council of Local Organisations/ The Uppsala Anti-Discrimination Office
<b>Other organisation(s) involved</b>	
<b>Ground(s) of discrimination tackled</b> <i>Tick the box(es)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Disability <input checked="" type="checkbox"/> Race and ethnic origin <i>Specify if adequate:.....</i> <input checked="" type="checkbox"/> Age : older people <input checked="" type="checkbox"/> Age : young people <input checked="" type="checkbox"/> Religion <input checked="" type="checkbox"/> Sexual orientation
<b>Main objective</b> (according to the aims of the call for proposals) <i>Tick the box(es)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Better implementing the national legislation on non discrimination <input checked="" type="checkbox"/> Developing the national policy to combat discrimination and promote equality beyond legislation. <input checked="" type="checkbox"/> Fostering the dissemination of information on EU and national policy and legislation in the anti discrimination field.
<b>Field(s) covered</b> <i>Tick the box(es)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Employment <input checked="" type="checkbox"/> Education <input checked="" type="checkbox"/> Access to good and services including housing <input checked="" type="checkbox"/> Health care <input type="checkbox"/> Culture <input type="checkbox"/> Media <input checked="" type="checkbox"/> Other. Please specify: Public response & Civil society

<b>Target audience</b>	X General public X Enterprises X National authorities X Local authorities X Trade unions X Young people X Lawyers / Judges <input type="checkbox"/> Teachers <input type="checkbox"/> Journalists X Non-governmental organisations (NGOs) <input type="checkbox"/> Other. Please specify:.....
<b>Type(s) of activities</b>	X Public debate X Seminar X National conference <input type="checkbox"/> Regional conference X Training X Printed material X Survey <input type="checkbox"/> Study X Website X Audio visual X Advertising <input type="checkbox"/> Other. Please specify Database for data collection
<b>Subject(s) tackled</b>	X Non-discrimination/equality mainstreaming X Multiple discrimination <input type="checkbox"/> Positive action X Data collection X Diversity Management X Legislation X Other: please specify.....
<b>Time frame</b>	<i>Dates of beginning and end of the action</i> 20/12/2011-19/12/2012

## **1. Relevance of the action to the objectives of the call**

*Please explain in detail how your action fits to one or more of the following objectives:*

- Better implementing their legislation on non discrimination
- Developing national policy to combat discrimination and promote equality beyond legislation;
- Fostering the dissemination of information on EU and national policy and legislation in the non discrimination field

### **ACT – without discrimination II:**

#### **Quality proofing of non-discrimination work in Sweden bordering on Europe**

The overarching objective of the action is to develop a structure and methods for non-discrimination work which will improve the quality of the work done by different actors and thereby enforce equal access to justice, empowerment and equal access to the public space. The action is divided into two parts – one focusing on *internal* work within civil society and one *external* focusing on the response by people who through their work encounter civil society in public spaces, such as public servants and people working within goods and services.

The main objectives are to:

- Develop a structure for establishing a national function for the Swedish Anti-Discrimination Bureaus.
- Develop the structure for anti-discrimination work through training, networking and the development of a database for data collection.
- Develop methods for quality proofing non-discrimination work through situation testing, training curriculum and equality mainstreaming of strategic policy documents.
- Improve NGOs ability to raise awareness through the use of situation testing.

In short the first part – the internal aiming at improving the empowerment and equal access to justice through quality proofing of non-discrimination work - focus on the local support given by the locally situated anti-discrimination bureaus and networking. We regard this as the internal aspect of non-discrimination work since the action is carried out by actors belonging to civil society.

The second part – the external aiming at improving equal access to society through the development of methods for quality proofing of public response - on the response to citizens and customers given by officials and employees working with goods and services. Access to the public sphere is fundamental for people to involve and participate in society. A society for all is a society free from discrimination, as the governmental objective puts it.

The project is a sequel to the PROGRESS financed project ACT-without discrimination carried out 01/12/2009 - 30/11/2010 and builds upon the experiences and needs recognized during the action, the official government reports published during 2010 and 2011 concerning the development of a politics for human rights as well as some of the outcome of Road to Equality, PROGRESS 2010 owned by the Equality Ombudsman.

See chapter 9 and 10 for further development of the action activities.

The action will contribute to **better implementation of legislation on non discrimination** through improving access to justice, for example by ensuring that people will receive adequate help and support independent of which anti-discrimination bureau (ADB) you turn to and improve the awareness of the general public on the possibilities of turning to an ADB.

This will be achieved through:

- Training in for example mediation, negotiation and litigation of the employees at the local ADB's.
- The possibility of profiling the ADB, hence indicating what type of case management an individual can expect from a certain ADB and thereby give more adequate expectations on the process; this will also facilitate the co-operation between different ADB's by giving the possibility to forward a case to another ADB if necessary.
- The publication of guidelines for case management at an ADB based on good examples and an investigation on case management.
- Investigating the challenges and possibilities for the establishment of a national ADB which will support to the local ADBs in their case management and improve the co-operation between the local ADBs and national authorities such as the Equality Ombudsman.
- Investigating the possibilities to find economical means and competence for NGOs to take legal action.
- The printing of a brochure on what happens when you turn to an ADB, information on limitation periods as well as posters for public places such as schools and hospitals on where to turn if experiencing discrimination.
- This will also be achieved through the trainings carried out within the part of the action aiming at developing situation testing as a method for quality proofing targeting public servants and employees working with goods and services.

The action will contribute to **developing national policy to combat discrimination and promote equality beyond legislation** by:

- Examining and developing situation testing as a method for quality proofing of treatment by Civil Servants and employees working with goods and services in order to ensure equal possibilities to participate in society and equal access to public spaces. This includes the development of a curricula training programme which will be offered to the units tested for discrimination.
- By improving the knowledge of the public about the ADBs the possibilities for individuals of seeking alternative ways to resolve cases other than taking legal action will improve.
- Consultative networking meetings with NGOs on how to develop the work on non-discrimination and indentifying needs in order to do so.
- The co-operation with the Municipality of Uppsala on equality mainstreaming their policy documents, which will hopefully become a good example for dissemination both nationally and within the EU.

**Fostering the dissemination of information on EU and national policy and legislation in the non discrimination field** will be done trough:

- Integrating results, lessons learned and good examples from EU-reports on non-discrimination and equality mainstreaming in the curricula training programme and in other relevant published material such as guide lines and the practical handbook on situation testing. The handbook will be printed in English and internationally disseminated through the networks of EGAM and INACH.
- Networking meetings both on national and international level with NGOs.
- Seminars and dissemination conferences both on national and international level.

## **2. Coherence with other national activities**

*Please explain how this action will complement any other national activities in the fight against discrimination in particular the activities undertaken under the information campaign "For Diversity against Discrimination".*

**A third action plan for human rights 2012**

A new policy for human rights is under development in dialogue with, amongst others, representatives from the Civil Society. The work in progress is based on several official government reports published during 2010 and 2011, whereof the Co-operation Forum for Swedish Anti-Discrimination Bureaus has been one of the referral bodies. The Uppsala Anti-Discrimination Office, who is owned by the Uppsala Council of Local Organizations and part of the Co-operation Forum for Swedish Anti-Discrimination Bureaus, has participated in this work through writing consultation responses on these reports and participating in the consultation on the future work for human rights held by the Ministry of Employment the 23<sup>rd</sup> of May 2011. The consultative meetings will continue during autumn 2011.

**Increased notion on co-operation and the role of civil society in combating social exclusion**

In 20XX the Agreement between the Swedish Government, national idea-based organisations in the social sphere and the Swedish Association of Local Authorities and Regions was signed. The Agreement has established six principles for developing the dialogue and co-operation between the involved parties. Important goals reached in this process has been the confirmation of the independence and autonomy of the idea-based organisations and their unique role in Swedish society; the identification of obstacles to the ability of the idea-based organisations to develop their full potential and the extent to which the state could remove these obstacles; and how idea-based organisations can continue to articulate interests and shape public opinion – especially for people facing exclusion – and at the same time be producers and actors on the market. The Uppsala Council of Local Organizations has signed the national Agreement and been active in the process of forming both regional and local Agreements. They have also been active in the establishment of Sweden's Associations, a national NGO for Swedish non-governmental organisations.

**FIA - Internal anti-discrimination work within the civil society**

In April 2010, The Uppsala Council of Local Organizations and the Uppsala Anti-discrimination Office in co-operation with the ADB in Örebro initiated a project with the aim to study and develop anti-discrimination work within organizations in the civil society. In particular the project FIA – Internal Anti-discrimination work in the civil society seeks to disseminate good practices and valuable tools. The project was part of the Swedish Government investment to enhance the internal anti-discrimination work within the civil society and is scheduled to be concluded in April 2012.

**Youth guides to civil society**

Another project that The Uppsala Council of Local Organizations carried out in 2010 aimed at guiding youth in socially exposed areas in Uppsala, with little or no prior experience of engagement within the civil society, to find activities and associations that they want to get involved in.

**Roadmap to equality – Empowerment and Access to justice, Progress 2010-2011**

The project is based on the report "Experiences of Discrimination" and aims at finding means to change the structural problem of people avoiding seeking help when being discriminated against, with the result of being excluded from everyday rights in society. The project is organized in cooperation with the local anti-discrimination bureaus. The action investigates the situation in four different cities in Sweden in order to reach a better understanding of what the local arena can give in terms of support and advice. Furthermore, 3-day-seminars are being held with human rights activists to see how good practice can be further developed within civil society by means of campaigns, methods for change and networking. A part of this is to see how the Equality Ombudsman as an authority can interact with such networks. The project will also do trainings for teachers, trainers and legal advisers and publish an "Inspiration Manual" and a web platform to encourage more people to act against discrimination. The anti-discrimination bureaus have been an active part in the project through an initial workshop where for example ~~xx xxx~~ from Austria participated on a talk about legal action. The Uppsala Anti-Discrimination Office is represented in the reference group of the project by the manager and former project leader of the ACT-project as well as in the group of human rights activists by a former intern

and at present legal volunteer working mainly with cases linked to gender identity and gender expression.

#### **The ACT – without discrimination, Progress 2009-2010**

The ACT-project, owned by the Swedish Red Cross in cooperation with the Swedish Anti-Discrimination Bureaus (ADB), the Centre Against Racism and the Umbrella Organization for Folk High Schools (RIO), aimed at raising knowledge of public servants and the media on mechanisms behind discrimination, improving the skills of NGOs to tackle and raise awareness about discrimination and contributing to a raised insight and awareness about discrimination and non-discrimination work in civil society. The targeted groups were NGOs, public servants, media and politicians/ general public. The project examined the possibilities of NGOs to take legal action and work with situation testing as a way to raise awareness and prove discrimination. A mapping of cases handled by the ADBs and the Equality Ombudsman became an important contribution in to the handbook *Act without discrimination* on legislation, support, responsibilities and non-discrimination work. Co-operation with trade unions were initiated through the campaign on conciliation of work and family where the publication *Key to Equality* was published and disseminated. NGO-representatives participated in training for trainers and then trained other NGOs on a local and regional level. In addition to this there were about 50 different awareness raising activities all over Sweden including major national human rights events at Almedalen, Pride and the National Forum for Human Rights.

Several important conclusions could be drawn from the action. Regarding **NGOs rights to take legal action** other EU-countries are more advanced and the ADBs have a lot to learn from fellow-NGOs, for example through the network European Anti-Racist Movement (EGAM) which the Swedish Antidiscrimination Bureaus joined during the ACT-project through the connections of Centre Against Racism, but also from the organisations within the International Network Against Cyber Hate (INACH), where the Uppsala Anti-Discrimination Office is the national contact point. The next step identified in the Swedish context is how to solve the economical prerequisite for going to court and training of ADB-lawyers in litigation. **Situation testing** was deemed to have a potential both to prove and to bring attention to discrimination in society. The ADBs have continued using testing both in case management and through EGAM as an awareness raising activity. This has called on a data base of potential test persons, better practical instructions and check lists in order to facilitate different types of tests and make the method less time consuming. Through the **mapping of discrimination cases** the need for a joint database was once again recognised. It would highly improve the ADBs possibility to supply the media, politicians and different types of complementary reports with statistics on discrimination. There were no complementary report written during the action but the result from talking about the importance of being an active voice in the **development of non-discrimination policy** has led to the Swedish Anti-Discrimination Bureaus taking a more active role in national policy design by writing referral responses on official government reports relating to human rights and discrimination. The **training of trainers** has led to folk high schools and NGOs continuing working with the concept and there is a high demand on **the handbook**, which has been appreciated not only by the NGOs but by all social actors – schools, municipalities, health care, universities, media and many more. It will be reprinted during 2011 thanks to the Sensus Study Association who will sell it on their web shop and also create a free of charge study guide for study circles. When it comes to **networking** we can see that the co-operation between NGOs and between NGOs and other social actors improved during the action and has continued to do so. In 2011 the ADBs have created a training concept for unions administered by the Sensus Study Association and they are also carrying out joint activities during Almedalen and Pride. The collaboration between the Red Cross and the Swedish Anti-Discrimination Bureaus does also

continue during Almedalen and Pride in joint activities. As mentioned above, the EGAM-network has led to increased international exchange and contacts. The Centre Against Racism has initiated local networks and a national will be formalised during summer in co-operation with the Forum for Human Rights, the Uppsala Anti-Discrimination Office and the Sensus Study Association. Through the project the Swedish Anti-Discrimination Bureaus, which today consists of 17 different bureaus owned by local NGOs and different stake holders, was given the chance to work more closely together. This led to the recognition of the need of a **national function** which could support the local ADB in case management but also in the preventive work and when changing staff, as well as being the contact point for joint co-operation with other social actors, which also has been desired by the former Ministry of Integration, the Equality Ombudsman and the Youth Board. During autumn 2010 the process of forming a national juridical person was initiated.

#### **The Equal Workplace, Progress 2008-2009 etc = skriva utifrån gamla ansökningar.**

#### **3. European dimension and added-value**

*Refer in particular to the attached scorecard which explains how the PROGRESS programme intends to achieve its fixed outcomes and how it will report on its performance. Please elaborate on how your action will contribute to one or several of the programmes outcomes:*

- Effective application of EU non-discrimination legislation
- Shared understanding and increased ownership among policy/decision-makers and stakeholders in Member States of EU objectives and priorities in the non-discrimination field.
- Effective partnerships with national stakeholders in support of EU objectives and priorities in ht non-discrimination field.

The project will contribute to a more **effective application of EU non-discrimination legislation** through the increased competence in case management at the Swedish Anti-Discrimination Bureaus since they both work with the national legislation, which in great parts are a result of EU-legislation, and have the ability to work both beyond legislation and take cases to the EU- or ECHR-level if necessary. Through the curricula programme for officials and employees working with goods & services the employees taking part in the training will gain insight on the connection between their responsibilities, national legislation, EU-legislation and conventions on human rights. The project in its entirety will contribute to an increased public awareness on different possibilities on where to turn when experiencing discrimination and what to expect. This will hopefully result in more people taking action against experienced discrimination. The development of a statistical database will be useful for policy work both on a national but also on an EU-level in gaining insight on the prevalence and extent of discrimination in society. For this purpose we also see a great potential in the situation testing carried out within the project.

By making a strong connection between human rights, EU-legislation and national legislation we hope the project will contribute to a higher level of **shared understanding and ownership** among the target groups. An important aspect in this is to bring forth the good examples and lessons learned through other EU-projects and research studies on non-discrimination and both gender and equality mainstreaming.

The project will continue on the road built by the previous PROGRESS-projects and thereby further develop and strengthen the cooperation between the Equality Ombudsman, the Swedish Anti-Discrimination Bureaus, a large number of both local, regional, national and international NGOs and the Unions. An important part of this work will be the establishment

of a national function for the Swedish Anti-Discrimination Bureaus which will facilitate the co-ordination of co-operation between different actors within the non-discrimination field. The strengthening of **effective partnerships with national stakeholders** will mainly take part through consultation meetings, networking seminars, conferences and awareness raising activities.

#### **4. Gender dimension of discrimination**

*Please describe how the gender dimension of discrimination on other grounds (age, race and ethnic origin, disability, religion or belief, sexual orientation) has been taken into account in the proposal and is meant to be implemented during the action.*

The Uppsala Anti-Discrimination Office has a non-normative and intersectional approach that permeates everything they do including this application. It is present in the case management as well as in the preventive work such as trainings, seminars, conferences and awareness raising events. Gender mainstreaming is regarded as an important tool in order to work consciously with non-discrimination. Within the project gender mainstreaming and equality mainstreaming will be the main tools for supporting the strategic plan development within the Municipality of Uppsala. Multiple discrimination has always been an aspect taken into account since it is an integral part of an intersectional perspective. In this aspect gender influence a case differently depending on the situation and the issue at hand, for example are men who are not used to being discriminated against due to their position in society more likely to take action against the experienced discrimination since there is a big gap between the expected behaviour and the one received, which can be compared to many women with Roma background who are daily exposed to discrimination. When asking why the response has been that they can't react on everything, they need to have a life too. It happens to often and the case management is taking too long. While women are discriminated against when it comes to parenthood in relation to work, men file more complaints related to social services dealing with custody disputes and in several cases in relation to both sex and religion. In both types of cases discrimination are often difficult to prove but the later is never legally tested to our knowledge. In the statistics of the Uppsala Anti-Discrimination Office the division between men and women has been equally divided every year, which is interesting. From comparing the cases with the former ombudsmen against discrimination it was clear that there is a difference between who seeks advice at the ADB and at the Ombudsmen. Since the Swedish Anti-Discrimination Bureaus lack tools to share anonymous information on cases and to register cases in a way from which you easily can retrieve statistical information it is difficult to draw any statistical significant conclusions from the experiences made regarding information that is not requested by the Youth Board as the funding authority. Through the project a joint data collection, through the development of a database, would improve the possibility of raising awareness on the gender dimension of different types of cases and areas. This would be an important complementary contribution to the statistics given by the Equality Ombudsman.

In accordance with the non-normative perspective and the protected discrimination ground gender identity and gender expression data collection on participation will be registered based on the individuals own identification, meaning that it will be reported as men, women and optional. An important part of empowering people is to let them identify themselves and not categorize them according to the norms of society.

We will strive to achieve gender balance in the participating groups but in the working group we do have an over-representation of women since it is based on the staff of the Uppsala Anti-Discrimination Office. In general there are mostly young women working within the ADBs.

## **1. Target audiences**

*Please explain how the target audience(s) was/were identified and what strategy and tools will be used to reach it/them.*

The focus of the action is partly the non-discrimination work done within civil society, what we have chosen to name the internal work, and targets local anti-discrimination bureaus that are parts of the Cooperation Forum for the Swedish Anti-discrimination Bureaus and NGOs on a local, national and international level. The aim of the other part of the action is to find methods and practices to prevent discrimination in the public space. In this part, the action targets public servants/ public bodies and employees/ enterprises working with goods and services.

### **The Cooperation Forum for Swedish Anti-Discrimination Bureaus**

Through the ACT – without discrimination in 2009/2010 the Swedish Anti-Discrimination Bureaus were given the possibility to work much closer together. This led to discussions about the need for an intensified cooperation. Issues raised were for example the different ways in which the ADBs identify and handle cases and the need for more support and interaction in the case management. The anti-discrimination bureaus work in local contexts with locally based NGOs as head organisations. Most ADBs have only one or two employees and there is a lack of sufficient support and knowledge dissemination regarding case management between the bureaus. Another issue at stake is that many bureaus lack the economic means to enable sufficient capacity building for its employees. These discussions raised issues such as whether individuals receive equal access to justice through the support given by the different ADBs and how the help-seeking individual's expectations often are much higher about what the ADB can achieve than the actual circumstances and the possibilities at hand. Furthermore the organisations lack efficient means for joint statistical data collection.

The Uppsala Anti-Discrimination Office is a part of the Cooperation Forum for Swedish Anti-Discrimination Bureaus and the action will access the Anti-Discrimination Bureaus through this Cooperation Forum and be carried out in dialogue and close cooperation. The Forum will also have one representative in the steering group.

### **Civil society and NGO-networks**

The work for human rights and against discrimination is in many ways a work owned, and carried out, by the civil society. This work can be enforced through the cooperation between NGOs, which also was one of the key points from the first ACT-project. The Uppsala Anti-Discrimination Office is part of several local, national and international networks through which information both can be retrieved and disseminated. The project aims at inviting NGOs that have been involved in the actions within the non-discrimination work in recent years.

Some examples are NGOs who are part of the Cooperation Forum for Swedish Anti-Discrimination Bureaus, who participated in the TOT (training of trainers) during the ACT-project, or who participated during the activities carried out within the FIA-project (see explanation under chapter 2). Alongside these already existing networks the activities of the action are also aimed at creating new ones. To take part in activities such as the National Forum for Human Rights, the March for Accessibility and Almedalen is believed to contribute to that. During the project, effort will also be made to disseminate good practices to NGO's in other EU-countries as well as acquiring valuable expertise and experiences from them.

**Public servants/ authorities/ municipalities and employees/ companies**

Another targeted audience are public servants/ authorities/ municipalities and employees/ companies working with goods and services as their roles have been identified as of high importance in regard to people's ability to feel included and to take part in society on equal terms. The aim is to quality proof their work in order to ensure non-discrimination through situation testing and training. In the initial phase of the project contacts will be taken with possible test units to achieve agreement and anchoring for the quality proofing process.

Another way in which the Municipality of Uppsala will be involved in the action is through the planned, and agreed upon, co-operation with equality integration of their strategic documents.

**The general public**

To be developed later...

**2. Evaluation and feed back mechanisms**

*Please explain in detail how you plan to organise feed-back mechanisms during and after the implementation of activities (satisfaction surveys, evaluation forms...) and which kind of evaluation you plan to carry out (external, internal...).*

*Please note that the use of satisfaction surveys for events is a reporting requirement.*

Process evaluation – to be developed later.

**3. Sustainability and dissemination potential**

*Please explain to which extend the results of your action will last beyond its implementation and how they will be used in the future either by your organisation or by other stakeholders. Try to assess its transferability to other countries.*

Integrated in the work of the adbs and establishment of national organisation, EGAM; networks – develop later.

**4. The team**

*Present your team (as listed in the budget under staff costs), the competences of its members and describe the role of each of them (EUR CV should also be attached to the application, please refer to CV models on <http://www.europass.cedefop.europa.eu>)*

DU's staff, Marco Helles, Marie Barck?

**5. Detailed description of planned activities**

*Please describe in detail the activities which you plan to carry out and present their expected results*

Provisional Dates - Location	Description of activities	Results + Products	Person or organisation responsible
------------------------------	---------------------------	--------------------	------------------------------------

	<b>Phase 1:</b> <b>Preparation of activities</b>	<b>Main Output:</b> <b>A well-implemented project carried out within time frame and budget</b>	P L / T G G
20/12/11			
-			
20/02/12	Project planning, initiate contacts, book meetings and tickets, initiate subcontracting, examining good practices and research to be included in the curriculum training, book interpreters, do a communication plan, plan training and event activities etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- An updated and established action and communication plan, including dates for events and travels.</li> <li>- Consultative meetings booked with National Umbrella Organisations.</li> <li>- Received tender for subcontracting on the programming and layout of the database for data collection on case management, the layout and print of the guide lines, practical handbook, external evaluation and awareness raising material.</li> <li>- Achieved an overview on what should be included in the training curriculum.</li> </ul>	P L M O d P F
20/12/11	<b>All year round activities:</b>	<b>Output</b>	
-	Meetings with national reference group.	-Feeding experiences into the project as well as dissemination of information about the project to the represented organisations.	P L
20/12/12	Writing and dissemination of Newsletters.  Updating facebook and web regularly.  Examine stake holders' interest in supporting a national function for the Swedish Anti-Discrimination Bureaus.  Creation of an index with test persons.  Cooperation with the Municipality of Uppsala on their strategic plan.  Process evaluation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuous dissemination of information about the project and human rights related issues.</li> <li>- An overview of possible funding opportunities for a national function.</li> <li>- An index with test persons interested in participated in Situation Testing – facilitating the preparation of Situation Testing.</li> <li>- An equality mainstreamed strategic plan and model of cooperation which hopefully can serve as a good example both on national and international level.</li> <li>- Evaluation of the project.</li> </ul>	P L / M O d V P P L

	<b>Phase 2:</b>  <b>Initial implementation phase</b>	<b>Main Output:</b>  <b>Knowledge Acquisition</b>	
21/02/12 - 20/04/12	<p>Plan and register seminars and events during Almedalen, Pride and the Forum for Human Rights.</p> <p>Visit NGOs in different EU Member States</p> <p>Preparation of NGO-network meeting.</p> <p>Develop the training curricula.</p> <p>Find test persons, test objects and plan the situation testing</p> <p>Investigate needs assessment within the ADBs and their head organisations.</p> <p>Plan and conduct test and interviews with the ADBS's.</p> <p>Consultative meetings with national umbrella organisations.</p> <p>Meetings with insurance companies.</p> <p>Layout and printing of awareness raising material.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dissemination and awareness raising events for the project.</li> <li>- Improved knowledge on ways to proceed with legal action and experiences made from working with situation testing.</li> <li>- A well carried out network meeting with high degree of participation from the NGOs invited.</li> <li>- A training curricula adjusted to the target group with the aim to initiate change.</li> <li>- Increased understanding on how, when and by/ against whom discrimination takes place.</li> <li>- Increased understanding in what way a national function can support local ADBs.</li> <li>- Increased understanding of how ADBs handle cases.</li> <li>- Increased understanding of how NGOs can take legal action.</li> <li>- Printed material.</li> </ul>	
21/04/12 - 20/08/12	<b>Phase 3:</b>  <b>Dissemination phase</b> <p>Networking meeting (May).</p> <p>Participate in the March for Accessibility (June).</p> <p>Plan and participate at Almedalen (July).</p> <p>Plan for the Roma Youth Conference (Oct).</p> <p>Trainings of ADBs</p> <p>Training units tested for</p>	<b>Main Output:</b>  <b>Increased public awareness</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dissemination of information and increased networking, empowerment and public awareness.</li> <li>- Improvement of the qualifications of the employees at the ADBs in order to ensure a certain level of case management.</li> <li>- Raised insight on the importance of non-discrimination behavioural and improved knowledge of responsibilities and discrimination legislation among officials and</li> </ul>	

	<p>discrimination</p> <p>Building and testing of database for data collection on discrimination cases.</p> <p>Cooperation meeting with the ICJ.</p> <p>Compilation of the results regarding case management and writing of guide lines and suggestions for profiling.</p> <p>Compilation of results from needs assessment of ADBs and their head organisations as well as the outcome from the consultative meetings with national umbrella organisations. Writing of organisation plan and proposed budget.</p>	<p>employees within goods and services and.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A useful database for storing data on discrimination cases managed by the ADBs and with the possibility to retrieve relevant statistic information.</li> <li>- A suggestion for guide lines referred to the ADBs for consideration.</li> <li>- A suggestion on an organisation plan for a national function for the Swedish Anti-Discrimination Bureaus including a budget proposition.</li> </ul>	
21/08/12 - 20/10/12	<p><b>Phase 4:</b></p> <p><b>Production phase</b></p> <p>Continue with situation testing and training. New tests after training. Revising the curricula if necessary.</p> <p>The Roma Youth Conference</p> <p>Feedback on organisation plan for national function and on guide lines, followed by revising, layout and printing.</p> <p>Writing of practical handbook and check lists for situation testing based on the tests carried out and conducted interviews. Translation, layout and printing.</p>	<p><b>Main Output:</b></p> <p><b>Publications and conclusions</b></p> <p>A training curriculum for quality proofing of officials and employees response to customer/ citizens based on situation testing.</p> <p>Empowerment of young people with Roma background.</p> <p>Guide lines on case management at an anti-discrimination bureau.</p> <p>Organisation plan for a national anti-discrimination bureau.</p> <p>Practical handbook on situation testing, including templates and check lists.</p>	
21/10/12 - 19/12/12	<p><b>Phase 5:</b></p> <p><b>Final dissemination and reporting phase</b></p> <p>European Conference on Situation Testing as a method for quality</p>	<p><b>Main Output:</b></p> <p><b>Dissemination of material, raised awareness on non-discrimination and concluding report.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dissemination on a national and an international level of the results</li> </ul>	

	<p>proofing (EGAM)</p> <p>Dissemination of results and good examples through participation on the Forum for Human Rights (national), Equality Summit (EU) and ECCAR (EU).</p> <p>Final evaluation, conclusions and report.</p>	<p>from the project, for example the quality proofing method and the practical handbook for situation testing.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A project evaluation.</li> <li>- A Final Activity Report.</li> </ul>	
--	--	--	--

## 6. Working method

*Present the way in which you will organise the implementation of the activities. Note that this part of your application must be very clear and well detailed (see weighting of award criteria).*

### a) Detailed planning of the activities

*Describe the action's different phases: preparation, implementation, reporting, and evaluation making a clear link with the activities presented in point 9 above.*

#### *Preparation*

The preparation phase is always the most important for a project in order to get an easy implementation and reporting phase. The first period of the project will be dedicated to initiating contacts and plan the activities, to do most of the subcontracting needed, to prepare the seminars and making an overview on what should be included in the curriculum training.

#### *Implementation*

- o Develop a structure for establishing a national function for the Swedish Anti-Discrimination Bureaus.
- o Develop the structure for anti-discrimination work through training, networking and the development of a database for data collection.
- o Develop methods for quality proofing non-discrimination work through situation testing, training curriculum and equality mainstreaming of strategic policy documents.
- o Improve NGOs ability to raise awareness through the use of situation testing.

Under varje ovanstående punkt kommer de aktiviteter som tas upp i punkt 9 att läggas in i löptext, skrivs ihop och utvecklas till en sammanhängande implementationstext kring just det specifika mallet.

### b) Organisation of work

*Please give here all information which you think useful but develop at least the 3 elements below:*

- *If several partners are involved, the repartition of tasks between them must be clearly presented. Please indicate in detail which tasks will be taken over by your partner(s) and how you will insure coordination between your organisation and them during the life of the action.*

The action will be carried out by one project organisation, the Uppsala Council of Local Organisations/ the Uppsala Anti-Discrimination Office, but will be realized in close dialogue and cooperation with other parts of the civil society and the Equality Ombudsman.

- *Planned subcontracting: if yes, explain below for which limited part of the action and for which tasks?*

*Describe also the tender procedure foreseen (see rules in the financial guidelines- Annex II).*

- Projektutvärdering
- Databas – programmering/ layout
- Layout
- Tryck
- Tolknings
- Översättning

- *How will you practically ensure that your activities will be accessible for people with disabilities (documents, publication, website, events' location). See point 18 of the call for proposals.*

- Accessibility as a part of the planning process for activities, including facilities, interpretations, time, documentation, evaluation methods
- Existing accessible website
- Documents published on the Internet = ger möjlighet till uppläsningstjänster, utskrift med punktskrift, förstorad text

**Skriva om samarbetsorganisationer som inte är projektorganisationer:**

**Sveriges Anti-Diskrimineringsbyråer**

**Uppsala kommun**

**DO**

**Tema för Likabehandling**

**ICJ**

**RUF**

**EGAM**

**Samarbetsforum för Sveriges Anti-Diskrimineringsbyråer**

**Centrum mot rasism – nätverksprojektet?**

Lägga till ang användning av AGERA-hemsida, fb, t-shirts, broshyr mm.

(

(

(

(

# OVERVIEW OF PROGRESS PERFORMANCE MEASUREMENT FRAMEWORK

JUS1/2011/FNUU/AG/D4

## PROGRESS Ultimate Outcome

*Member States implement laws, policies and practices in a manner that contributes to the desired outcomes of the Social Agenda*

PROGRESS works toward its ultimate outcome by helping strengthen the EU's support for Member States' efforts to create more and better jobs and to build a more cohesive society. PROGRESS seeks to contribute to (i) an effective legal regime in the EU in relation to the Social Agenda; (ii) shared understanding across the EU with regard to Social Agenda objectives; and (iii) strong partnerships working toward Social Agenda objectives.

In operational terms, support provided by PROGRESS facilitates (i) provision of analysis and policy advice; (ii) monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies; (iii) policy transfer, learning and support among Member States; and (iv) relaying to decision-makers the views of the stakeholders and society at large.

### Legal Regime

#### Outcome:

*Compliance in Member States with EU law related to PROGRESS areas.*

#### Performance Indicators

1. Transposition rate of EU law on matters related to PROGRESS policy areas
2. Effectiveness of application in Member States of EU law on matters related to PROGRESS policy areas.
3. EU policies and legislation are grounded in thorough analysis of situation and responsive to conditions, needs and expectations in Member States in PROGRESS areas
4. Extent to which PROGRESS-supported policy advice feeds into the development and implementation of EU legislation and policies
5. Cross-cutting issues are addressed in PROGRESS policy sections
6. EU policies and legislation display a common underlying logic of intervention in relation to PROGRESS issues
7. Gender mainstreaming is systematically promoted in PROGRESS

### Shared Understanding

#### Outcome:

*Shared understanding and ownership among policy/decision-makers and stakeholders in Member States, and the Commission, of objectives related to PROGRESS policy areas.*

#### Performance Indicators

1. Attitudes of decision-makers, key stakeholders and general public regarding EU objectives in PROGRESS policy areas
2. Extent to which national policy discourses or priorities reflect EU objectives
3. Extent to which principles of good governance (including minimum standards on consultation) are respected in policy debate
4. Extent to which the outcomes of policy debates feed into the development of EU law and policy.
5. Greater awareness of policy-and decision-makers, social partners, NGOs, networks regarding their rights/obligations s in relation to PROGRESS policy areas
6. Greater awareness of policy-and decision-makers, social partners, NGOs, networks regarding EU objectives and policies in relation to PROGRESS policy areas

### Strong Partnerships

#### Outcome:

*Effective partnerships with national and pan-European stakeholders in support of outcomes related to PROGRESS policy areas.*

#### Performance Indicators

1. Existence of common ground/consensus among policy and decision-makers and stakeholders on EU objectives and policies
2. Identification and involvement by the EU of key actors in a position to exert influence or change at EU and national levels
3. Effectiveness of partnerships in relation to outcomes related to PROGRESS policy areas.
4. Number of individuals served or reached by networks supported by PROGRESS.
5. Extent to which advocacy skills of PROGRESS-supported networks have improved
6. Satisfaction of EU and national authorities with the contribution of networks
7. Extent to which PROGRESS-supported networks take a cross-cutting approach

bilaga 2

# Anmälde UAs

2012-06-14



UTBILDNINGS- OCH  
ARBETSMARKNADSNÄMNDEN

Handläggare  
Ulf Lundström

Datum  
2012-06-04

Diarienummer  
UAN-2011-0259.35

Arbetsmarknadsdepartementet  
Christina Hammarstedt

## Medfinansiering av AGERA II

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden i Uppsala kommun har beslutat att medfinansiera projektet AGERA II, som kommer att inlämnas till arbetsmarknadsdepartementet från Diskrimineringsbyrå Uppsala (DU).

Uppsala kommuns finansiering motsvarar Diskrimineringsbyråns egenfinansiering med 600 000 kr. (66 997 EURO) samt en likviditetsgaranti på 1 200 000 kr (127 673 EURO).

För utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mohamad Hassan".

Mohamad Hassan  
Ordförande

## JUST/2012/PROG/AG/AD - Annex 4

### Action Grants

#### Co-financing Declaration Form

Each source of co-financing other than the Applicant or the Partners, must fill out this declaration

1. Title of the project

**AGERA - utan att diskriminera II/ ACT - without discrimination II**

2. Name of the organisation submitting the grant application

**Uppsala Föreningsråd/ Diskrimineringsbyrån Uppsala**

**The Uppsala Council of Local Organizations/ The Uppsala Anti-Discrimination Office**

3. Full legal name of the organisation committing itself to co-financing this project

**Uppsala kommun/ The City of Uppsala**

4. Person responsible for the co-financing of the project

Name:	<b>Mohamad Hassan</b>
Position in the organisation:	Chairman of the Education and Employment Board
Contact details (telephone, e-mail address):	E-mail: <b>mohamad.hassan@uppsala.se</b> Telephone: <b>+46(0)187271300</b> Mobile: <b>+46(0)730488923</b> Address: <b>753 75 Uppsala</b>

5. Motivation of the organisation to co-finance the above-mentioned project (10 lines max., optional)

The City of Uppsala appreciate the work done by the Uppsala Anti-Discrimination Office. With supporting this project we hope that the Uppsala Anti-Discrimination Office will strengthen their ability to combat and prevent discrimination and promote equality to the benefit of the citizens of Uppsala. We also see a possibility to develop and enforce the co-operation between the City of Uppsala and the anti-discrimination bureau, which will be a long-term gain for promoting equal rights and possibilities for the citizens of Uppsala. The City of Uppsala aims to achieve the national goals for the Roma population and there are identified problems regarding education and participation in civil society organizations. As a part of our commitment to ECCAR (European Council of Cities Against Racism) we would like to contribute to models of empowering young people as an important tool to decrease segregation and low levels of participation in education and employment amongst vulnerable groups.

I, the undersigned, declare support for the afore-mentioned grant application and undertake in the name of the organisation mentioned under heading 2 above, to support the project with the following financial contribution:

Amount: 66997 EUR

Authorised signatory of the donor organisation:

Title	<input type="checkbox"/> Mr	First name	Mohamad	Last name	Hassan
Position	Chairman of the Education and Employment Board				

Done at: Uppsala Date: 14/6-12 Signature: 

**Lagerkvist Monika**

**Från:** Holmstedt Kenneth

**Skickat:** den 18 februari 2013 10:57

**Till:** Holmstedt Kenneth

**Kopia:** Morén Åsa; Helenius-Nilsson Carola; Lagerkvist Monika; Lundström Ulf

**Ämne:** SV: VB: PROGRESS/AGERA

Hej,

Talat med Åsa. Vi ber Monika Lagerkvist och Ulf Lundström gemensamt bereda detta.

Kenneth

---

**Från:** Holmstedt Kenneth

**Skickat:** den 18 februari 2013 06:41

**Kopia:** Morén Åsa; Helenius-Nilsson Carola

**Ämne:** Re: VB: PROGRESS/AGERA

Åsa.

Vem hanterar det hos oss? Verkar verksamhetsspecifikt.

Carola.

Hur ser du på det?

Kenneth

Kenneth Holmstedt  
Stadsdirektör/VD Stadshus AB  
Uppsala kommun  
Kommunledningskontoret

+46187271200

+46708563988

18 feb 2013 kl. 06:33 skrev "Hassan Mohamad" <[mohamad.hassan@uppsala.se](mailto:mohamad.hassan@uppsala.se)>:

Ulf Lundström

Skickat från min iPhone  
M. Hassan

18 feb 2013 kl. 05:59 skrev "Holmstedt Kenneth"  
<[Kenneth.Holmstedt@uppsala.se](mailto:Kenneth.Holmstedt@uppsala.se)>:

Vem bereder ärendet på UAK?

Kenneth

Kenneth Holmstedt

Stadsdirektör/VD Stadshus AB  
Uppsala kommun  
Kommunledningskontoret

+46187271200

+46708563988

17 feb 2013 kl. 21:41 skrev "Hassan Mohamad"  
<mohamad.hassan@uppsala.se>:

Hej!

UAN har fått en förfrågan om att finansiera ett EU-projekt om 600.000 kronor. Vi har som bekant en ytterst ansträng ekonomi och kommer att säga nej. Men jag tycker att projektet är bra och särskilt bra för Uppsala. Innan vi definitivt säger nej, vill jag höra med er om KS eller KLK kan gå in med 600.000. Argumenten finns här nedan. Vi behöver ett snabbt svar.

**Med vänliga hälsningar**

**Mohamad Hassan (FP)**  
1:e vice ordförande i kommunstyrelsen  
Kommunalråd  
Ordförande i utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

.....  
Postadress: Uppsala kommun  
Kommunstyrelsen, 75375 Uppsala  
Besöksadress: Stadshuset, Vaksalagatan 15  
Telefon: +46187271300  
Mobil: +46730488923  
E-post: mohamad.hassan@uppsala.se

---

**Från:** linagidlund@gmail.com genom Lina Gidlund, DU

**Skickat:** sö 2013-02-17 20:43

**Till:** Lundström Ulf

**Kopia:** Svante Forslund; forslund.svante@gmail.com

**Ämne:** Re: PROGRESS/AGERA

Hej,

Tack för ditt mail!

Bifogat har du:

- ett underlag med lite bakgrund till projektet och varför det är vi som söker (underlag till...)samt
- ett dokument (utdrag ur..) där jag tagit ut den del som tar upp vad projektet tillför Uppsala kommun ( gjort gulmarkeringar för att underlätta en snabbläsning).

Kortfattat (men läs även det gulmarkerade i bifogat dokument är du snäll):

- Uppsala kommun kommer synas tillsammans med EU som en av finansiärerna av projektet, vilket både kommer ge kommunen en lokal, nationell och internationell synlighet i frågorna och profilering som en kommun som tar diskrimineringssfrågorna på allvar.

- Merparten av projektets aktiviteter kommer att förläggas i Uppsala, vilket både ger synlighet för Uppsala som stad och kommunen men också intäkter till näringsidkare i Uppsala.
- 500% ökning av kommunens insats, vilket bla kommer bidra till aktiviteter i Uppsala (som nämns ovan), fler anställningar på DU, en ytterligare etablering av DU:s verksamhet och att Uppsala kan ha möjlighet att bli framtida placering av en nationell samordningsfunktion. Kommunens 600 000 är alltså en femtedel av projektets totala värde.
- En Uppsala-modell som bygger på samverkan mellan kommun, antidiskrimineringsverksamhet och ideell förening för ökad egenmakt hos grupper särskilt utsatta för diskriminering (i projektet: romska ungdomar)

Jag hoppas ni fortfarande vill gå in och stödja projektet.

Kan tilläggas, apropå ditt tidigare svar ang möjlighet att återkomma inför 2014, att något liknande nytt projekt inte kommer vara aktuellt för DU:s del. Det är en oerhört tidskrävande och knepig ansökningsprocess att gå in i och vi kommer inte göra det igen.

Vore ytterst tacksam för ett besked under morgondage

Med vänliga hälsningar/ Best regards,

Lina Gidlund  
Verksamhetsansvarig/ Manager  
Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU)/  
The Uppsala Anti-Discrimination Office

EU-kommissionens svenska socio-ekonomiska anti-diskrimineringsexpert (SEN)  
\*\*\*\*\*

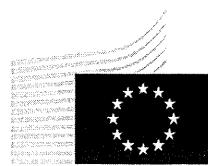
Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU)  
c/o Uppsala Föreningsråd **OBS! NY ADRESS FRÅN 17 SEPTEMBER 2012**  
Kungsängsgatan 74  
753 18 Uppsala

Tel: 018-147020  
E-post: [lina@diskrimineringsbyran.se](mailto:lina@diskrimineringsbyran.se)  
Webb: [www.diskrimineringsbyran.se](http://www.diskrimineringsbyran.se)  
Webb: [www.ageraprojektet.se](http://www.ageraprojektet.se)

<AGERA II - 2012 - utdrag ur underlag till Uppsala kommun - varför stödja - 130217.docx>

<AGERA II - 2012 - underlag till Uppsala kommun - ånyo 130217.docx>

*Briaga 4*



EUROPEAN  
COMMISSION

Brussels, 25.2.2013  
C(2013) 1173 final

**COMMISSION IMPLEMENTING DECISION**

**of 25.2.2013**

**on the adoption of an award decision for action grants under the programme  
PROGRESS - Section 4 - Antidiscrimination and Diversity**

**Call for proposals: JUST/2012/PROG/AG/AD - Support to national activities aiming at  
combating discrimination and promoting equality**

**EN**

**EN**

## **COMMISSION IMPLEMENTING DECISION**

**of 25.2.2013**

### **on the adoption of an award decision for action grants under the programme PROGRESS - Section 4 - Antidiscrimination and Diversity**

**Call for proposals: JUST/2012/PROG/AG/AD - Support to national activities aiming at  
combating discrimination and promoting equality**

THE EUROPEAN COMMISSION,

Having regard to Regulation (EU, Euratom) No 966/2012 of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 on the financial rules applicable to the general budget of the Union and repealing Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 (hereinafter referred to as the 'Financial Regulation')<sup>1</sup>, and in particular Article 133 thereof,

Having regard to Commission Delegated Regulation (EU) No 1268/2012 of 29 October 2012 on the rules of application of Regulation (EU, Euratom) No 966/2012 of the European Parliament and of the Council on the financial rules applicable to the general budget of the Union (hereinafter referred to as the 'Rules of Application')<sup>2</sup>, and in particular Article 204 thereof,

Having regard to Decision No 1672/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 establishing a Community Programme for Employment and Social Solidarity - Progress<sup>3</sup>, and in particular Article 11(1)(b) thereof,

Whereas:

- (1) The Commission adopted the 2012 Commission Decision adopting DG Justice's annual programme of grants and contracts for the Progress programme, serving as a financing decision for 2012<sup>4</sup>, which foresees under budget line 33 06 01 a call for proposals to support national activities aiming at combating discrimination and promoting equality.
- (2) A call for proposals for action grants was published on the internet site of the Directorate-General for Justice under the reference JUST/2012/PROG/AG/AD.
- (3) An Evaluation Committee was appointed pursuant to Article 204(1) of the Rules of Application in order to evaluate the applications submitted under the above mentioned call for proposals and to identify the proposals which may receive funding.
- (4) The Evaluation Committee established an Evaluation Report which contains all the information required under Article 204(4) of the Rules of Application.
- (5) The Committee established by Article 13 of Decision No 1672/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 has been consulted under

<sup>1</sup> OJ L 298, 26.10.2012, p. 1.

<sup>2</sup> OJ L 362, 31.12.2012, p. 1.

<sup>3</sup> OJ L 315, 15.11.2006, p.1.

<sup>4</sup> Implementing Decision of 29.02.2012 C(2012)1295.

the examination procedure according to Article 13(2) of the same Decision and has given a favourable opinion.

HAS DECIDED AS FOLLOWS:

*Article 1 Selected Proposals*

The proposals listed in Annex 1 to this Decision shall be awarded a grant under the programme "PROGRESS" – call for proposals JUST/2012/PROG/AG/AD, up to the maximum amount indicated in that Annex. The overall amount of financing provided is **4.543.755,80 € (Total amount)**.

*Article 2 Reserve List*

The proposals listed in Annex 2 to this Decision shall be awarded a grant under the programme "PROGRESS" – call for proposals JUST/2012/PROG/AG/AD, up to the maximum amount indicated in that Annex, subject to the availability of funds.

*Article 3 Rejected Proposals*

The proposals listed in Annex 3 to this Decision are not selected for financing under the programme "PROGRESS" – call for proposals JUST/2012/PROG/AG/AD.

Done at Brussels, 25.2.2013

*For the Commission*

*Aurel Ciobanu-Dordea  
Director*

**CERTIFIED COPY**  
For the Secretary - General

Jordi AYET PUIGARNAU  
Director of the Registry

**EN**

**EN**

Annexes:

1. List of selected proposals
2. Reserve list
3. List of rejected proposals

## **ANNEX 1- List of selected proposals per merit**

(ranking on the basis of the evaluation results)

Ranking	Reference Number	Name of Applicant	Title of the project	Country	EU contribution
1	4000003707	MINISTRY OF THE INTERIOR	EQUALITY IS PRIORITY 6 (YES 6)	FI	249.984,00
2	4000003724	Ligue des Droits de l'Homme - LDH	Les Roms migrants ont des droits : former pour lutter contre les discriminations	FR	139.732,00
2	4000003726	The RUNNYMEDE Trust LBG	END RACISM THIS GENERATION	UK	249.589,40
4	4000003721	Ministry of the Interior of the Republic of Slovenia	Raising awareness of public employees, the Roma and the general public with a view to overcoming social barriers and improving co-existence - "SKUPA-J" (together)	SI	142.737,93
5	4000003944	THE UPPSALA COUNCIL OF LOCAL ORGANIZATIONS - Anti-discrimination Office	AGERA - utan att diskriminera II/ ACT - without discrimination II	SE	249.959,00
6	4000003732	THE EQUALITY AUTHORITY	Equality Approaches for a Changed Environment	IE	249.980,49
7	4000003729	TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY	Promoting diversity in business and raising awareness on equal treatment in Estonia	EE	249.944,81
8	4000003719	OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITIES OMBUDSMAN	DIVERSITY LT	LT	240.000,00
9	4000003718	INSTITUTE FOR PUBLIC POLICY	Sustainable partnership to enforce the principle of accessibility for people with disabilities in all national and local policies	RO	67.065,00
10	4000003711	MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY	It's up to you to put discrimination out of use!	BG	118.733,76
11	4000003710	Commission for Protection against Discrimination of the Republic of Bulgaria	Combating Discrimination for a Fair Society	BG	124.403,00
11	4000003731	NATIONAL CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH (EKKE)	COMBATING DISCRIMINATION IN THE FIELD OF	GR	120.000,00
13	4000003713	Secretaria General de Inmigracion e Emigracion - SGIE	GESTIÓN DIVERSIDADES MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS -GESDIMEP	ES	97.198,79
13	4000003733	IQ ROMA SERVICE	Mutually without prejudice	CZ	131.397,41
15	4000003708	FADA-Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Themenjahr 2013 für Menschen mit Behinderungen	DE	134.832,56
16	4000003712	BERLIN ANTI-DISCRIMINATION OFFICE	TRANS* IN ARBEIT	DE	114.000,00
16	4000003723	CHANCELLERY OF THE PRIME MINISTER, The Office of the Plenipotentiary for Equal Treatment	Equal Treatment as a Standard of Good Government in Regions	PL	82.320,00

<b>Ranking</b>	<b>Reference Number</b>	<b>Name of Applicant</b>	<b>Title of the project</b>	<b>Country</b>	<b>EU contribution</b>
16	4000003728	Youth Centre of Dravinja Valley/ Mladinski Center Dravinske Doline	MLADI AMBASADORJI MEDKULTURNEGA DIALOGA	SI	124.994,38
16	4000003737	POLIO PLUS - MOVEMENT AGAINST DISABILITY	FROM LEGISLATION TO PRACTISE	FYROM	217.249,00
20	4000003714	Equal Treatment Commission	Training HRM-professionals to counter discrimination mechanisms	NL	142.222,26
21	4000003709	ICEHR-Icelandic Human Rights Centre	Building Strategies; focusing efforts and furthering knowldege on Discrimination in Iceland.	IS	243.496,80
22	4000003730	SOCIETY INTEGRATION FOUNDATION	DIFFERENT PEOPLE, VARIOUS EXPERIENCES, ONE LATVIA	LV	245.493,47
23	4000003702	Kammer für Arbeiter und Angestellte für OberÖsterreich/ CHAMBER OF LABOUR UPPER AUSTRIA	"SEI FAIR. LEBE VIELFALT."	AT	116.812,50
24	4000003725	Défenseur des droits de la République française - DEFENDER OF RIGHTS	Accessibilité –Egalité : un guide à destination des acteurs territoriaux	FR	109.827,00
25	4000003736	CENSORSHIP PLUS	Creating society to tackle discrimination	HR	104.900,40
26	4000003705	WIEN WORK INTEGRATIVE BETRIEBE UND AUSBILDUNGSGMBH	WOHNBAU BARRIEREFREI	AT	99.997,44
27	4000003734	ASSOCIATION FOR THE INTEGRATION OF HOMOSEXUALITY COC NEDERLAND	VIOLENCE IS NOT NORMAL, WOMAN	NL	94.479,49
28	4000003722	Secretary of State for Social Services and Equality	Training on equality and non-discrimination mainstreaming. Towards the systematic incorporation of equality and non-discrimination mainstreaming in the policy-making	ES	82.374,20
29	4000003720	Danish Institute for Human Rights - DIHR	Double facetet awareness raising campaign: "Speak OUT!" and "Equal Opportunities in the Work Place"	DK	200.030,71

## **ANNEX 2- Reserve list per merit**

(ranking on the basis of the evaluation results)

Ranking	Reference Number	Name of Applicant	Title of the project	Country	EU contribution
1	4000003717	National Commission for the Promotion of Equality between Men and Women	Enhancing Equal Rights	MT	150.000,00
2	4000003716	The Equality and Anti-Discrimination Ombud (Likestillings- og diskrimineringsombudet)	Promoting Equality in Public School Services	NO	247.116,00
3	4000003943	CENTRE FOR EQUAL TREATMENT	Veillir sans être discriminé	LU	40.000,00
4	4000003727	Hellenic Ministry of Education and Religious Affairs, Culture and Sports - Byzantine and Christian Museum	AT THE MUSEUM WITH THE ROMA	GR	79.998,99
5	4000003715	NATIONAL COMMISSION PERSONS WITH DISABILITY	Fuq Tlieta Toqghod il-Borma: Partecipazzjoni, Inkluzjoni, Accessibilita (Participation, Inclusion, Accessibility: Cornerstones for Personal Fulfilment)	MT	100.000,00
6	4000003942	ROMANO BUTIQ	A systemic approach to Roma discrimination through local administration	RO	144.926,00

**ANNEX 3- List of rejected proposals due to their ineligibility**

	<b>Reference Number</b>	<b>Name of Applicant</b>	<b>Title of the project</b>	<b>Country</b>	<b>EU contribution</b>
1	4000003700	AMDINVENTOR	ASOCIACIÓN MUNDIAL DERECHOS INVENTOR-AMD	ES	16,000,000.00
2	4000003706	Documentation and Advisory Center on Racial Discrimination	Equal Access For All (Job adverts with barriers)	DK	52,000.00
3	4000003735	Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - Dipartimento per le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri UNAR	DIVERSITÀ IN MOVIMENTO	IT	249,550.00
4	4000003945	Centre for Peace studies	Beyond legislation: Mainstreaming racial equality directive and combating discrimination based on race, ethnicity and nationality through creation of social and policy basis for inclusive society	HR	125,450.50
5	4000003946	BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA	Social Partner's Role on Anti-Discrimination	FYROM	82,461.00

**EN**

**EN**