

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer

Årsrapport 2012

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer är ett nätverk och samarbetsforum mellan ideella antidiskrimineringsbyråer. Samarbetsforumets syfte är att föra en dialog, utbyta erfarenheter och kompetens samt att på en nationell nivå arbeta mot diskriminering. Varje byrå ska på lokal och regional nivå motverka diskriminering samt främja jämlikhet och mångfald. Byråerna är religiöst och partipolitiskt obundna. Förutom att byråerna samarbetar med varandra samarbetar de även med bland annat med Diskrimineringsombudsmannen.

Under 2012 har 15 av 16 byråer finansieras av Ungdomsstyrelsen. En byrå fick indraget stöd men lyckades ändå bedriva verksamhet. Av byråerna får dessutom 10 stycken medel från kommuner och två stycken från Landsting. Som mest har en byrå haft fyra olika bidragsgivare till sin antidiskrimineringsverksamhet under 2012.

Följande byråer ingick i Sveriges Antidiskrimineringsbyråer 2012:

Luleå – Röda Korsets byrå mot diskriminering Norrbotten

Umeå – Rättighetscentrum Västerbotten

Östersund – Röda Korsets byrå mot diskriminering i Jämtland

Sundsvall – Röda Korsets byrå mot diskriminering i Västernorrland

Uppsala – Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU)

Stockholm – Byrån för lika rättigheter

Eskilstuna – Diskrimineringsbyrån Humanitas

Örebro – Örebro Rättighetscenter mot diskriminering

Norrköping – Byrån mot diskriminering i Östergötland

Karlstad – Antidiskrimineringsbyrån i Värmland (ADBIV)

Visby – Röda Korsets byrå mot diskriminering på Gotland

Trollhättan – Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan

Göteborg – Göteborgs Rättighetscenter mot diskriminering

Kalmar – Antidiskrimineringsbyrån Sydost

Helsingborg – Antidiskrimineringsbyrån i Helsingborg MRO Diskanti

Malmö – Malmö mot Diskriminering



Vid årsskiftet 2012/2013 lade Röda korset ned sina byråer i Luleå, Sundsvall, Östersund och Visby. Därför finns inte statistik med från Sundsvall, Östersund och Visby. I rapporten presenteras statistik från totalt 13 byråer.



Ärendehantering hos byråerna

Byråernas främsta verksamhet är att hjälpa individer som blivit utsatta för diskriminering genom juridiskt stöd och råd. Byråerna hjälper kostnadsfritt personer genom att bland annat utreda, förhandla, förlika och anmäla fall av diskriminering. Under 2012 har byråerna tillsammans haft 652 nyinkomna ärenden. Förutom inkomna ärenden arbetar byråerna även med ärenden från tidigare år som inte är avslutade än. I den här rapporten behandlas bara inkomna ärenden under 2012.

Diskrimineringsgrunder

Diagrammet nedan visar hur många inkomna ärenden byråerna haft under 2012, fördelat på de sju diskrimineringsgrunderna, samt kategorin övrigt.

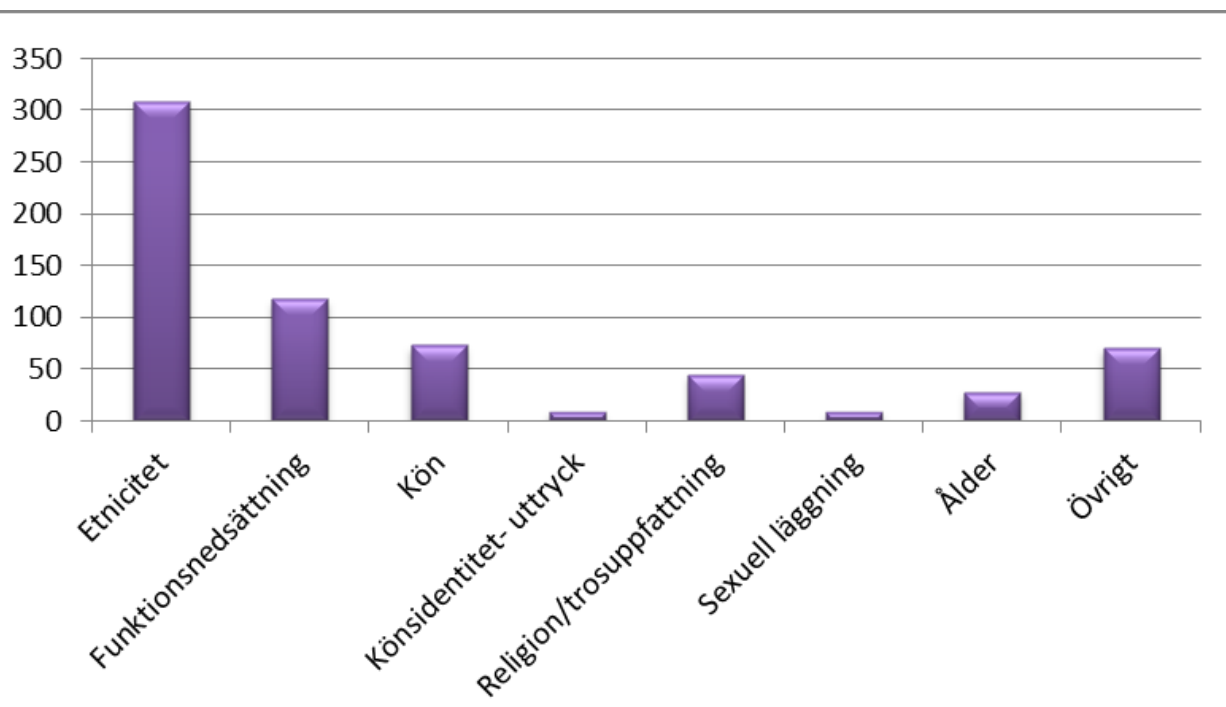
I likhet med tidigare år har **etnicitet** varit den i särklass vanligaste diskrimineringsgrunden som har anmälts till antidiskrimineringsbyråerna. Under året har totalt 308 ärenden inkommit där personer upplevt diskriminering i samband med sin etnicitet. Detta är en ökning med ca 30 procent jämfört med tidigare år. Ett av dessa ärenden handlade om en person som var den enda på arbetsplatsen som hade annan etnisk bakgrund

än svensk (5 anställda totalt). Hen fick inte förlängt arbete då dennes kollegor klagat till chefen gällande hans bakgrund [etnicitet] trots att kundomdömena i övrigt var bra.

Diskriminering i samband med **funktionsnedsättning** var precis som 2011 den näst vanligaste grunden bland alla diskrimineringsärenden 2012. Sammanlagt inkom 118 ärenden rörande funktionsnedsättning till byråerna. Ärenden gällande funktionsnedsättning handlade ofta om bristande stödåtgärder i skolan eller på arbetsplatsen. I ett av ärendena nekades exempelvis en elev med funktionsnedsättning att följa med på en skolresa. Ett annat ärende handlade om en person, som sitter i rullstol och som skulle på bio med sin familj. Men då hissens var ur funktion blev hon uppmanad av personalen att ta trappan upp till våningen.

Den största ökningen av ärenden i jämförelse med 2011 står diskrimineringsgrunden **kön** för. Under 2012 inkom 73 ärenden gällande denna grund jämfört med 2011 då 50 ärenden handlade. De ärenden som kommit in rörande könsdiskriminering har främst handlat om ärenden relaterade till anställningsförfarandet och lönediskriminering.

Diagram 1: Ärenden uppdelat efter diskrimineringsgrunder





År 2012 berörde 45 ärenden diskrimineringsgrunden **religion eller annan trosuppfattning**. Ett ärende gällde en person som med anledning av sin religion ansåg sig ha blivit missgynnad vid en trafikskola då hen nekats att genomföra halkövningsprov. Det gick inte att visa på diskriminering men trafikskolan erkände att det fanns problem med dålig jargong bland personalen. I samtal med ansvariga beslutades att byrån skulle genomföra en utbildning.

Ärenden rörande diskrimineringsgrunden **könsidentitet eller uttryck** var under 2012 nio stycken. Ett ärende som en byrå drev handlade om en person som besökte en nattklubb tillsammans med en vän. När de tillsammans gick in på en toalett bröt en ordningsvakt upp dörren och slet ut personen. Anledningen till ingripandet var enligt vakten att de inte kunde fastställa personens kön. Byrån har fört samtal med nattklubben vilket sedan resulterat i en förlikning där ordningsvakterna samt ägaren till nattklubben genomgått en utbildning kring normer och diskriminering.

Åldersdiskriminering handlade 28 stycken inkomna ärenden om, vilket också är en ökning jämfört med tidigare år.

Under 2012 inkom sammanlagt nio ärenden gällande **sexuell läggning**. Denna diskrimineringsgrund är den som har handlagts minst antal gånger. Ett ärende handlade om en person som blev trakasserad på sin arbetsplats av sin personalchef med glåpord relaterat till hens sexuella läggning.

I första hand driver byråerna ärenden som faller inom diskrimineringslagen men de kan även, om möjlighet finns, driva ärenden som ligger utanför lagens bestämmelser. Inom kategorin **övrigt** ryms bland annat ärenden om kränkande behandling i skolan, frågor kring myndighetsbeslut, mobbing på arbetsplatsen samt asylärenden. 2012 inkom 71 ärenden under kategorin övrigt.

I vissa av de ärenden som inkommer till byråerna visar det sig att fler än en diskrimineringsgrund är aktuell, s.k. **multipl diskriminering**. Under 2012 inkom sammanlagt 53 ärenden gällande den typen av diskriminering. Den vanligaste formen av

multipl diskriminering, med 16 ärenden, bestod av diskrimineringsgrunderna etnicitet och kön, följt av kön och ålder (11 ärenden) samt etnicitet och religion (11 ärenden). Flertalet av dessa ärenden handlade om socialtjänst och vårdnadstvister/omhändertagande av barn samt anställningsförfarande och lönediskriminering.

Förutom de diskrimineringsärenden som byråerna handlagt under året tillkommer även förfrågningar och rådgivningsärenden. Rådgivningsärenden består av en kortare konsultation som inte leder till ytterligare handläggning. Under 2012 togs 638 rådgivningsärenden emot och de tenderade att handla om allmänna frågor om diskriminering, arbetsrättsliga frågor eller bostadsbolagens uthyrningspolicies. I den här typen av fall hänvisas det ofta vidare till andra lämpliga instanser såsom andra organisationer, myndigheter eller fackförbund.

Samhällsområden

Under året har ärenden drivits på de flesta områden som omfattas av diskrimineringslagen. Det vanligaste samhällsområdet har, enligt ärendestatistiken, varit inom **arbetslivet**. 180 av de ärenden där samhällsområde uppgetts placerar sig i denna kategori. Ett av dessa ärenden handlade om en person med funktionsnedsättning som skulle bli varslad på grund av arbetsbrist. Företaget erbjöd klienten tre olika möjliga alternativ men klienten menade på att företaget hade gjort avsteg från sin avtalsturlista och att det berodde på hens funktionsnedsättning. Efter kontakt med byrån, diskussioner med arbetsgivaren och facket lyckades företaget komma med ytterligare förslag som möjliggjorde för hen att vara kvar på företaget.

Samhällsområdet **varor och tjänster** fick också en stor andel anmälningar under 2012. Under året handlades 64 nya ärenden inom det området. Ett ärende handlade om en person som var tvungen att lämna sitt id-kort på bensinstationen innan hen fick tanka. Stationsbiträdet förklarade att det fanns regler som säger att alla med utländska nummerplåtar på bilen måste lämna in sitt id-kort innan tankning. Personen i fråga upplevde det som dis-



kriminerande och kontaktade då polisen. Enligt polisen existerar inte sådana regler.

53 ärenden kopplat till området **bostad** har förekommit. Ett ärende handlade om en person som upplevde sig diskriminerad av sin hyresvärd efter att ha blivit ombedd att omedelbart montera ned sig parabolantenn. Hen menade på att antennen har varit uppsatt i fyra år och att den inte utgjorde någon säkerhetsrisk för andra och att nekandet hade med hens etnicitet att göra.

Sammanlagt inkom 48 ärenden till byråerna inom samhällsområdet **hälso- och sjukvården**. Ett ärende handlade om en person med en psykisk funktionsnedsättning som hade fått ett godkännande för en operation. Kirurgen som skulle operera klienten ville då göra en egen utredning trots att det redan fanns en remiss. Motiveringen var att kirurgen aldrig hade opererat en person med den typen av funktionsnedsättning.

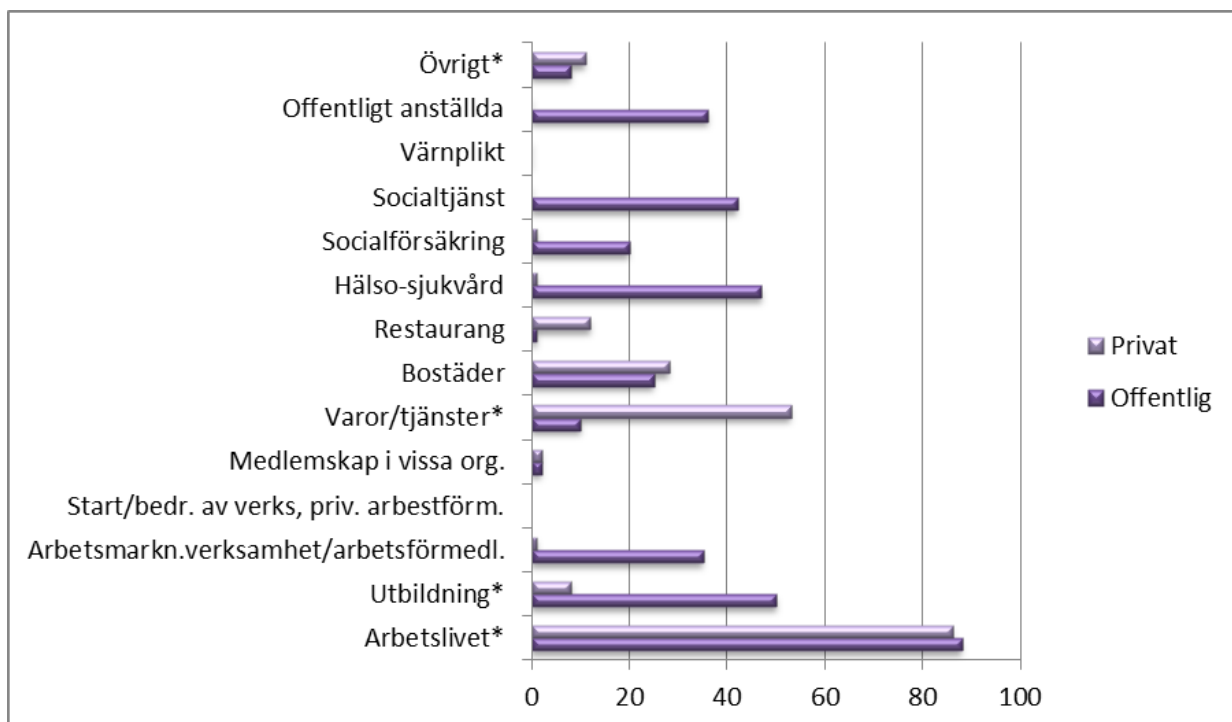
I 59 ärenden rörde det sig om diskriminering inom **utbildningsväsendet**. Ett ärende handlade om en elev på en yrkesutbildning som upplevde att denne ständigt blev utsatt för trakasserier av sin

handledare, fick svårare uppgifter och blev hårdare bedömd än övriga studenterna på högskolan.

Under året har byråerna även fått in 36 ärenden gällande upplevd diskriminering vid kontakt med **offentligt anställda**, 21 ärenden inom **socialförsäkringssystemet** samt 36 ärenden inom **arbetsmarknadspolitisk verksamhet**. Diskriminering inom samhällsområdet **medlemskap i vissa organisationer** har genererat fyra ärenden hos byråerna. Inom samhällsområdena **näringsidkande verksamhet** samt **värn- och civilplikt** har inga ärenden inkommit under 2012.

42 ärenden placerades inom kategorin **övrigt** som innehåller samhällsområden som inte omfattas av diskrimineringslagen, men som byråerna ändå har valt att handlägga. Det har exempelvis handlat om ärenden gällande hatbrott och diskriminering på internet.

Diagram 2: Ärenden uppdelat efter samhällsområden

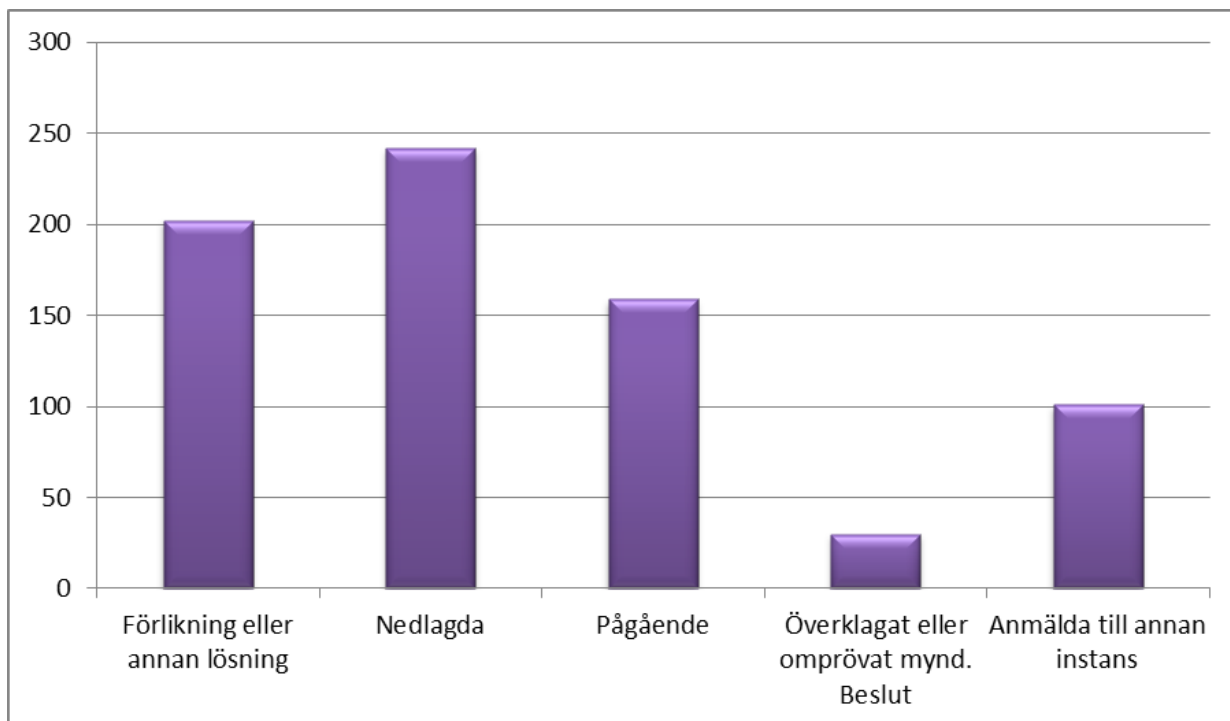


* Vissa ärenden saknar registrering över offentlig- respektive privatsektor.



Lösningar och resultat

Diagram 3: Lösningar och resultat



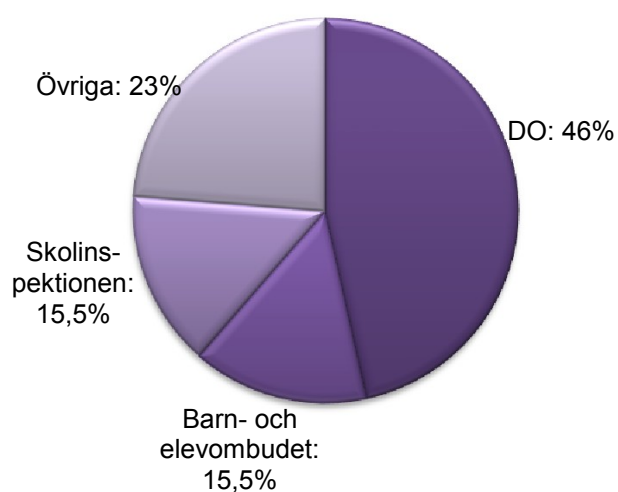
De nya ärendena som byråerna har handlagt under 2012 har avslutats genom förlikning eller annan lösning, blivit nedlagda, överklagats eller omprövats eller anmälts vidare till annan instans. Vissa ärenden är fortfarande pågående.

Av de nya ärendena som drevs under 2012 slutade 202 stycken med förlikning eller annan lokal lösning. Förlikning och annan lokal lösning kan bland annat innebära att klienten får en ursäkt, ekonomisk kompensation eller att parterna på något annat sätt kommer överens om en för klienten tillfredsställande lösning.

Under 2012 lades 242 av de nya ärendena ned under eller efter utredning. Att ärenden blivit nedlagda har bland annat berott på att det inte har gått att bevisa att diskriminering har ägt rum, att klienten inte har varit kontaktbar eller att klienten inte vill driva ärendet vidare. Vissa ärenden har även hänvisats till annan byrå eller till facket. Trots att ärenden har blivit nedlagda exempelvis på grund av bevisvärigheter så har ändå kritik kunnat riktas till motpart, bland annat vid otidliga uthyrningspolicys hos bostadsbolagen.

Byråerna har även i vissa fall hjälpt till med att överklaga eller ompröva beslut från olika instanser. Under 2012 avslutades 30 stycken av de nya ärendena på det sättet. Utöver detta var 159 stycken fortfarande pågående vid årets slut.

Diagram 4: Anmälningar till olika instanser



101 av nya ärenden som byråerna handlade under 2012 anmälades vidare till en annan instans.



Av dessa anmäldes cirka en fjärdedel, 47 stycken, till Diskrimineringsombudsmannen (DO), 15 anmälningar gjordes till Skolinspektionen och 15 till Barn- och Elevombudet. Inom kategorin övrigt, med 24 anmälningar, ingår bland annat ärenden som anmälts vidare till Justitieombudsmannen (JO), socialtjänsten, Socialstyrelsen, Polisen och länsstyrelsen.

När byråerna har anmält ärenden vidare till andra instanser fortsätter byråerna oftast att agera som ombud och fungerar som stöd till dess att ärendet får ett avslut.



Utbildningar och informationsinsatser

Byråerna arbetar även förebyggande för att främja alla lika rätt och motverka diskriminering. Det förebyggande arbetet består främst av utbildningar och informationsinsatser.

Under 2012 har byråerna anordnat 503 utbildnings- och informationstillfällen där cirka 20 135 personer deltagit. Spridningen av kunskap om diskriminering, likabehandling, normkritik och andra närliggande områden har blivit större under åren i och med att fler personer från flera samhällsområden har nåtts. Här nedan följer några exempel på utbildnings- och informationsinsatser som byråerna utfört under 2012.

Örebro Rättighetscenter har exempelvis vid sju tillfällen utbildat Örebro läns alla barnmorskor kring diskriminering och bemötande. De höll även en utbildning om normer och diskriminering på polisens ordningsvaktsutbildning.

I Eskilstuna riktades utbildningsinsatser bland annat mot personer som befinner sig i arbetsmarknadspolitiska projekt i strävan efter en anställning. Det har därför inletts ett samarbete med arbetsmarknadsprojektet Romané Büca som vänder sig till romer för en ökad integration på arbetsmarknaden. Projektet är finansierat av Europeiska socialfonden (ESF) i samarbete med Eskilstuna, Uppsala, Sundbybergs folkhögskola samt Sensus Stockholm/Göteborg. Humanitas har samverkat med projektet i förberedelsefasen genom utbild-

ningar och workshops för deltagarna i Eskilstuna. Två grupper har under tre halvdagar vardera utbildats inom diskriminering.

I Karlstad har byrån medverkat vid flertalet olika arrangemang såsom Mångfaldsdagarna vid Karlstad universitet och haft aktiviteter med MR-nätverk i Värmland.

Byrån i Luleå har bland annat haft utbildning för förskolepedagoger, all personal på Luleå lokaltrafik och länspolismyndighetens chefer. I Malmö har byrån exempelvis haft utbildning i likabehandling och likabehandlingsplaner för Akademiska föreningen i Lund. Vid denna utbildning genomfördes även en normkritisk workshop och byrån erbjöd sig att fungera som bollplank i arbetet med planerna efteråt.



Nationella samarbeten

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer träffas två gånger per år under forummöten där viktiga frågor för nätverket diskuteras. I tre dagar finns anställda och förtroendevalda närvarande. Den första dagen för anställda, andra dagen för både anställda och förtroendevalda tillsammans med övrigt inbjudna gäster och tredje dagen bara för de förtroendevalda.

I Stockholm (februari 2012) lyftes bland annat forumets syfte och uppkomst då nyanställda och nya byråer behövde få en inblick i forumets historia och arbetssätt. En anställd fick också i uppgift att sammanställa riktlinjer för de olika arbetsgrupperna som finns i nätverket för att underlätta när nya personer blir invalda i dessa. Agneta Broberg, Eva Nikell och Olle Brynja från DO besökte forummötet och diskuterade bland annat framtida samarbeten.



Olle Brynja (DO), Pia Emanuelsson (Göteborg Rättighetscentrum) och Agneta Broberg (DO) under forummötet i Stockholm.

I Malmö (september 2012) planerades och beslutades bland annat tema och arbetsgrupper för 2013 samt diskuterades det kring att skapa en resursbank för nätverket. Tanken med en resursbank är att ha alla anställdas kunskaper samlade; juridiska kunskaper, specialistområden och språkkunskaper. Mötet fick också besök av representanter från Arbetsmarknadsdepartementet, DO och Ungdomsstyrelsen.

Under 2012 medverkade Sveriges Antidiskrimineringsbyråer tillsammans på Almedalsveckan på



Värdbyrån Malmö mot Diskriminering. Från vänster: Filippa Swanstein, Johanna Ingemarsson och Karin Henrikz.

Gotland, Stockholm Pride och några av byråerna fanns representerade på MR-dagarna i Göteborg.

Almedalen

På Almedalsveckan finns företrädare för politiska partier, företag och intresseorganisationer representerade, däribland Sveriges Antidiskrimineringsbyråer.

Under Almedalsveckan var Sveriges Antidiskrimineringsbyråer med och arrangerade två seminarium. Det ena seminariet anordnades tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen (DO): *Vem ska driva diskrimineringsmål?* Kan det civila samhällets organisationer använda den lagfästa talerätten?



Samtal mellan fack, hyresgästförening, DO och Sveriges Antidiskrimineringsbyråer (Frida Karlson, Diskrimineringsbyrån Uppsala).



Det andra seminariet *Tillgänglighet som samhällsvinst och rättighet* presenterade och diskuterade två nya rapporter från funktionshinderrörelsen med en sakkunnig panel med representanter för HSO, DHR, DO, riksdagspartier och Sveriges antidiskrimineringsbyråer. Seminariet modererades av Pia Emanuelsson från Göteborgs Rättighetscenter.

Stockholm Pride

Pridefestivalen är en årlig festival i Stockholm som uppmärksammar HBT-personer.

Under Pridefestivalen valde Sveriges Antidiskrimineringsbyråer att anordna ett seminarium tillsammans med DO: *Regnbågschefen - hur gör vi i praktiken?* Seminariet grundade sig på boken "Regnbågschefen" där Petra Eliasson delar med sig av sina erfarenheter och hur chefer kan arbeta med HBT-frågor. Ett samtal mellan DO, fackförbund, arbetsgivare och utvecklingsprojekt på arbetsmarknaden. I panelen fanns även Kristin Tran från projektet Operation Chef, som representant för SADB. Frågor som diskuterades: Hur får vi in HBTQ-frågorna på allvar i den dagliga verksamheten? Kan modellen "Regnbågstrappan" motverka att någon diskrimineras för att denne är homosexuell, bisexuell eller transperson? Vilka hinder för verklig jämlikhet, öppenhet och mångfald finns det i arbetslivet?



I panelen fanns Kristin Tran, projektledare för Operation Chef, som representant för SADB.

Sveriges Antidiskrimineringsbyråer fanns även representerade i årets Prideparad. Tillsammans med 50.000 paraddeltagare gick vi genom Stockholms innerstad inför uppskattningsvis 540.000 åskådare.

MR- dagarna

Fyra av byråerna i nätverket deltog på MR-dagarna i Göteborg. Byråerna höll i tre olika seminarier samt delade monterplats tillsammans med DO. Flyers för nätverket delades ut.



Flera av byråerna var på plats under MR-dagarna där monterplats delades med DO.

Det första seminariet *Motverka vardagsrasismen* berörde frågan om vilket ansvar arbetsförmedlingar, bostadsbolag, socialtjänst, skola och andra aktörer har för att minska diskrimineringen och förverkliga lika rättigheter och möjligheter. Seminariet *Demokratisk dialog eller spel för gallerierna* handlade om demokratisk dialog mellan det civila samhället och ansvariga tjänstmän och politiker. Ett konkret exempel lyftes om Göteborg stads satsning på att göra Göteborg till en mindre heteronormativ stad. Det tredje seminariet *Ursäkt, förhandling eller domstol* lyfte frågan om talerätt och hur det civila samhället kan bli en aktiv motor för att förverkliga de mänskliga rättigheterna.



Pia Emanuelsson (i mitten) från Göteborgs Rättighetscenter medverkade i ett av seminarierna.



Projekt

I syfte att stärka sina verksamheter och utveckla arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter driver flera byråer olika projekt. Projekten genomförs med hjälp av allt från volontärer till externa projektmedel. Under 2012 har ett flertal projekt i olika stor omfattning drivits av flera olika byråer. Nedan följer några exempel på projekt som drivits under året:

Kan du diskrimineringsgrunderna på dina sju fingrar?

Rättighetscentrum Västerbotten (RCV, kontor i Umeå) gjorde tillsammans med kommunikationsbyrån Pondus en kampanj för att synliggöra arbetsgivarens ansvar och individens rättigheter. I kampanjen presenterades en kort informationsfilm som innehöll en uppmaning till att aktivt främja mångfaldsarbete och motverka diskriminering i sin verksamhet. Under en vecka besöktes ett urval av olika arbetsplatser och tjänstemän, i Västerbotten, av ett cykelbud som visade filmen och samtidigt delade ut ett vykort med information om RCVs verksamhet med uppmaningen att kontakta dem för utbildning. Kampanjen gick ut till 15 stora arbetsgivare i Umeå med omnejd. Och visades sedan genom sociala medier och på webben. Kampanjen har sedan april 2012 också spridits vid RCV:s olika informations och utbildningstillfällen. Kampanjen har medfört att antalet förfrågningar när det gäller informationsinsatser från RCV har ökat.

Grundutbildning för alla Malmö stads chefer och ledare

Malmö mot Diskriminering, MMD, påbörjade ett utbildningsprojekt för Malmö stad som innebär att MMD ska utbilda alla Malmö stads chefer och ledare i Diskrimineringslagen, skyddsgrunder inklusive FN konventioner och EU rätt. Utbildningarna bygger på en normkritisk grund och har fokus på arbetsplatsen/arbetsgivarens ansvar. Utbildningarna erbjuds var sjätte vecka vid tre olika tillfällen och tar en förmiddag i anspråk. Utbildning-

arna har sitt uppdrag utifrån Malmö stads handlingsplan mot diskriminering och bygger på Malmö stads ambition om att aktivt arbeta mot diskriminering och för en arbetsplats för alla. Utbildningsprojektet kommer att löpa under ett par års tid så att alla 1200 chefer och ledare har möjlighet att gå utbildningen. Den sammanställda utvärderingen från Malmö stads chefer och ledare var vid årsskiftet väldigt positiv för de ansvariga utbildarna.

Dina rättigheter

Göteborgs Rättighetscentrum har genomfört ett projekt tillsammans med tre andra organisationer som samarbetspartners: Interfem, kampanjen Ain't I a Woman och SFSA (Socialarbetare för social aktion). Projektet har arbetat för rättigheter för papperslösa kvinnor och transpersoner. Projektet har producerat två broschyrer, tre filmer och en enkel hemsida med information om papperslösa kvinnors och transpersoners rättigheter. Papperslösa kvinnor och transpersoner har varit delaktiga i produktionen av materialet. Den ena broschyren som tagits fram riktar sig till papperslösa kvinnor och transpersoner inom Västra Götaland, med information om deras rättigheter. Denna broschyr har översatts till flera språk. Den andra broschyren riktar sig till socialtjänsten och belyser myndighetens skyldighet att bistå personer som är papperslösa. Projektet finansierades med bidrag från Västra Götalandsregionens kommitté för mänskliga rättigheter.

Nätvaro

I januari 2012 startade Diskrimineringsbyrån Uppsala projektet Nätvaro – ett arbete mot näthat. Projektet är finansierat av Allmänna Arvsfonden och ska pågå i tre år. Syftet med Nätvaro är att förebygga näthat genom utbildnings- och påverkansarbete, samt att stödja personer som blivit utsatta för näthat. Under året har projektet presenterat en rapport kring ungdomars upplevelser av kränkningar på nätet, anordnat en pilotutbild-



ningsdag för andra stödjande verksamheter, deltagit i informations- och utbildningsinsatser för skola, fritid och föreningar. Samt anordnat en nätverkskonferens "Vem drar gränsen? Om kränkningar på internet" för att stärka samverkan mellan olika samhällsaktörer som vill motverka nät-hat. Diskrimineringsbyrån Uppsala har under 2012 arbetat med att ta fram ett arbetssätt och en hemsida för att under 2013 börja ta emot anmälningar om näthat inom ramen för projektet.

Fia-projektet

Projektet FIA (Föreningars Interna Antidiskrimineringsarbete) ägs av Uppsala Föreningsråd och drivs i samarbete med Diskrimineringsbyrån Uppsala och Örebro Rättighetscenter. Projektet finansieras av Ungdomsstyrelsen och pågår enligt plan till april 2013. Syftet med FIA-projektet är att samla, utveckla och sprida föreningslivets erfarenheter av att arbeta internt mot diskriminering och exkludering i den egna organisationen. Med projektet vill byråerna sätta frågor om antidiskrimineringsarbete i föreningslivet på dagordningen samt erbjuda föreningar en arena för erfarenhetsutbyte på temat. 2012/2013 har särskilt fokuserats på idrotten. Inspirationsskriften "Schyssta spelregler" togs fram och släpptes i samband med MR-dagarna i Göteborg 2012.

Operation chef

Byrån mot diskriminering i Östergötland har under 2012 drivit projektet "Operation chef" med syftet att undersöka informella hinder till jämställdhet på ledande befattningar inom teknikbranschen i Östergötland. Vilka normer, strukturer och praktiker lyfter fram vissa typer av män till positioner med makt och inflytande och därigenom exkluderar de flesta kvinnor? I studien har bl.a. djupintervjuer genomförts med ca 30 chefer på mellan-chefs- och företagsledningsnivå på tre företag i Östergötland med upp till 3000 anställda. Med denna studie vill Byrån öka kunskapen och medvetenheten om informella hinder och villkor till makt och inflytande i arbetslivet, samt utveckla och föreslå praktiska lösningar för företag att arbeta med jämställdhet och mot diskriminering.

Årets milstolpe

En viktig milstolpe under 2012 var att regeringen nu vill göra bidragen till de lokala antidiskrimineringsbyråerna permanenta. Det betyder att regeringen framöver kommer att avsätta medel i budgeten för bedrivandet av lokal antidiskrimineringsverksamhet. Det sänder ut goda signaler och ett erkännande av antidiskrimineringsbyråernas arbete.

Diskrimineringsbyrån Uppsala drev under 2012 en process mot Socialstyrelsen för att åsidosätta kravet på sterilisering vid fastställelse av könstillhörighet. Klienten begärde att få fastställa sin könstillhörighet utan att tvingas genomgå sterilisering, vilket då krävdes vid ett byte av sitt juridiska kön. Förvaltningsrätten konstaterade att kravet på sterilisering var i strid med rätten till privatliv enligt Europakonventionens artikel 8, och därför inte skulle tillämpas. Efter överklagande konstaterade Kammarrätten i sin tur att steriliseringskravet var att se som tvångssterilisering i strid med både Regeringsformen 2 kap. 6 § och Europakonventionens artikel 8, samt dessutom var diskriminering.

Sammanfattningsvis

Trots att flertalet av byråerna fick minskade anslag till verksamhetsåret 2012 så har arbetet fortskridit. Den byrå som fick indraget medel har trots allt kunnat bedriva sin antidiskrimineringsverksamhet. De tre nya byråerna i Malmö, Göteborg och Umeå har kommit igång ordentligt med sina verksamheter både med ärendehantering och det förebyggande arbetet. För Sveriges Antidiskrimineringsbyråer innebär det att nätverket har förstärkts ytterligare i arbetet mot diskriminering.





Kontaktuppgifter

Vill du veta mer om vad Sveriges Antidiskrimineringsbyråer gör eller komma i kontakt med någon av de lokala byråerna? Gå in på **www.adbsverige.se**.

Har du frågor om samarbetet Sveriges Antidiskrimineringsbyråer?

Kontakta oss genom att mejla info@adbsverige.se.



Sveriges
Antidiskrimineringsbyråer

