

Malmö  
mot  
Diskriminering

# Verksamhets- berättelse 2022

Reserverade  
parkering

# Innehållsförteckning

1. Förord
2. Kort om Malmö mot Diskriminering
3. Året som gått
4. Vår vision
5. Så arbetar vi
6. Juridisk rådgivning
7. Strategisk processföring
8. Inkluderande arbetsplatser
9. Fokus: Jämlik vård
10. Fokus: Diskriminering på bostadsmarknaden
11. Fokus: Unga utbildar unga
12. Fokus: En tillgänglig skola
13. Förändringsarbete
14. Tack från oss
15. Stöd oss

# När samhället hårdnar hittar vi motståndskraft tillsammans

Det finns inte ett sätt att arbeta mot diskriminering. Antidiskrimineringsarbete måste alltid ske på olika plan och med olika metoder och verktyg. Efter att pandemin släppt taget om samhället har Malmö mot Diskriminering under året åter kunnat vara ute och utbilda och processleda utifrån diskrimineringslagens bestämmelser. Vi har återigen kunnat träffas fysiskt med personer och organisationer i våra nätverk och hittat tillbaka till känslan av sammanhang och gemenskap kring verksamhetens arbete. Vi har också kunnat arbeta närmare och mer strategiskt tillsammans med vår viktigaste målgrupp, de personer och grupper som riskerar att utsättas för diskriminering.

Malmö mot Diskriminering är och har länge varit en viktig aktör i arbetet mot diskriminering. Men ett effektivt arbete mot diskriminering kommer aldrig kunna ske genom en ensam aktör. För att få genomslag och utgöra ett motstånd mot strömningar som ifrågasätter de rättigheter som vi har i uppdrag att försvara, så krävs samarbeten. Det krävs strategiska satsningar, en kollektiv vilja att förändra och mod att stå upp för rättigheterna som ställs på spel när diskriminering sker. Samarbeten är helt avgörande för ett effektivt arbete mot diskriminering.

Malmö mot Diskriminering är en expertorganisation. Vi är experter på diskrimineringslagen. Men det vi kanske mest av allt är experter på är att använda lagstiftningen i praktiken och att göra det tillsammans med andra. Att återigen få bekräftat från så många andra verksamheter att frågan om antidiskriminering prioriteras och att man vill ta hjälp av oss i det arbetet och samverka med oss ger oss styrka och kraft. Den kraften behövs nu när vi står i ett läge där principen om antidiskriminering allt oftare utmanas och ifrågasätts i vårt samhälle.

När vi nu lägger 2022 bakom oss så gör vi det med tillförsikt. Malmö mot Diskriminering har kunskapen, erfarenheten och modet för att möta de utmaningar som kommer och vi ser fram emot att göra det tillsammans med såväl gamla som nya samarbetspartners.



*Johanna Ingemarsson  
tillförordnad verksamhetschef*



*Katarina Hjörneby,  
styrelseordförande*

# Kort om Malmö mot Diskriminering

Malmö mot Diskriminering är en organisation som verkar för ett samhälle fritt från diskriminering. Detta gör vi på fyra olika sätt:

1. Vi ger kostnadsfri juridisk rådgivning
2. Vi stöttar organisationer i att stå upp för allas lika värdighet
3. Vi driver diskrimineringsmål till domstol
4. Vi agerar mot diskriminering

53 medlemsföreningar

En av Sveriges 18 antidiskrimineringsbyråer

## Lite fakta

- **Organisationsnummer: 802455-5867**
- **Organisationsform: ideell förening**
- **Antal anställda december 2022: 12**
- **Styrelsens ordförande: Katarina Hjärneby**
- **Målgrupp: vår juridiska rådgivning riktar sig särskilt till invånare i våra arton kommuner, men i vår opinionsbildning och i vårt arbete för att skapa ny praxis arbetar vi rikstäckande.**
- **Grundades: år 2010**

# Året som gått i siffror

Under 2022 har vi:

Svarat på

**130**

rådgivningssamtal

Gjort insatser i

**29**

ärenden

utbildat

**2676**

personer

genomfört

**21**

processledande uppdrag för

**400**

deltagare

Drivit

**5**

mål till domstol

## Vår vision

“Malmö mot Diskriminerings vision är ett samhälle fritt från diskriminering, byggt på mänskliga rättigheter med lika rättigheter och möjligheter för alla. Malmö mot Diskriminering arbetar för att motverka diskriminering och därmed för ett demokratiskt samhälle.”

Antogs av personal och styrelse 2021



# Så jobbar vi

## **Vi ger kostnadsfri juridisk rådgivning**

Våra jurister ger kvalificerad rådgivning och stöd till personer som har upplevt diskriminering, kostnadsfritt. Vi har lång erfarenhet av att träffa personer som diskrimineras. Under tystnadsplikt lyssnar vi på dig och din erfarenhet för att kunna göra rätt insats.

## **Vi stöttar organisationer i att stå upp för allas lika värdighet**

Vi är en av landets ledande experter i att uttolka och tillämpa lagkravet om aktiva åtgärder i praktiken. Våra processledare erbjuder organisationsutveckling för inkluderande arbetsplatser och processtöd till verksamheter som vill främja mångfald. Våra utbildare driver nyfikna samtal och gör diskrimineringslagens skyldigheter och rättigheter kända för chefer, personal och elever i vitt skilda verksamheter, företag och föreningar.

## **Vi driver diskrimineringsmål till domstol**

Vi bedriver ett strategiskt förändringsarbete för att öka diskrimineringslagens skydd och tillgången till rättvisa. En central del i detta är att vi, genom att driva diskrimineringsmål till domstol, skapar viktiga prejudikat.

Du har kanske hört talas om Diskrimineringsombudsmannen (DO) och undrar; var kommer antidiskrimineringsbyråerna in i bilden? Om vi jämför med DO, som är en statlig myndighet som utgår från Stockholm och som har det formella ansvaret för att diskrimineringslagen följs i Sverige - är byråerna mot diskriminering lokala och regionala föreningar. Vi är inga myndigheter utan ideella föreningar som har nära kontakt med föreningslivet. Vår styrka är att vi finns nära invånarnas vardag och att vi prioriterar att driva enskildas ärenden.

### **Vi agerar mot diskriminering**

I samverkan med civilsamhället, offentlig och privat sektor agerar vi mot diskriminering.

Genom riktade projekt samverkar vi med föreningar, företag, region och kommun. Diskriminering på bostadsmarknaden och diskriminering mot barn och unga har länge varit i fokus i vår projektverksamhet. Vi har fokuserat på skolans bristande tillgänglighet för barn med funktionsnedsättningar och på etnisk profilering av unga.

# **Vi försvarar varje människas värdighet.**

### **En av 18 byråer**

Malmö mot Diskriminering är en av arton byråer mot diskriminering i Sverige. Byråernas uppdrag styrs av Förordning om statligt stöd för verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering (2002:989). Alla byråer har rätt till ett statligt stöd, som söks årligen genom Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor (MUCF). Villkoren som måste vara uppfyllda för att beviljas medel är att de ska ge kostnadsfri juridisk rådgivning, utbilda och informera om diskrimineringslagen samt opinionsbilda.



# Juridisk rådgivning

Ett av Malmö mot Diskriminerings grunduppdrag är att ge enskilda som utsatts för diskriminering kostnadsfri rådgivning. Alla som vänder sig till oss med frågor som omfattas av diskriminering får kvalificerad rådgivning från någon av byråns jurister. Vi kan också stötta genom att hjälpa till att göra anmälningar till andra instanser och genom kontakter med ansvarsbärare. Varje år tar vi in en rad ärenden där vi har möjlighet att göra större insatser, det kan handla om olika typer av förlikningar eller genom att gå in som part och driva ärenden i domstol.

Under 2022 har sammanlagt 130 personer vänt sig till Malmö mot Diskriminering. Detta är en minskning från tidigare år som vi tror hänger samman med mindre extern aktivitet under pandemin vilket nu börjar synas i vår statistik. Av dessa har 101 fått rådgivning och 29 har fått ytterligare insatser från våra jurister. Malmö mot Diskriminering har haft fem domstolsprocesser i diskrimineringsmål varav en process avslutades med vinst i hovrätt och en process ledde till förlust. Du kan läsa mer om vår hovrättsvinst på sida 14. Ett mål som vi drev tillsammans med Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne kom att återkallas och de två andra domstolsprocesserna löper vidare under 2023. En JK-anmälan från Malmö mot Diskriminering

ledde till skadestånd för den enskilda. Utöver domstolsprocesserna har Malmö mot Diskriminering även träffat förlikningar i ett antal ärenden och flera ärenden har avslutats med andra former av lösningar för våra anmälare.

2022-05-03 12:15 PRESSMEDDELANDE

## Hovrätten dömer SEB för diskriminering av transpersoner

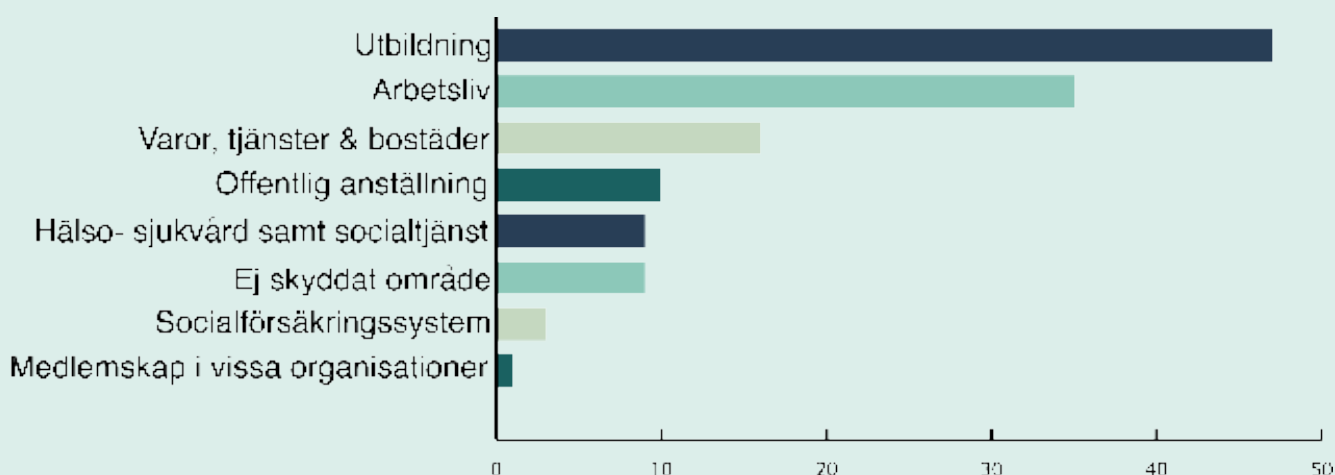


## 5 domstolsprocesser

### Vilka anmäler till oss och varför?

Det juridiska arbetet på Malmö mot Diskriminering utgår ifrån de anmälningar som inkommer till byrån. Vi arbetar med alla diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen, det vill säga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och religion eller annan trosuppfattning. Vi gör inga urval baserat på någon diskrimineringsgrund och arbetar med diskriminering inom alla samhällsområden som omfattas av diskrimineringslagen. Alla anmälningar tas emot på samma sätt.

Det som framkommer i översikten av vår statistik kan inte läggas till grund för slutsatser om vilka grupper i samhället som är mest utsatta för diskriminering eller inom vilka områden som diskriminering oftast sker. Malmö mot Diskriminerings statistik visar i första hand vilka grupper vår verksamhet når ut till och speglar även i någon mån hur kunskaperna om diskriminering i samhället ser ut. Det samhällsområdet som vi får in flest anmälningar inom är utbildning, ungefär 35% av all diskriminering som anmäls till oss rör skolan, följt av arbetsliv som utgör ca 25 % av anmälningarna.

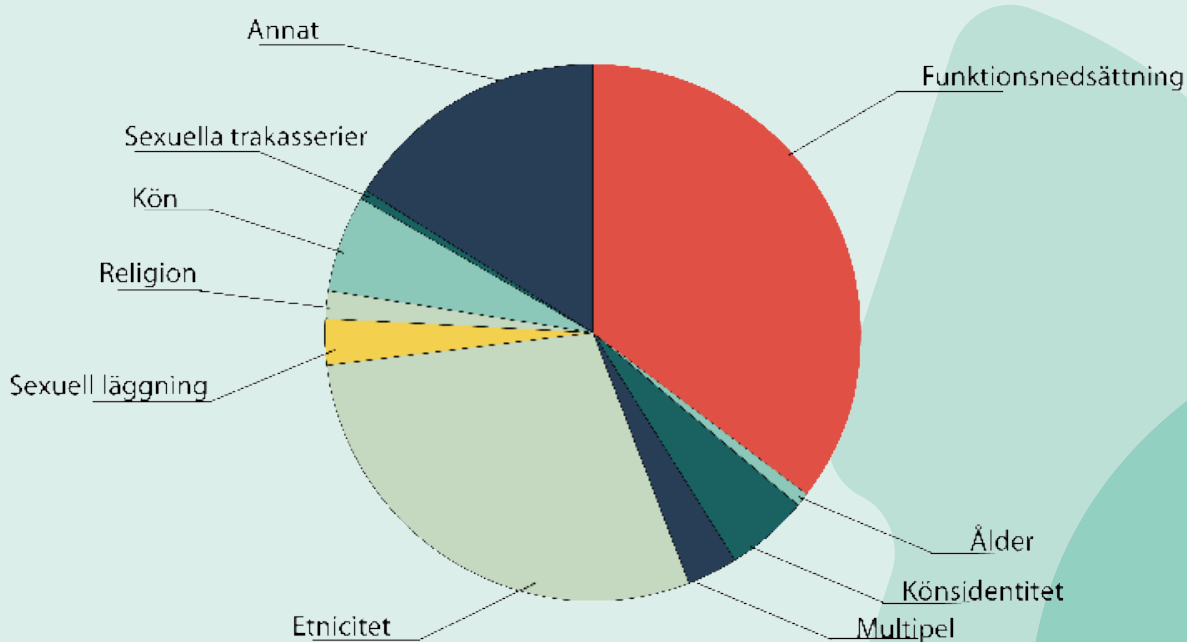


Den diskrimineringsgrund som är absolut vanligast bland de anmälningar vi får in är funktionsnedsättning. Av samtliga anmälningar handlar nästan 40 % om utsatthet kopplat till funktionsnedsättning. Därefter kommer diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet vilket 30 % av anmälningarna handlar om. Anmälningar som rör diskrimineringsgrunderna kön och könsidentitet utgör var för sig ca. 6 % av anmälningarna. Under 2022 har vi fått in mycket få anmälningar som rör diskriminering kopplat till ålder (ca 1%), sexuell läggning (ca 3 %) och religion (ca 1,5%). Gällande religion är det möjligt att ärenden som rör etnicitet också tangerar religion så där kan finnas ett visst mörkertal.

Det är viktigt för oss att följa upp statistiken och fundera över vad vi kan göra för att nå ut mer och nå fler personer som utsätts

för diskriminering. Funktionsnedsättning och etnicitet har under lång tid varit de diskrimineringsgrunder som Malmö mot Diskriminering får in betydligt fler anmälningar kring. En utmaning och målsättning under 2023 blir därmed att nå ut bredare.

Det är inte alla anmälningar som kommer till Malmö mot Diskriminering som kan kategoriseras under en av diskrimineringsgrunderna. Många gånger handlar det om utsatthet som är kopplat till andra omständigheter som socioekonomisk ställning, sjukdom, familjekonstellation eller andra omständigheter. Dessa anmälningar faller inom området ”annat” i grafiken nedan. Många gånger omfattas en person även av skydd kopplat till flera grunder då statistikförs anmälan under ”multipel”.



## Geografisk fördelning

Malmö mot Diskrimineringsupptagningsområde omfattar 18 kommuner och vi har under 2022 fått in anmälningar från 12 av dessa. Drygt hälften, 55% kommer från personer som bor i Malmö, som också är den största kommunen befolkningsmässigt. Lund kommer på andra plats med ca 11 % av anmälningarna. De 6 kommuner som Malmö mot Diskriminering inte fått in

anmälningar från är alla relativt små. Till exempel Simrishamn som har cirka 19 000 invånare, att jämföra med Malmös 350 000. Att det är stor skillnad på antalet anmälningar mellan de olika kommunerna är därför förståeligt. Trots detta är det viktigt att Malmö mot Diskriminering syns utanför de större städerna och detta är något vi ständigt arbetar för.

2022-09-09 07:00 **PRESSMEDDELANDE**

### **Beslut från JK: Tulltjänstemän kränkte resenär**

Justitiekanslern, JK, beslutar att Tullverket skall betala ett skadestånd på 10 000 kronor till en tågresenär som blev stoppad av tulltjänstemän fö...



I de fall där våra jurister bedömer att det som en person berättar för oss inte utgör diskriminering, försöker vi guida personen som hört av sig vidare för att den ska kunna få hjälp med sitt ärende eller få annat stöd. Goda kontakter med och kännedom om andra aktörer inom civilsamhället är därför av stor vikt för vår juridiska verksamhet. Tillsammans kan vi bidra till att fler rättighetsfrågor prövas.

# Strategisk processföring

Malmö mot Diskriminering har en stark juridisk profil och att driva domstolsprocesser och att använda diskrimineringslagstiftningen i praktiken är centralt för verksamheten. På ett övergripande plan är vår målsättning med det juridiska arbetet att skapa genomslag för diskrimineringslagen och att stärka skyddet mot diskriminering. Då resurserna inte räcker till att driva alla ärenden rättsligt arbetar vi ofta med så kallad strategisk processföring.

Strategisk processföring kan definieras som ett arbete där ett rättsfall drivs utifrån målsättningen att åstadkomma en bredare samhällsförändring. Resultatet av en strategisk domstolsprocess kan till exempel betyda att andra inte behöver gå till domstol utan kan använda sig av den befintliga domen som påtryckningsmedel. Domstolsprocessen är på så sätt en del av ett djupare förändringsarbete, där vi genom opinionsbildning försöker skapa uppmärksamhet och fokus på missförhållanden eller brister. I Sverige är det ovanligt att organisationer uttalat arbetar med strategisk processföring men i Europa och USA finns många exempel där metoden har lett till stora samhällsförändringar.

Ett exempel på hur vi arbetat med strategisk processföring under 2022:



## Skydd mot diskriminering för transpersoner

I maj 2022 vann vi ett mål om diskriminering mot Skandinaviska Enskilda Banken (SEB) som handlade om att en transkvinnor nekats att använda telefonbankens tjänster för att bankens medarbetare bedömde att kvinnans röst lät "lite för manlig". Hovrätten konstaterade att ett sådant förfaringsätt, där en persons röst bedöms utifrån ett antagande om kön, särskilt missgynnar transpersoner.

Att bli felkönad via telefon är en kränkning som alltför många transpersoner utsätts för om och om igen i sin vardag. Att vi valde att driva just detta ärendet beror på att Malmö mot Diskriminering under flera år har tagit emot liknande anmälningar från transpersoner och andra som inte följer de binära könsnormerna. Vi har tidigare träffat förlikningar i sådana ärenden och utbildat ansvarsbärare - men situationen hade aldrig prövats rättsligt.

Domen från hovrätten innebär att rättsläget har blivit klarlagt - nu finns ett avgörande att hänvisa till när situationen sker igen.

Domen från Skånes hovrätt är också det första diskrimineringsmålet i Sverige där en transpersons rättigheter enligt diskrimineringslagen fastslås och en enskild har fått diskrimineringsersättning för överträdelse av diskrimineringslagen. Vi hoppas därmed att domen också kan vara inspiration och stöd för fler att ta upp kampen för att säkra transpersoners skydd mot diskriminering.



# Inkluderande arbetsplatser

Den 1 januari 2017 stärktes diskrimineringslagens krav på förebyggande aktiva åtgärder mot diskriminering i arbetslivet. Lagändringen innebar ett ökat ansvar för arbetsgivare att förebygga diskriminering enligt en processmodell i fyra steg - utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder och inom fem olika delar av arbetslivet, däribland rekrytering och kompetensutveckling. Idag, nästan sex år efter lagändringen, är Malmö mot Diskriminering en av landets ledande experter i att uttolka och tillämpa aktiva åtgärder i praktiken.

I kärnan av alla Malmö mot Diskriminerings processledande uppdrag finns en mening från förarbetena till diskrimineringslagen, som lyder:

*”Den största vinsten med ett förebyggande och främjande arbete ligger i själva arbetsprocessen. På så sätt skapas en medvetenhet kring diskrimineringsfrågorna”.\**

Med andra ord - vi tror att det är processen som är målet. Det fortlöpande och systematiska arbetssättet som aktiva åtgärder ger leder till en kollektiv medvetandehöjning, vilket i sin tur förhindrar att diskriminering sker.

Malmö mot Diskriminering utbildar och processleder många olika arbetsplatser utifrån lagkravet om aktiva åtgärder – på många olika sätt. Bland våra uppdragsgivare finns små och stora företag, civilsamhällsaktörer och delar av den offentliga förvaltningen. Eftersom alla arbetsplatser har sina unika styrkor och svagheter, är inget processledande uppdrag det andra likt. Ibland kommer vi in under en halvdag för att underlätta ett första samtal på arbetsplatsen om risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter. Andra gånger är vi med under alla de fyra stegen: vi hjälper arbetsgivaren undersöka risker och hinder, vi leder en analys av



\* Prop. 2015/16:135, s. 36



undersökningens resultat, vi hjälper arbetsgivaren prioritera bland åtgärder och till sist följer vi upp och utvärderar hur arbetet har gått. Dessutom har vi kunniga jurister som hjälper organisationer att ta fram rutiner och riktlinjer vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, och vi finns som stöd när det är dags för den årliga lönekartläggningen.

Utöver våra konsultuppdrag har vi under 2022 även arbetat med Malmö stad för att undersöka hur aktiva åtgärder kan användas för att öka mångfalden i kommunens chefsled.

Inom ramen för en örstudie finansierad av Europeiska Socialfonden (ESF) har vi gjort en kartläggning av varför stadens chefskikt inte avspeglar befolkningens och de anställdas mångfald, med fokus på etnicitet. Studien visade att själva rekryteringsprocessen bara är en del av vägen från medarbetare till chef och att där finns flera områden som staden behöver arbeta med. Förstudien ligger nu till grund för en större ESF-ansökan där staden vill arbeta systematiskt och konkret med aktiva åtgärder som processmodell.



## Fokus: Jämlik vård

Vi är glada att under året ha fortsatt vår samverkan med Region Skåne. Vi har utbildat ST-läkare och likarättsambassadörer i diskrimineringsförbudet, aktiva åtgärder och i normkritik. Liksom tidigare år medverkade vi i galan Stora likarättsdagarna, där vi föreläste och deltog i panelsamtal inför 800 personer.

Med regionöverläkaren Ola Björgell i spetsen, driver Region Skåne sedan flera år ett arbete för att främja lika rättigheter både i patientbemötande och på sjukhusets arbetsplatser. En ny och spännande pilot är Likarättsronden, där en vårdavdelning får stöd i just detta. Med inspel från Malmö mot Diskriminering har Ola Björgell och ST-läkaren Susanne Ehn tagit fram en pilot

som de genomfört på två avdelningar. Där har de tillsammans med enhetscheferna gått igenom avdelningen och sökt risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter. Efter samtal med såväl medarbetare som enhetschefer har de sedan, tillsammans med oss, analyserat resultaten. Med utgångspunkt i dessa tog Malmö mot Diskriminering fram en utbildningsträff med avdelningens

medarbetare, för att stärka likarättsarbetet framåt. En av våra processledare träffade även ledningen för en avdelning, och började ta fram organisatoriska förutsättningar för arbetet med aktiva åtgärder.

En lärdom från piloten är att ledning och

medarbetare efterfrågade rum, verktyg och förutsättningar för svåra samtal om normer, privilegier och andra ämnen som hör likarättsarbetet till. Det blev också ett av ämnena i utbildningsträffen med medarbetarna.

*”Genom samverkan med Malmö Mot Diskriminering har vi fått möjlighet att få ta del av mycket uppskattade utbildningspass som berikat vårt likarättsarbete med kunskap och viktiga perspektiv. Utöver detta har vi med samverkan med Malmö mot Diskriminering fått stort stöd i utvecklingen av vårt nya projekt “likarättsrond” vilket fått projektet att utvecklas till det koncept det är idag. Således har de bidragit med sin stora kompetens inom antidiskriminering, normer och bemötande och stärkt oss i Likarättsakademin i vårt arbete med likarätt och lika möjligheter.”*

Susanne Ehn, ST-läkare



Syftet med likarättsronden är att skapa en modell som är enkel och som många kan använda sig av - som kan underlätta arbetet med aktiva åtgärder på arbetsplatsen. Ur vårt perspektiv är likarättsronden en unik och mycket lovande pilot, av intresse inte bara för vården utan även för arbetslivet och skolan. Arbetet med aktiva åtgärder kan upplevas som överväldigande och skilt från vardagens verklighet. I likarättsronden möts

ledning och medarbetare precis där de står, och så tas samtalet där. Små steg börjar tas. Region Skåne håller nu på att försiktigt bygga upp modellen till en stabil verksamhet för framtiden. Vi önskar Likarättsakademin lycka till i deras arbete framåt och ser fram emot att fortsätta vår samverkan!

Vill du veta mer om regionens  
likarättsakademi  
Kolla in [www.likaratt.nu](http://www.likaratt.nu)

## Fokus: Diskriminering på bostadsmarknaden

**Malmö mot Diskriminering är nu inne på sitt tionde år med särskilt fokus på bostadsdiskriminering. Sedan sommaren 2022 bedriver vi en forskningscirkel finansierad av MUCF med fokus på förebyggande arbete mot diskriminering inom bostadssektorn, som fortgår under våren 2023.**

Vi har genom åren arbetat med två olika sidor av bostadsdiskriminering. Dels har det handlat om att utreda enskildas anmälningar och om att stärka individer som drabbas genom kunskap och rättshandlingsförmåga. Dels har det handlat om strukturerna och om att förstå och verka för att fastighetsägare och hyresvärdar ska jobba förebyggande och kunskapshöjande.

Under 2022 har vårt fokus varit på dialogen mellan fastighetsägare och rättighetsbärare. Under våren genomförde vi en intervjustudie där sju fastighetsägare och fem andra aktörer

inom bostadssektorn deltog med sina perspektiv på hur diskriminering utspelar sig. Studien är den första i sitt slag där den ansvarsbärande sidan uttalar sig om sin syn på bostadsdiskriminering. Tydligt är att det finns ett gap mellan den enskildes upplevelse och de yrkesverksammas bild av hur diskriminering inom bostadssektorn ser ut. Vår slutsats är att förebyggande åtgärder mot diskriminering behöver vidtas inom bostadssektorn och att ett regelverk likt det som gäller inom arbetsmarknad och utbildningsväsendet behöver införas på bostadsområdet.

”Malmö mot Diskriminerings mål är att genom kunskap och opinion verka för att lagstiftaren ser över möjligheten att lagstifta om att aktiva åtgärder blir ett krav inom bostadssektorn.”

Nästa steg för att verka för det förebyggande arbetet är att undersöka hur aktiva åtgärder kan fungera inom bostadssektorn. Tack vare många års arbete och kontakterna vi fick genom intervjustudien, kunde vi efter sommaren starta upp en forskningscirkel för att undersöka hur aktiva åtgärder skulle kunna fungera på samhällsområdet bostad. I cirkeln utforskar vi detta tillsammans med forskaren Emil Pull, lektor

i samhällsplanering, Hyresgästföreningen södra Skåne, Fastighetsägarna Syd, Ensamkommandes förbund, Romskt informations - och kunskapscenter, Rosengårds fastigheter, Lifra och Trianon.

Under cirka ett års tid ses vi en gång i månaden för att utbyta kunskaper och erfarenheter inom fältet diskriminering i bostaden och på bostadsmarknaden.

Aktiva åtgärder är unikt i den svenska diskrimineringslagen (kap. 3 DL). Till skillnad från förbudet mot diskriminering ger regelverket ett påbud om att utbildningsanordnare och arbetsgivare ska jobba systematiskt och i samverkan med rättighetsbärare för att förebygga diskriminering. Regelverket infördes 2017 och Malmö mot Diskriminering vill nu verka för att även samhällsområdet bostad ska införlivas i påbudet för aktiva åtgärder.



Deltagarna kommer genom piloter testa hur man kan jobba förebyggande bland annat i verksamheter som hyr ut lägenheter, och tillsammans i cirkeln kommer vi att analysera resultaten och applicera dem i en modell för hur aktiva åtgärder inom bostadssektorn

skulle kunna fungera. Malmö mot Diskriminerings mål är att genom kunskap och opinion verka för att lagstiftaren ser över möjligheten att lagstifta om att aktiva åtgärder blir ett krav inom bostadssektorn.

## Fokus: Unga utbildar unga

*Unga för Unga mot diskriminering* är ett MUCF-finansierat projekt som Malmö mot Diskriminering drivit i samverkan med Möllans Basement under hela 2022. Genom att ge unga verktyg och kunskap att organisera sig mot diskriminering, trakasserier och hatbrott vill projektet öka ungas inflytande och delaktighet i samhället och motverka diskriminering.

Centralt för projektet har varit att erbjuda unga personer kunskap och verktyg för att kräva sina rättigheter. Den primära målgruppen har varit barn och unga, 13 - 25 år, med erfarenhet av att bli utsatta för diskriminering, trakasserier och hatbrott på grund av religion och/eller etnicitet med särskilt fokus unga muslimer och förmodade muslimer bosatta i Malmö.

Projektets mål har varit:

- att unga ska lära sig om diskrimineringslagen, barnkonventionen och om hatbrott.
- att skapa möjligheter för unga att organisera sig och att utbilda andra unga (peer-to-peer metoden)
- att synliggöra den utsatthet som drabbar barn och unga inom gruppen muslimer och förmodade muslimer.

Projektåret påbörjades med en gemensam kick-off på Möllans Basement. Därefter startade utbildningsserien där deltagarna fick lära sig om

diskrimineringslagen, barnkonventionen och hatbrott. Utbildade gjorde Malmö mot Diskriminerings jurist med barnrättsexpertis samt, i den del som rörde hatbrott, Thomas Bull på Malmö Stads forum för demokrati och mänskliga rättigheter. Nästa steg var ett gemensamt lärande i hur man genom praktisk och konkret pedagogik kan utbilda andra.

Redan under våren utbildade vissa deltagare andra unga, på till exempel Stadsbibliotekets avdelning Krut i sommarprogrammet KOLL och på Malmö Amatörteaters barn- och ungdomsfestival. Genom sin medverkan i projektet åtog sig varje deltagare att utbilda vid två olika tillfällen. I november hade samtliga deltagare genomfört sina utbildningar.

Förutom att medverka i utbildningsserien samt utbilda andra unga under minst två tillfällen, har även projektets deltagare organiserat ett slutevent. Dess syfte

har varit att lyfta och medvetandegöra de ungas kunskap och lärdomar från projektet, samt hur unga kan organisera sig för att lära sig om sina rättigheter och motverka diskriminering. Planeringen av sluteventet påbörjades under juni där planeringsmöten och samtal skedde varje vecka för att sedan kulminera i ett slutevent på Arena 305 i Malmö den 17 november. Eventets konkreta upplägg, innehåll och format bestämdes av deltagarna. Kvällen innehöll filmpremiären av *Unga för unga mot diskriminering* som är den avslutande dokumentationen, en paneldiskussion, presentation av Fairtrade Malmö, medskick från deltagarna och ett uppträdande från en av deltagarna som skrivit en sång om diskriminering som är soundtrack i filmen.

Filmen finns att se på Malmö mot Diskriminerings Youtubekanal.\*

Efter en lärarik resa mottog deltagarna i *Unga för unga mot diskriminering* sina diplom i december. Projektet har skapat ett stort intresse i Malmö och det har inkommit förfrågningar från olika håll om att deltagarna ska komma och hålla i utbildningar för andra om rättighetsperspektivet. Malmö mot Diskriminering har påbörjat arbetet med ansökan *Unga för unga mot diskriminering 2.0*.

### **Bakgrund till projektet**

Under vårt tidigare projekt *Aktion som metod*, som pågick från juli 2019 till juni 2022 med stöd från Arvsfonden, arbetade vi bland annat med en aktion mot islamofobi. Som en del av aktionen skapades ett expertråd av unga personer från Möllans Basement där det skedde ett ömsesidigt erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan båda organisationerna. Under det utbytet framkom det att de unga ville lära sig mer om sina rättigheter. Detta inspirerade till projektet *Unga för Unga mot diskriminering*. Du kan läsa mer om aktionen mot islamofobi i avsnittet Förändringsarbete på sida 13-14 och i vår bok *Aktion mot diskriminering*.





Den 21 september hölls ett seminarium av Malmö Stad med fokus på islamofobi och antimuslimsk rasism i Europa, Sverige och Malmö. Medverkande var tjänstepersoner, förtroendevalda, myndigheter och civilsamhället. Under seminariet framförde deltagare från *Unga för Unga mot Diskriminering* en performance som handlade om erfarenheter av islamofobi.

Ta del av detta och de andra föreläsningarna vid seminariet "Islamofobi i Malmö" via kommunens hemsida.\*

\* <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Arbete-mot-islamofobi-och-antimuslimsk-rasism/Se-seminariet-om-islamofobi.html>



# Fokus: En tillgänglig skola

**Det finns ett nationellt behov av att stötta elever med funktionsnedsättning som inte får rätt stöd och anpassningar i skolan. Malmö mot Diskriminering kontaktas av både elever och föräldrar för rådgivning om hur de ska bemöta och hantera upplevd diskriminering i skolan. Vi och många andra organisationer upplever att det finns ett stort behov, men har svårt att bistå alla som behöver hjälp.**

Därför är vi mycket glada att Arvsfonden beviljat oss projektmedel för att genomföra det treåriga projektet *Rätt på riktigt – för elevers rätt till stöd*. Projektet löper den 1 juli 2022– 30 juni 2025 och dess fokus är att elever med funktionsnedsättning ska erbjudas den hjälp de har rätt till i skolan för att kunna fullfölja sin skolgång. Den huvudsakliga målgruppen är barn och unga 6-25 år som utsätts för bristande tillgänglighet i skolan. En andra målgrupp är föräldrar och vuxna som kan verka som språkrör för eleven.

Projektet har två delar, där den ena delen handlar om att stärka elever och föräldrar med olika bakgrunder och förkunskaper att få den hjälp som de har rätt till i skolan. Den andra delen handlar om att Malmö mot Diskriminering och flera andra aktörer ska kunna erbjuda än mer effektiv hjälp till fler. En del i detta är att vi ska driva upprättelseaktioner tillsammans med utsatta elever och att vi ska verka för att få fram ny rättspraxis. Utöver detta ska Malmö mot Diskriminering bedriva ett omfattande opinions- och mediarbete

i samverkan med andra organisationer. Här ska vi uppmärksamma och mana kommuner och skolhuvudmän att ta sig an utmaningar så att det blir bättre för elever med funktionsnedsättningar. Som ett led i att stärka vår egen och våra systerorganisationers rådgivning ska vi ta fram ett rådgivningsmaterial och en domstolsprocessutbildning så att fler aktörer kan driva domstolsprocesser i framtiden.

När det gäller projektets första del är vår viktigaste uppgift att ta fram en självhjälpshemsida i samverkan med elever, föräldranätverk och andra organisationer. Hemsidan skapas med hänsyn till ett intersektionellt perspektiv, och vi lägger fokus på att få kontakt med elever och föräldrar som på grund av till exempel språk, etnicitet och socioekonomi kan möta ytterligare hinder i skolan när det finns behov av särskilt stöd och anpassningar.

Hösten har inkluderat uppstartsmöten med bland annat Attention, Sveriges Elevråd, FUB – för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning, Dyslexiförbundet, Antidiskrimineringsbyrån Väst, Wadajir och Spelis. Dessa uppstartsmöten har varit startskotten för en kartläggning av behov och erfarenheter som organisationerna upplever. Under våren ska vi intervjua en rad nyckelpersoner som en del i denna kartläggning. Det som framkommer ska utgöra underlag till självhjälpshemsidan. Självhjälpshemsidan kommer bli omfattande och ska utgöra en resurs för många elever och föräldrar, med många olika sorters behov. Därför behöver vi ta hänsyn till dessa redan från start. Detta gör vi i samverkan med webbyrån Korta ben som kopplats in för att skapa hemsidan.

Under det första halvåret har även den juridiska rådgivningen hos Malmö mot Diskriminering utökats för att ta emot fler elever och föräldrar som kontaktar organisationen om bristande tillgänglighet i skolan. Juristerna i projektet har redan kommit en bra bit på väg i att ta fram det juridiska rådgivningsmaterialet som ska skapas inom projektet.

*“Alla elever med funktionsnedsättningar har rätt att få sina stödbehov tillgodosedda i skolan, oavsett bostadsort, etnisk tillhörighet och föräldrars förkunskaper. Projektets målsättning är att minska ojämlikheten som råder gällande tillgång till information och rättigheter”*  
säger Anjali Haryana, projektledare för Rätt på riktigt.

Självhjälpshemsidan kommer bland annat att innehålla:

- Information om hur en konstruktiv samverkan med skolan skapas.
- Praktiska tips.
- Juridisk information som inkluderar lagstiftning och rättsfall
- Myndighetskarta med information om hur man gör en anmälan hos en myndighet.
- Information om olika funktioner hos kommuner.
- Informationsfilmer om elevers rättigheter på olika språk.

# Förändringsarbete

Opinionsbildning och strategiskt förändringsarbete är ett måste för att Malmö mot Diskriminerings insatser ska få genomslag och skapa förändring. Under 2022 var skolan i fokus, både i form av bristande tillgänglighet och diskriminering av muslimska elever.

## Ett domslut som fått vingar

Under året fick vi stort genomslag för vårt domslut gällande bristande tillgänglighet i skolan när vi medverkade i *Kalla fakta: Barnen på fjärde våningen* den 9 maj 2022. Vår jurist Disa Nordling intervjuas där om det aktuella målet som Malmö mot Diskriminering vann i hovrätt redan i slutet av 2020. Programmet skildrar verkligheten för elever i behov av särskilt stöd som hamnar hopplöst efter när skolan misslyckas med att möta deras behov. Disa trycker i programmet på att problemet med skolor som dröjer med pedagogiska utredningar är ett utbrett nationellt problem och alltså inte något som är unikt för den aktuella skolan. Det är ytterst allvarligt att elever med stora behov av stöd så sällan får tillgång till det i rätt tid.

I vår intervjuserie Gula fåtöljerna kan du höra Disa berätta om vårt opinionsbildande arbete kring domen, du hittar serien i vår youtubekanal. <sup>1</sup>



Vi fortsatte att bilda opinion för frågan genom en debattartikel och vid vårt seminarium på Barnrättsdagarna.

Se Disa Nordling i Kalla fakta på Tv4 Play.<sup>2</sup>

Länkar:

1. <https://youtu.be/4KC-a4GEIWE>
2. <https://www.tv4play.se/program/kalla-fakta-barnen-p%C3%A5-fj%C3%A4rde-v%C3%A5ningen/avsnitt/13366105>

### **Olagligt för skolor att införa slöjförbud**

Det finns inget stöd i lag för kommuner att införa beslut som förbjuder huvudduk och liknande plagg i kommunala förskolor och grundskolor, detta besked gav Högsta förvaltningsdomstolen den 8 december 2022. I domen fastställs att religionsfriheten, så som den kommer till uttryck i regeringsformen, endast skyddar rätten att utöva sin religion. Uttryck för religionstillhörighet, som att bära huvudduk och liknande klädesplagg, omfattas dock av yttrandefriheten. I praktiken krävs det alltså att Sveriges grundlag förändras innan liknande inskränkningar i yttrandefriheten på kommunal nivå kan tillåtas.

Genom kontakt med skolelever och skolpersonal i Skurup som berördes direkt av beslutet, fick Malmö mot Diskriminering höra hur kommunens agerande skapade otrygghet och direkta trakasserier i skolan. Till exempel genom att elever skrek åt sina klasskamrater med slöja att de skulle ta av sig den, för att det nu blivit en lag. Samma dag som

Skurups kommun meddelade beslutet om slöjförbud tog en Skurupsbo kontakt med Malmö mot Diskriminering för rådgivning om hur det var möjligt att agera mot beslutet. Samtidigt hjälpte en advokat i Stockholm två Skurupsbor att överklaga beslutet. Att överklaga ett kommunalt beslut är en förvaltningsrättslig process, och inte något som ligger inom Malmö mot Diskriminerings kärnområde. Det vi kunde göra var att bidra med vårt kontaktnät. Vi tog kontakt med en rättslig expert på området, Lena Svenaeus, även ledamot i Malmö mot Diskriminerings styrelse. Lena ville hjälpa till och hon skrev ett rättsutlåtande till stöd för att kommunens beslut var olagligt och i strid med grundläggande mänskliga rättigheter. Vi kopplade även ihop Lena med advokaten som drev målet.

*”Sverige är ett av världens högst rankade länder i fråga om jämställdhet mellan könen. ... Jämställdhet i vårt land bygger på att rättigheter och diskrimineringsförbud är knutna till den individ som missgynnas på grund av sitt kön ofta i kombination med etnisk tillhörighet och religion. Det är med andra ord enskilda elever och enskilda lärare som har rätt att ställa krav på att skolan ska skydda dem mot diskriminering på grund av religion. Det är skolans roll och skyldighet att främja deras rättigheter. ... Jämställdhet är inget abstrakt begrepp som kan omtolkas av invandrarkritiska politiker och med maktspråk påtvingas flickor och kvinnor.”*

Lena Svenaeus, utdrag ur rättsutlåtande.



Domarna finns på hemsidan för sveriges domstolar.<sup>1</sup>

I vår bok Aktion mot diskriminering skriver vi mer utförligt om vår aktion mot islamofobi.<sup>2</sup>

Länkar:

1. <https://www.domstol.se/hogsta-forvaltningsdomstolen/avgoranden/2022/106959/>
2. [https://malmomotdiskriminering.se/wp-content/uploads/2022/08/Aktion-mot-diskriminering-\\_MmD-2022.pdf](https://malmomotdiskriminering.se/wp-content/uploads/2022/08/Aktion-mot-diskriminering-_MmD-2022.pdf)

## Bakgrund

I december 2019 beslutade Skurups kommun att införa ett slöjförbud. Bakgrunden till beslutet var en motion framlagd av Sverigedemokraterna. Motionen innebar att huvudduk, burka, niqab och andra klädesplagg med syfte att dölja elever och personal inte skulle vara tillåtna i Skurups förskolor och grundskolor. Tidigare samma år hade Staffanstorps kommun beslutat att kommunen inte accepterade huvudduk på barn i för- och grundskola upp till sjätte klass.

### **Erik fick inte mönstra – nu stämmer DO Staten**

Erik har varit sjukvårdare i hemvärnet i många år, och där varit väldigt uppskattad, men då han ville mönstra tog det stopp, detta då Erik diagnostiserats med Aspergers syndrom. Trots att skillnaden mellan olika personer med neuropsykiatriska diagnoser (NPF) är stor och trots att ledande experter på området menar att diagnosen i det enskilda fallet inte behöver påverka, gör försvarsmakten idag inga individuella prövningar. Malmö mot Diskriminering har tillsammans med Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne länge arbetat med att få till en förändring på detta område, vilket bland annat lett till en tillsyn där DO konstaterade att försvarsmaktens antagningsförfarande är diskriminerande. Erik som själv inte fått möjlighet att mönstra valde därför att kontakta Malmö mot Diskriminering. Vi valde sedan tillsammans med

Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne att stämma försvarsmakten, en stämning som avslutades med en förlikning. I praktiken skedde dock ingen förändring och personer med NPF är fortsatt utestängda från försvaret. När Erik sökte igen fick han ännu en gång kallahanden och fick inte möjlighet att visa sin lämplighet. Tillsammans med Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne valde vi därför att hjälpa Erik att ta frågan vidare till DO som i november 2022 beslöt att stämma försvarsmakten. Vi kommer med spänning följa ärendet och dess efterverkningar och parallellt fortsätta att stå upp för allas rätt till en individuell prövning.



### **Lokal kännedom bidrar till förändring**

Vi är en organisation som arbetar nära såväl rättighets- som ansvarsbärare. Vi har en god lokal kännedom och kan bidra med många viktiga perspektiv i frågor som rör diskriminering. Förutom att agera remissinstans deltar vi i olika rapporter där vi på olika sätt lyfter de behov vi ser till beslutsfattare. Under året som gått har vi bland annat intervjuats kring de erfarenheter och kunskaper vi har av diskriminering ur ett intersektionellt perspektiv, alltså när mer än en diskrimineringsgrund

samverkar och leder till diskriminering, detta som en del av det uppdrag DO fått av regeringen gällande diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder. Vi har även skickat in synpunkter till UN Expert Mechanism to Advance Racial Justice and Equality in Law Enforcement gällande de risker vi som organisation ser ur rättssäkerhets- och diskrimineringsperspektiv med en del av de förslag som lagts fram av regeringen och Sverigedemokraterna genom Tidöavtalet.



## Tack från oss

År 2022 blev ett omvälvande och dramatiskt år. Både i omvärlden och i Sverige trappades kränkningarna av mänskliga fri- och rättigheter upp och vi har fått uppleva ett stigande hot mot principen om icke-diskriminering.

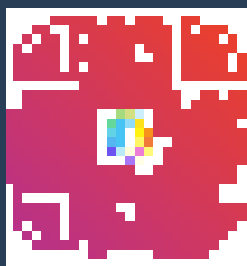
När det blåser kallt är det utomordentligt viktigt att vi står starka tillsammans. Kanske är du den enda som rasifieras i ditt arbetslag, den enda hbtqi-personen, den enda med en normbrytande funktionalitet eller den enda som är troende? Att vara normbrytare är en motståndshandling i sig självt, och det tar extra energi och kraft.

Ett stort tack till alla goda samverkans- och medlemsorganisationer som vi är så glada över att ha. Ett särskilt tack vill vi också rikta till alla er som dagligen motverkar diskriminering genom att lyfta frågan på era arbetsplatser och skolor, genom att alliera er med någon som utsätts och genom att helt enkelt existera och vara den Du är.



# Stöd oss

Vill du stötta vårt arbete? Summan du donerar kommer avsättas till vår buffert för att driva rättsprocesser. Det kan bli dyrt att driva diskrimineringsmål, men när vi går in som ombud tar vi den ekonomiska risken – för att ingen individ som vi företräder ska behöva stå för några kostnader själv.



Malmö  
mot  
Diskriminering

**Malmö mot Diskriminering**

Nobelvägen 36c  
214 33 Malmö

040-636 51 40

[info@malmomotdiskriminering.se](mailto:info@malmomotdiskriminering.se)  
[www.malmomotdiskriminering.se](http://www.malmomotdiskriminering.se)