



## **NATIONELL AKTIVITETSRAPPORT FÖR SVERIGE ANTI-DISKRIMINERING OCH MÅNGFALDSTRÄNING**

**Centrum mot rasism / Center Against Racism**

**MAJ 2008**



*Innehållet i denna rapport reflekterar nödvändigtvis inte Europa Kommissionens åsikter eller ställningstagande och inte heller åsikter tillhörande Allmänna Direktörsbefattningen för Anställning och Sociala Angelägenheter och Möjligheter. Varken Europeiska Unionen (EU) eller den person som representerar EU kan ta ansvar för hur materialet kan komma att användas.*

Denna publikation har bemyndigats av Europeiska Kommissionen inom ramen för EUCAP för att bekämpa diskriminering (2001-2006). Programmet upprättades för att stärka implementeringen av EU:s nya anti-diskrimineringslagstiftning. Det sexåriga programmet adresserar alla de parter inom EU-25, EFTA och EU kandidatländerna som kan tänkas bidra till utvecklingen av en effektiv och lämplig anti-diskrimineringslagstiftning och medföljande policies.

Utbildningsmaterialet som används i samband med antidiskriminerings-seminarierna och Diversity management-seminariet kan laddas ner från EU-kommissionens hemsida:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_en.htm#train](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train)

Anti-diskriminerings- och mångfaldsprojektet leddes av Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://humanconsultancy.com)) i samarbete med Migration Policy Group ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) och International Society for Diversity Management – idm ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)).

De nationella aktiviteterna genomfördes av Centrum mot rasism (Center Against Racism) [www.cmr.nu](http://www.cmr.nu) / [www.sverigemotrasism.nu](http://www.sverigemotrasism.nu)

## Innehåll

I.	Introduktion.....	4
II.	Anti-diskrimineringsseminarium .....	5
	a) Nationella aktiviteter anti-diskrimineringsseminarium .....	5
	Utformning av utbildningen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	Förberedelse av seminarierna .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	Utförandet av seminarierna .....	7
	Huvudsakliga lärdomar .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	b) Kartlägningsövning: NGOs/Fackföreningars arbete för att bekämpa diskriminering.....	12
	c) Nationell lagstiftning kring anti-diskriminering .....	18
	d) Finansieringsmöjligheter inom anti-diskrimineringsområdet .....	29
IV.	Diversity Management seminarium .....	33
	Design och förberedelse av DM seminariet .....	33
	Utförandet avDM seminariet .....	331
	Huvudsakliga lärdomar från DM seminariet .....	45
	Manual för mångfaldsutbildning .....	47

## I. Introduktion

NGOs (NGO - den internationellt använda förkortningen av Non Governmental Organizations, icke-statliga ideella organisationer) innehar en viktig roll i att se till så att anti-diskrimineringsarbetet fortlöper för EU-medborgarna i deras vardag. NGOs befinner sig i en central position för att påverka och bidra till Europeisk anställning, förbättrade sociala rättigheter och likabehandling för alla på olika nivåer. Detta gäller både dess utformning och implementering, genom information och expertis som tillhandahålls av medlemsländerna på nationell nivå.

Det första tvådagarsseminariet i Sverige hölls i Stockholm mellan den 27e och 28e oktober 2007 och det andra seminariet hölls i Göteborg mellan den 26e och 27e januari 2008. Syftet med seminarierna var att diskutera frågor med svenska NGOs och fackföreningar rörande anti-diskriminering. Målet med seminarierna var att utforska utbildningsmetoder i civil samhället kring anti-diskrimineringslagstiftning och andra metoder för att jobba emot diskriminering såsom lobbyverksamhet, kampanjer och övrigt påverkansarbete.

Vid det första tillfället närvarade 37 deltagare från NGOs från hela Sverige och med en rad olika arbetsgrunder och inriktningar. Totalt 38 deltagare var med på det andra tillfället. Där deltog både organisationer som arbetade med rättsliga frågor och de som arbetar med icke-rättsliga frågor. Diskrimineringsgrunder varierade mellan organisationerna men de flesta organisationerna arbetade med flera diskrimineringsgrunder: ras eller etniskt ursprung, ålder, religion/trostillhörighet och sexuell läggning. Organisationerna arbetade med olika deltagande aktiviteter, bl.a. medvetandehöjning, stöd till enskilda individer, rättsprocesser och övervakande av policies och lagar.

Diversity Management är tråkigt nog helt oupptäckt och förbisett i den svenska affärsvärlden. Intresset är generellt sett väldigt lågt och frågan tas oftast inte på allvar. Sverige ligger ganska mycket efter i förmågan att anpassa sig till den ökande globaliseringen och den hårdnande konkurrensen om kunderna som medföljer, relativt många andra länder. Sverige har då inte heller sett möjligheterna med att arbeta med mångfald. Det finns ett stort behov av att höja medvetenheten kring dessa frågor och att introducera Diversity Management på allvar i företagsvärlden i Sverige. Även om vi fick den svenska näringsministern att intressera sig för projektet och seminariet var det mycket svårare att nå ut till företagsledare. I slutändan blev det ett väldigt lyckat seminarium med representanter från Volvo, Svenska Enskilda Banken, Unionen (som är den enskilt största fackföreningen) m.fl. Seminariet ledde till skapandet av ett svenskt Diversity Managementnätverk lett av Telia Sonera som har bjudit in till ett frukostmöte den 13e maj 2008.

### **III. Anti-diskrimineringsseminarierna**

#### **a) Nationella aktiviteter: anti-diskrimineringsseminarier**

##### **Utformning av utbildningen**

De svenska utbildarna bestod av sex stycken tränare, alla djupt rotade inom anti-diskrimineringsarbetet. Våra olika profiler blev tillsammans en väldigt stark och hängiven grupp. Tack vare att alla kom från olika NGOs och alla hade olika utbildningsbakgrund bidrog sammansättningen till att forma en grupp med bred och spridd kunskap som var väldigt givande för utformningen av seminarierna.

Eftersom vi hade till uppgift att förbereda två separata helgseminarier, började vi med att sätta upp sex förberedande möten. Det första förberedande mötena ägde rum under våren 2007. Vad som var svårt under denna tid var att hitta lämpliga datum och tider som passade alla. Vanligtvis träffades vi efter kontorstid och mötena varade i ungefär tre timmar. Resultatet av träffarna var att vi fick en möjlighet att lära känna varandra och vad alla kunde bidra med. Detta gjorde det lättare att dela upp de olika delarna av seminariet emellan oss. Det slutade med att vi arbetade två och två. Vi försökte dela upp arbetsbördan så att alla arbetade lika mycket och bidrog lika mycket under seminariet. Innan förberedelsemötena hade vi bett alla att läsa igenom utbildningsmaterialet så att vi skulle kunna diskutera materialets styrkor och svagheter. Överlag tyckte vi att utbildningsmaterialet var lättillgängligt och informativt och ett väldigt bra underlag för att utforma själva seminariet.

Vi började med att titta på vilka delar av materialet som intresserade vem, och delade upp arbetet efter det. Till slut fattade vi beslutet att vi skulle följa strukturen som fanns i utbildningsmaterialet, men även lägga till vår egen expertis och kunskap som vi hade med oss från våra egna organisationer. Det slutliga upplägget innehöll programpunkterna: EU direktiv, omförvandlingen av direktiven till nationell lagstiftning, ideella organisationers roll, medvetandehöjning bland allmänheten men även inom sin egen organisation, praktiska råd och verktyg hur man ska arbeta för att bekämpa diskriminering. Vi beslutade att lägga till vår egen kunskap om FN-konventionerna kring mänskliga rättigheter eftersom det är ett viktigt internationellt fördrag som kan användas för att bekämpa diskriminering. Vi försökte kombinera föreläsningar med deltagaraktiviteter och diskussioner men lämnade även plats för nätverkande eftersom det var ett viktigt syfte med seminariet. Överlag var vi väldigt nöjda med hur vi hade utformat och lagt upp programmet för seminarierna.

Vi använde oss av informationen som vi hade fått från deltagarnas utvärderingar och det som vi hört från diskussionerna på det första seminariet för att lägga upp och designa nästa seminarie. Den andra gången kände vi oss säkrare på att vi skulle göra ett bättre jobb, både individuellt och som en grupp.

## Utbildarna

**Centrum mot rasism** såg till så att utbildarna hade olika erfarenheter och expertis, ålder och kön. Deras personliga bakgrund av att tillhöra olika minoritetsgrupper var väldigt värdefull i utförandet av utbildningen.

**Victoria Kawesa** är en doktorandstudent i genusvetenskap och har arbetat väldigt mycket med anti-rasism och diskriminering mot afrikaner. Hon sitter dessutom med i styrelsen för Centrum mot rasism och studerar juridik på Stockholms universitet.

**Nadja Bilicka** är engagerad i Romskt Kulturcenter i Stockholm och har lång erfarenhet av anti-diskrimineringsarbete rörande Romer och andra svenska minoritetsgrupper.

**Babak Rahimi** är journalist på den ledande Svenska anti-rasistiska tidningen *Mana*. Han är dessutom utbildad i den svenska diskrimineringslagstiftningen.

**Carl Johan Carlsson** är utbildare och informatör i HBT relaterade frågor och arbetar för *RFSL-Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter*. Han arbetar även med funktionshindrade ungdomar.

**Kitimbwa Sabuni** är verksamhetssamordnare på Afrosvenskarnas riksförbund och arbetar främst emot diskriminering baserad på: religion, hudfärg och funktionshinder både på en rättslig och på icke-rättslig basis.

**Ammar Makboul** är styrelsemedlem i *Palestinska föreningen* och *CMR* och har tidigare arbetat för fackföreningen *Unionen* (f.d *Sif*) med diskriminering gällande minoritetsgrupper, religion, etnicitet och handikapp.



*AD-utbildarna planerar seminarierna*

Internationella utbildaren Nicola Dandridge deltog på första seminariet för att observera hur utbildningsmanualen användes i träningen. Hon var imponerad av utbildarnas ansträngningar och av de resultat som visades

## Förberedelse av seminarierna

Utbilda Utbildarna seminariet för de nordiska länderna hölls i Stockholm, Sverige. De internationella utbildarna var Nicola Dandridge och Peter Hann som tränade utbildarna från Norge, Island, Finland, Danmark och Sverige. Helgseminariet hölls på Hotel Oden i Stockholm i februari 2007.

Antidiskrimineringsseminariet uppmärksammades genom att vi ett tidigt stadie presenterade projektet och seminarierna på vår hemsida, samt skickade ut information till våra 100 medlemsorganisationer. Ungefär två månader innan varje seminarium skickade vi ut inbjudningar till alla NGOs i Sverige som i deras arbete kommer i kontakt med diskrimineringsamt till alla fackföreningar, både per e-post och via vanlig post. Det var inga som helst problem att få deltagare till AD-seminarierna, listorna var långa till båda tillfällena. Urvalet gick till så att de som anmälde sig först fick en plats. Vi hade satt en gräns på max två deltagare från samma organisation, men vi såg helst att det endast var en deltagare från varje organisation.

Första seminariet hölls på Hagabergs Konferens precis utanför Stockholm helgen den 27e-28e oktober 2007. Logistiskt skötte vi det som vi normalt sett brukar göra när vi som en organisation ordnar helg seminarier eller vårt årsmöte. Vi hade ett mindre problem på den andra konferensanläggningen. Personalen hade försäkrat oss om att alla rummen var helt handikappanpassade men det visade sig att restaurangen som vi skulle använda hade två trappsteg som gjorde det omöjligt för någon i rullstol att komma dit. Lyckligtvis kunde de fixa en temporär ramp som löste problemet vid det tillfället. Bortsett från den incidenten fungerade båda anläggningarna bra och deltagarna var på det hela sammantaget nöjda.

#### **Utförandet av seminarierna**



*Utbildarna Carl Johan (Hbt expert), Nadja (Roma Minoritetsexpert), Victoria (Maktstrukturer, genus, Afrikansk minoritetsexpert)*

På det första seminariet fanns representanter från fyra fackföreningar och lite under 40 NGOs, på det andra seminariet kom representanter från fem fackföreningar och 33 NGOs. Vi organiserade första dagen så att den huvudsakligen handlade om rättsliga frågor. Vi lättade upp dessa tunga stycken med en introduktionsdel där deltagarna fick dela med sig av sina förväntningar och bidrag till kursen. Denna del informerade oss om vilka kunskaper om diskriminering deltagarna hade och vilka delar av programmet som skulle intressera de mest. Positivt var att det inte fanns några klagomål på programets upplägg. Efter den informativa delen talade vi om EU-direktiven. Den tredje delen handlade om FN-konventionerna och hur de kan användas som en internationell lösning. Denna del ändrades något till det andra seminariet då vi fokuserade mer på de sex FN-konventionerna medans vi under första seminariet pratade mer kring konventionerna mot rasdiskriminering (CERD).

Under eftermiddagen belyste vi den nationella lagstifningen emot diskriminering och hur direktiven påverkar den nationella lagstifningen. Utbildaren täckte lagstifningens alla diskrimineringsgrunder och fokuserade speciellt på diskriminering av personer med funktionshinder i arbetslivet.

Vi avslutade dagen med en workshop bestående av tre fallstudier, som täckte alla diskrimineringsgrunder. Deltagarna blev ombedda att arbeta tre och tre och att använda sig av de

rättsliga kunskaperna de hade samlat på sig under dagen samt deras tidigare erfarenheter av att lösa liknande problem. Det andra syftet med workshopen var att deltagarna skulle få en möjlighet att nätverka och socialisera samt tänka på gruppframstegen av att arbeta med personer med spridd professionell bakgrund.

Efter den första dagens intensiva arbete med rättsfallet, fokuserades den andra dagen mer frågan hur NGOs kan arbeta med medvetandehöjning, attityder till heteronormativitet, differentiering mellan maktstrukturer, fokus på minoritetesperspektiv, intersektionell diskriminering och slutligen NGOs roll, förmåga samt verktyg i att bekämpa diskriminering.

Mot slutet av dagen hade deltagarna en chans att fråga utbildningsteamet de sista brännande frågorna, vilket vi tror var ett bra sätt att sluta denna långa och givande helg.



*Workshop 'Fallstudie: Diskriminering'*



*Deltagare*



*Utbildare Babak: 'NGOs roll i samhället'*



*Gruppdiskussion*

## Upplägg under dagen

Huvudsakliga föreläsningar och ansvariga utbildare

AD-1, dag 1

- Hewan Temesghen presenterade CMR och det kommande programmet för helgen.
- Victoria Kawesa: 'Anti-diskrimineringslagstiftning i EU'
- Victoria Kawesa: 'Lagstiftning och multipel diskriminering från ett intersektionellt perspektiv'
- Babak Rahimi och Ammar Makboul: 'Ideella organisationer och fackföreningars roll, hur EU-lagstiftningen påverkar vårt arbete på nationell nivå' del 1.
- Victoria Kawesa, Carl Johan Karlson och Nadja Bilicka höll en workshop- case study.
- Nadja Bilicka och Carl Johan Karlson: 'Att hantera omedvetna fördomar inom den egna organisationen'

AD-1, dag 2

- Kitimbwa Sabuni: 'Minoritetsperspektiv- CERD/FN-rapportering som ett sätt att få din röst hörd från gräsrotsnivån'
- Babak Rahimi och Ammar Makboul: 'Ideella organisationer och fackföreningars roll, hur EU-lagstiftningen påverkar vårt arbete på nationell nivå' del 2.
- Kitimbwa Sabuni och Carl Johan Karlson: 'Verktyg och praktiska tips för att bekämpa diskriminering'

AD-2, dag 1:

- Hewan Temesghen presenterade CMR och det kommande programmet för helgen.
- Nadja Bilicka höll workshopen: 'Förväntningar'
- Victoria Kawesa: 'Anti-diskrimineringslagstiftning i EU'
- Kitimbwa Sabuni: 'FN-konventionerna och EU-konventionerna'
- Victoria Kawesa: 'Nationell anti-diskriminerings lagstiftning'
- Victoria Kawesa, Carl Johan Karlson och Nadja Bilicka höll i workshopen: 'Fallstudie- att hantera diskriminering, rättsliga verktyg'

AD-2, dag 2:

- Carl Johan Karlson: 'Maktstrukturer och attityder'
- Victoria Kawesa: 'Maktstrukturer, intersektionalitet och multipel diskriminering'
- Carl Johan Karlson: 'Hetero normativitet'
- Kitimbwa Sabuni: 'Minoritetsperspektiv och medvetandenivåer'
- Babak Rahimi: 'Organisationers roll och verktyg i kampen mot diskriminering'
- Ammar Makboul: Workshop- 'Organisationens egna arbete'



*Deltagare presenterar resultaten från workshop*



*Gruppdiskussion*

- För hela programmet, se bifogade filer: 'Programme AD-1.doc' och 'Programme AD-2.doc'

### **Utvärderingsformulär**

- Se bifogade filer: 'Evaluation of AD-1.doc' och 'AD-2 evaluation.doc'

### **Huvudsakliga lärdomar**

De tänkta lärdomarna av seminarierna var flera och kan beskrivas som

- Deltagarnas ökade förmåga att kunna formulera lämpliga utbildningstekniker i slutet på utbildningen (kunskap)
- Identifiera behov i termer av kunskap, expertis, attityder och värderingar (analys av behov)
- Definiera för- och nackdelarna av lektionsliknande presentationer och att arbeta i mindre grupper (förståelse)
- Rita upp riktlinjer för god praxis i skapandet av en lämplig lärandemiljö (tillämpning)
- Insikter och kunskaper om tillämpningen av EU-direktiven mot diskriminering (tillämpning)

Utmaningar som vi stötte på under första seminariet var tidsbegränsningen, att kunna svara korrekt på deltagarnas frågor och att se till så att deltagarna var nöjda. Vi försökte vara uppmärksamma under varandras föreläsningar och hjälpa varandra så mycket som möjligt. Ett sätt att göra det på var att hjälpa till att svara på deltagarnas frågor, hålla koll på tiden, dela ut informationsblad, tekniska frågor och helt enkelt att bidra till en bra stämning under varandras föreläsningar.

Överlag så gick planeringen och utförandet av seminarierna bra, även om vi stötte på några praktiska problem såsom tidsbegränsningen och att många av oss kom från olika städer i landet. Materialet vi använde oss utav var lättillgängligt och användbart. Vi är övertygade om att deltagarna kommer att läsa igenom det och tycka att det är användbart. Själva seminarierna var utmanande på olika sätt, främst tack vare att deltagarna hade olika förväntningar, erfarenheter och olika kunskap vad gäller anti-diskrimineringsarbete.

Vi kände att vi lyckades få en bra kontakt och dialog med deltagarna och att de var nöjda med seminarierna. Ett generellt problem gällande alla presentationer var att det var för mycket eller för allmän information som inte var praktiskt applicerbar. En återkommande kommentar från deltagarna var att det var mycket information som fokuserade på EU-nivån, men samtidigt var ju syftet med seminarierna att lyfta fram och belysa EU-direktiven gällande diskriminering och implementeringen av dessa på nationell nivå. Detta är ofta en aspekt som utelämnas när man diskuterar diskrimineringslagstiftning.

Att diskutera attityder som ett sätt att arbeta med diskriminering från ett rättighetsperspektiv var en återkommande kommentar om vad som var mest givande under utbildningen. Detta var vår ambition och vi lyckades belysa detta perspektiv rätt bra, och det är en aspekt som behöver speciell uppmärksamhet. En annan iakttagelse var att det eventuellt hade varit mer lätthanterligt om man hade begränsat antalet utbildare till tre stycken.

Utbildarna hade på det sättet fått mer utrymme att sätta en personlig prägel på föreläsningarna. Självklart är detta en fråga om att balansera sin egen erfarenhet från att arbeta med diskrimineringsfrågor och den mer informativa och teoretiska aspekten av diskriminering, att hitta den balansen är inte alltid lätt. Dåda delarna behövs, men fördelarna med att ha utbildare från olika NGOs är att man belyser diskriminering från olika håll, och även om funktionshinder inte fanns representerat bland oss, belyste vi speciellt Lagen som förbjuder diskriminering av personer med funktionshinder i arbetslivet under presentationen om nationell lagstifning.

En annan reflektion från deltagarnas utvärderingar var att det inte fanns tillräckligt med tid för gruppdiskussionerna, och vi håller alla med om att planeringen brast på den punkten men det ska även tas i beaktande den totala tiden som gavs till diskussioner under hela helgseminariet.

Vad vi tyckte var mest givande var att få arbeta tillsammans med en sådan professionell grupp som både hade erfarenhet från olika typer av diskriminering, både på ett personligt och yrkesmässigt plan. Vi kände att vår egen medverkan i seminarierna resulterade i en lärandeprocess även för oss och att vi nu är bättre utrustade för den utmanande men givande processen av att arbeta emot diskriminering på internationell, nationell och EU-nivå.

## b) Kartlägningsövning: NGOs/Fackföreningars arbete för att bekämpa diskriminering

### NGOs

#### Att arbeta emot diskriminering:

Det finns en rad olika NGOs på nationell nivå. De specialiserar sig oftast på specifika diskrimineringsgrunder som antyds av namnet på organisationen. Centrum mot rasism ([www.cmr.nu](http://www.cmr.nu)) arbete fokuserar på att bekämpa rasism och diskriminering – inräknat anti-Semitism, islamafobi, anti-ziganism, afrofobi och homofobi. RFSL ([www.rfsl.se](http://www.rfsl.se)) - Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter är en ideell organisation som arbetar med och för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter (LGBT). Den svenska handikappföreningen ([www.hso.se](http://www.hso.se)) är en nationell paraplyorganisation för ett stort antal olika handikapporganisationer runt om i Sverige. Många av dessa organisationer arbetar även de på nationell nivå. En organisation som arbetar emot åldersdiskriminering 50+ ([www.forum50plus.com](http://www.forum50plus.com)). Denna organisation har som huvudsyfte att lyfta fram och att bekämpa åldersdiskriminering på arbetsmarkanden. Det är ett forum för individer, organisationer och företag som vill stödja detta mål. Det är värt att poängtera att Sverige ännu inte har fullföljt sitt åtagande om att implementera en lag som förbjuder åldersdiskriminering på arbetsplatser. Även om de inte är nationella organisationer bör antidiskrimineringsbyråerna på lokal och regional nivå nämnas. Under de senaste åren har antalet byråer ökat till ungefär 20 stycken. Även om de i riktig mening inte är nationella så finansieras de av den nationella regeringen. Deras mandat täcker alla diskrimineringsgrunder, även om de ursprungligen inspirerades av behovet av att bekämpa diskriminering på grund av religion och etnicitet.

Slutligen har vi paraplyorganisationen Sveriges Kvinnolobby ([www.sverigeskvinnolobby.se](http://www.sverigeskvinnolobby.se)) som samlar Sveriges kvinnoorganisationer runt om i landet. Deras mål är att integrera kvinnans perspektiv i de politiska, ekonomiska och sociala sfärerna, både lokalt men även internationellt sett. De strävar efter att eliminera all form av diskriminering mot kvinnor och tjejer samt att bygga upp och stärka solidariteten mellan kvinnor genom information, utbildning och medvetandehöjande aktiviteter.

#### Fackförbund

Det finns tre nationella fackorganisationer som alla arbetar emot diskriminering. Den största är LO (Landsorganisationen i Sverige). LO är en paraplyorganisation för femton svenska fackförbund som organiserar arbetare. TCO (Tjänstemännens centralorganisation), är den näst största fackliga organisationen, även den en paraplyorganisation med arton fackförbund i Sverige som organiserar professionella och högutbildad arbetskraft inom privat och offentlig sektor. Den tredje största paraplyorganisationen är SACO (Sveriges akademikers centralorganisation) som är en samlingsorganisation för 25 svenska fackförbund vars medlemmar är akademiker och yrkesverksamma med en universitets- eller högskoleexamen.

Centralorganisationerna har det fokus som är mest relevant för deras medlemmar. Fackförbunden, till en varierande grad, fokuserar på samtliga diskrimineringsgrunder. Traditionellt sett har de haft de största och hittills vanligaste diskrimineringsgrunderna som fokus (kön, etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning). Det här kommer förmodligen att ändras när det nya förslaget för en samlande lagstiftning mot diskriminering antas. Även om deras huvudsakliga fokus ligger på jämställdhet i arbetslivet kan de även vara aktiva inom andra områden, t.ex. utbildning.

För de NGOs som nämnts ovan skulle man kunna säga att anti-diskriminering är deras huvudsakliga arbetsområde. Gällande fackföreningarna är bilden något otydligare. Vissa som arbetar på fackföreningarna hävdar att fackens huvudsakliga arbete är att motverka diskriminering, t.ex. att medlemmarna erhåller en rättvis lön med hänsyn till relevanta faktorer. Andra hävdar att fackföreningarna tillsammans med arbetsgivare historiskt sett har lobbats emot nästan all typ av anti-diskrimineringslagstiftning i Sverige. Detta har förändrats något med tiden och fackföreningarna verkar

öka intresset för och förståelsen av diskriminering. Detta är viktigt eftersom fackföreningar har en primär roll i att upprätthålla ställningarna på arbetsplatsen vad gäller diskriminering.

**Storlek och medlemmar:** NGOs registreras på nationell nivå. Detta är relativt lätt genomförbart, det svåra är den finansiella delen. Alla förbunden är registrerade på nationell nivå och detta är lätt gjort, men som sagt det svåra är att få medlemmar och erkännande.

**NGOs.** Som paraplyorganisation är det svårt att uppskatta exakt antal medlemsorganisationer. T.ex. så har Centrum mot rasism ungefär 100 medlemsorganisationer, men dessa organisationer varierar i storlek- allt från väldigt små organisationer till en stor fackförening. På grund av det indragna regeringsstödet har centret fått skära ner sin personlastycka till tre anställda. Överlag så är centrets medlemsorganisationer små, med färre än 500 medlemmar. Generellt sett så har de små organisationerna få eller inga anställda och är beroende av frivillig arbetskraft. De olika antidiskrimineringsbyråerna har normalt sett en eller två anställda, och är även de beroende av frivilliga. SKTF som är en fackförening och medlemsorganisation i Centrum mot rasism har dock uppemot 170 000 medlemmar. De har även ett stort antal anställda, även om man förmodligen inte kan hävda att det finns mer än en eller två anställda som arbetar främst med anti-diskrimineringsfrågor.

**Fackföreningar.** LOs medlemsorganisationer har tillsammans totalt 1 831 000 medlemmar. TCOs medlemsorganisationer har totalt sett 1.3 millioner medlemmar och SACO har totalt 586 110 medlemmar.

Som påpekats tidigare är de flesta organisationerna vi nämnt paraplyorganisationer. Vi ska inte glömma att nämna de lokala/regionala antidiskrimineringsbyråerna när vi talar om specifika individuella organisationer. Dessa är lokala/regionala NGOs som får finansiellt stöd för att förebygga och motverka diskriminering på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning. Även om de är intresserade av frågan måste de fortfarande hantera åldersdiskriminering direkt eftersom denna diskrimineringsform inte är reglerad av lagen. Man kan även säga att de indirekt arbetar med åldersdiskriminering eftersom det ofta finns ett samspel mellan åldersdiskriminering och t.ex. etnisk diskriminering. Under 2006 fanns det 20 byråer i hela landet. Vissa av dess är medlemsorganisationer till CMR. Hittills har det mesta av byråernas arbete involverat etnisk diskriminering. Tidigare så har de svenska handikappförbunden ([www.hso.se](http://www.hso.se)) bistått med rättslig hjälp till individer med funktionshinder som utsatts för diskriminering. Denna tjänst har numera tagits bort. Kontakter med de lokala byråerna har dock ökat.

Syftet med regeringsstödet, som tillhandahålls av den Svenska Integrationsmyndigheten, är att uppmärksamma olika former av diskriminering och att sprida kunskapen om reglerna för antidiskrimineringslagstiftningen.

Independent Living Institute (<http://www.independentliving.org/ho/>) är en oberoende organisation som har en del projekt som arbetar specifikt emot diskriminering av funktionshindrade. För närvarande arbetar de med ett projekt genom vilket individer och organisationer uppmuntras att rapportera till myndigheterna, former av diskriminering mot funktionshindrade och då främst oåtkomligheten på olika företag. Även om lokalt anslutna inte uttryckligen ger stöd i individuella fall gällande diskriminering av sexuell läggning så verkar det som att en viss typ av formell hjälp ges. Dessutom har lokalt anslutna ofta kontakt med eller är inkluderade inom organisationen som driver de lokala antidiskrimineringsbyråerna.

**Den politiska och sociala vikten av NGOs** varierat kraftigt. Inga är lika viktiga som fackförbunden. Dock ska nämnas att RFSL är den organisation som har varit mest framgångsrik på att skaffa sig inflytande. (Sveriges Kvinnolobby kan även betraktas som effektiv på detta plan.) Handikappförbunden (HSO) har lyckats skapa sympati, men deras kraft är mer symbolisk än något annat. Centrum mot rasism, startat för bara några år sedan, har haft en hel del svårigheter att utveckla det nödvändiga politiska stödet. Något förenklat kan man säga att detta syns på den nya borgerliga regeringens beslut att avskaffa stödet till organisationen f.r.o.m 2008.

Det är svårt att säga något om organisationen 50 plus politiska tyngdkraft eftersom åldersdiskriminering inte har fått en stor plats i den allmänna debatten. De största påtryckningarna inom detta område har kommit från EU.

Fackförbunden, trots deras politiska och sociala kraft, har endast vid ett fåtal tillfällen använt sitt inflytande för att t.ex. stödja genomförandet av en anti-diskrimineringslagstiftning. De har ofta även handlat i enlighet med arbetsgivarorganisationers ståndpunkt för att motverka en sådan lagstiftning.

**Centrum mot rasism har varit involverade i en rad olika samarbetsprojekt** med t.ex. RFSL och Svensk Kvinnolobby. Det finns en tendens till ökat samarbete mellan olika organisationer, men det har gått långsamt. På gott och ont har NGOs, historiskt sett, som arbetar med ett flertal diskrimineringsgrunder betraktat varandra som rivaler och inte som potentiella samarbetspartners.

När det gäller samarbetet mellan NGOs och fackförbund, existerar det ofta ett spänt förhållande beroende på förbundets syn på styrkan hos den organisationen som samarbetet gäller. Förbunden har begränsade samarbeten med organisationerna när det gäller att bekämpa diskriminering men när det rör bredare policy frågor samarbetar förbunden oftast med arbetsgivarorganisationer.

Fackförbunden verkar ha haft fler samarbeten emellan rörande olika diskrimineringsgrunder och kampanjer. Detta syns kanske mest i organisationen Rådet för integration i arbetslivet, som inkluderar inte endast de tre stora centralförbunden LO, TCO och SACO men även de största arbetsgivarorganisationerna. Samarbeten mellan NGOs sker nästan uteslutande tack vare offentlig finansiering, som sker på lokal, nationell och EU-nivå.

**Finansiering:** Det kan nu vara dags att speciellt nämna 'Equal funding' som fanns tillgänglig mellan 2001-2007. Genom 'the European Social Fund' och 'the Equal program', har EU och Sverige tillhandahållit bidrag på totalt 1,5 miljarder SEK (mer än 150 miljoner euro). Syftet var att se till så att fårmågorna, kompetensen och utvecklingsmöjligheterna togs tillvara på i arbetslivet vad gäller kön, etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder. De huvudsakliga målen var anti-diskriminering och empowerment.

Det svenska ESF rådet ([www.esf.se](http://www.esf.se)) är den myndighet som är ansvarig för implementeringen av programmen 'Objective 3' och 'Equal' som ska genomföras mellan 2000 och 2006. Detta arbete ska utföras i nära samarbete med arbetsmarknadsorganisationer och andra intressegrupper.

Dessvärre har det funnits tvivel gällande anti-diskrimineringsaspekten och det påstådda fokuset på empowerment. Många projekt verkar ha haft som syfte att titta på anställningsgraden för vissa grupper snarare än att se till så att dessa grupper inte diskrimineras. Dessutom verkar empowerment av individer utsatta för diskriminering som bäst ha haft en biroll, om någon roll överhuvudtaget, i formuleringarna och utförandet av de projekt som fått anslag.

Det europeiska året av lika möjligheter (The European Year on Equal Opportunity) borde även nämnas här. Delegationen för mänskliga rättigheter har utsetts som det implementerande organet för kampanjen i Sverige. ([http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=46&module\\_instance=2&action=pod\\_show&navid=46](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=46&module_instance=2&action=pod_show&navid=46)) . Dock verkar det inte som att det finns några möjligheter till finansieringsbidrag för relaterade projekt.

**NGOs får statligt stöd** i varierande grad. Centrum mot rasism har fått statligt stöd mellan 2003 och 2007 genom den Svenska Integrationsmyndigheten. Den nya regeringen som fick makten 2006 har uttryckligen sagt att centret inte kommer att få bidrag efter 2007. Antidiskrimineringsbyråerna får även de bidrag genom den Svenska Integrationsmyndigheten ([www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)). Den nya regeringen har sagt att de kommer att få fortsatt bidrag. Integrationsmyndigheten har de senaste åren även finansierat olika typer av antidiskrimineringsprojekt rörande etnicitet och religion samt gett bidrag till olika etniska organisationer som arbetar med diskrimineringsrelaterade frågor.

Finansieringsbidrag för NGOs som vill driva frågor i andra områden än etnicitet finns tillgängligt genom olika offentliga källor. T.ex. de svenska handikappförbunden ([www.hso.se](http://www.hso.se)) samt andra nationella handikapporganisationer erhåller finansiellt stöd från den nationella budgeten som beslutas av riksdagen. Dessutom finns det möjlighet att få statligt finansiellt bidrag för diverse projekt. RFSL å andra sidan finansieras främst av sitt deltagande i olika projekt. RFSL deltog t.ex. i jämställdhetsgruppen "NTG Fritt Fram" (rörande informations- och kommunikationsinsatser) samt i projektet "Under Ytan" (om att förstå och förändra normer och värderingar i skolor). RFSL deltog även aktivt i ett projekt kallat "Access to Justice" (Tillträde till Rättvisa) finansierat av EU-kommissionen. Projektet täcker tre diskrimineringsgrunder: funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

En stor del av finansieringen av Forum 50+, som startades 1993, kommer från statliga källor. Under senare år har Svenska EFS-Rådet stått för finansieringen av deltagandet i EQUAL-projektet samt andra EU-projekt. Dessutom har lokal finansiering erhållits från andra regeringskällor, t.ex. Arbetsförmedlingens (f.d Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmarknadsverket och länsarbetsnämnden) regionala kontor, samt Försäkringskassan regionala avdelning i Stockholm.

**Finansieringskraven** varierar avsevärt beroende på vilka ämnen projekten avser. Beträffande anti-diskrimineringsbyråerna måste den sökande parten vara en ideell organisation eller stiftelse. Den sökande måste kunna visa att medlemmarna eller det involverade nätverket har den faktiska kunskapen gällande de olika diskrimineringsgrunderna som krävs. En av grundprinciperna är att byråerna ska ha en geografisk spridning i landet. Dessa grundprinciper gäller även andra organisationer men finansieringskällorna, förutom de från integrationsstyrelsen (numera nedlagd) kan komma från ESF-rådet, olika departement, ungdomsstyrelsen ([www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)) samt olika lokala myndigheter och styrelser. Om projekt pengar anslås beror på om bidragsgivaren vid detta tillfälle är intresserad av att prioritera den diskrimineringsgrund som projektet avser.

Organisationer erhåller väldigt lite privat finansiering, men det är en möjlighet som man i nuläget undersöker. Eftersom CMR har fått sitt bidrag indraget efter 2007 överväger man idag andra alternativ. Bland annat diskuterar man att få in pengar via konserter, välgörenhetsevenemang och sponsring. Alla organisationer i Sverige behöver stabila inkomstkällor, särskilt organisationer som arbetar för jämlikhet. Många etniska minoritetsorganisationer har byggt upp ett beroende av statligt stöd och har därför inte ansett sig vara i behov av att överväga privata finansieringsalternativ. Eftersom de även tenderar att vara svaga politiskt sett är de väldigt sårbara när de politiska vindarna vänder. Även om situationen är liknande för andra organisationer, tenderar deras medlemmar att ha bättre kontakter både när det gäller politiskt inflytande och privata finansieringskällor.

Både bristen på finansiering samt bristen på kontroll av tillgängliga bidrag är två starkt hämmande faktorer för de olika organisationernas arbete. Finansiering är naturligtvis en viktig fråga för alla organisationer, dock har fackförbunden utöver deras årliga anslag en relativt stor förmögenhet och kan därför sälja tillgångar som de sedan kan investera i olika projekt. Därför är bristen på bidrag inte en väsentlig faktor som hindrar förbundens verksamhet.

**Rörande nätverkande över gränserna** så har svenska NGOs kontakt med NGOs i grannländerna, NGOs i nya EU-medlemsländer såväl som äldre EU-länder samt i vissa fall samarbetar de även med Europarådet ("Alla olika, alla lika"-kampanjen) samt FN. Speciellt har det funnits kontakt med relevanta paraplyorganisationer som t.ex. European Network Against Racism (genom CMR), Europeiskt Forum för Funktionshindrade (European Disability Forum) och ILGA.

Fackförbunden har även haft internationella kontakter, speciellt på EU-nivå. De 19 olika europeiska fackförbunden har nominerat Wanja Lundby-Wedin, ordförande för LO, till ordförandeposten för "European Trade Union Confederation" (ETUC). Det bör även nämnas att det har funnits en lång tradition av samarbete med de olika motsvarigheterna i de nordiska länderna – speciellt mellan fackförbunden.

Både NGOs och förbund arbetar på internationell nivå. CMR har samarbetat med ENAR i internationella kampanjer. Centret har även främjat införandet av UNESCOs Europeiska Sammanslagning av Städer mot Rasism (European Coalition of Cities Against Racism - ECCAR) och ECCARs 10-punktsprogram för handlingskraft mot rasism. De flesta har sett till så att de har förmågan att arbeta på engelska, samt att de åtminstone har en del av deras hemsida på engelska.

**Att arbeta med enskilda fall:** De nationella organisationerna arbetar främst med påverkansarbete och stödjande åtgärder. I vissa fall arbetar deras samarbetsorganisationer med enskilda fall och då är det främst de lokala/regionala anti-diskrimineringsbyråerna. Fackförbunden arbetar främst med påverkansarbete. När det gäller klagomål från enskilda individer har förbunden som främsta uppgift att representera sina medlemmar, detta gäller de enskilt anslutande fackförbunden.

**Arbetet:** NGOs har en tendens att fokusera sitt påverkansarbete på den lokala omgivningen. Samtidigt finns det en växande tendens till att förstå intersektionaliteten i närområdena, dvs. samspelet mellan flera diskrimineringsgrunder t.ex. homosexuella invandrare och funktionshindrade muslimska kvinnor. Anti-diskrimineringsbyråerna har en plikt att arbeta med diskriminering i alla samhällen som täcks av anti-diskrimineringslagstiftningen (som sagt, åldersdiskriminering är inte för närvarande täckt av svensk lag vilket betyder att byråerna endast arbetar med denna fråga indirekt). Detta gäller även för fackförbunden – de har som främsta uppgift att i diskrimineringsfall assistera sina medlemmar gällande kön, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning. Anti-diskrimineringsbyråerna och fackförbunden arbetar direkt med utsatta individer. I vissa fall bistår RFSLs lokala samarbetspartners med stöd till utsatta individer. Detta gäller även för de lokala handikapporganisationerna.

Hittills har NGOs generellt sett inte ägnat sig åt att arbeta med lagfall. Det finns dock möjligheter att anti-diskrimineringsbyråerna kommer att ägna sig mer åt detta. Tidigare har privilegiet att utveckla lagfall endast tillhört fackförbunden och diskrimineringsombudsmännen. Sverige har för närvarande fyra regeringsorgan som ska ta upp enskilda fall i rätten - Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Jämställdhetsombudsmannen, Handikappsombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Eftersom fackförbunden har en primär skyldighet att representera sina medlemmar i diskrimineringsfall, är facken förmodligen skyldiga att utföra det mesta av arbetet när det gäller att utveckla lagfall. Ideella organisationer har inte lyckats få statligt stöd för att utveckla lagfall. Dock har det lagts fram förslag till regeringen att det bör startas en NGO-kontrollerad lagfallsfond, kallad "Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige (SOU 2005:56). När fackförbunden eller diskrimineringsombudsmännen tar på sig ett fall inkluderar detta även rättslig representation. Med andra ord så behöver inte den enskilda individen själv stå för rättegångskostnader, varken sina egna kostnader eller den andre partens. NGOs förespråkar lagförändringar och policyförändringar, speciellt rörande deras egen specifika inriktning. Ibland är de dock inblandade i mer allmänna fall. Centrum mot rasism har utvecklat fem politiska anti-diskrimineringskrav:

1. En samlad lag mot diskriminering (alla grunder, alla områden och inklusive tillståndet av positiv särbehandling gällande etnicitet samt högre skadestånd till de som diskrimineras) och en samlande myndighet för alla ombudsmän mot diskriminering.
2. Diskrimineringsklausuler bör införas i all statlig offentlig upphandling.
3. Myndigheter och statliga bolag ska inrätta handlingsplaner mot diskriminering
4. Anti-rasism och anti-diskrimineringsutbildning i skolorna
5. Rösträtt på lika villkor för alla som bor i Sverige

NGOs relationer med staten varierar beroende på organisationens tyngd i samhället. RFSL, Sveriges Kvinnolobby och handikappförbunden (HSO) är mer eller mindre etablerade i Sverige. Även om Forum 50+ är nystartade så är de förmodligen i samma position. Centrum mot rasism som både är nystartade samt haft stora interna konflikter är i en relativt svag position med tanke på den nya borgerliga regeringen. Fackförbundens position är för tillfället rätt oviss.

Även om regeringen är en konservativ koalition som kritiserats starkt av fackförbunden är karaktären på deras relation något oklar. Generellt sett har dock fackförbunden stort inflytande även när det gäller borgerliga regeringar. De nationella NGOernas huvudproblem är att de tenderar att fokusera på det som skiljer de åt från de övriga NGOerna. Detta leder till en oförmåga att fokusera på gemensamma frågor och därmed minskar förmågan att påverka den nuvarande policyagendan. När man som organisation behandlar andra organisationer som rivaler och de blir två läger mellan de som vill, repektive de som inte vill ha en förändring av anti-diskrimineringspolicies skapas en förvirring som sedan används som en anledning att behålla det nuvarande systemet (status quo). Detta är ett problem även när det gäller specifika diskrimineringsgrunder eftersom de olika organisationerna ser varandra som rivaler när det gäller att söka projektpengar från olika fonder samt rivaliserar om erkännande och uppmärksamhet, istället för att se varandra som potentiella samarbetspartners. Även om detta är en väldigt vid generalisering är fackförbundens huvudsakliga problem deras oförmåga att se bortom de kortsiktiga förbundsintressena när det gäller anti-diskriminerings frågor.

## c) Nationell lagstiftning inom området anti-diskriminering

### 1. Införlivande av direktiven i den nationella lagstiftningen

En betydande utveckling har skett de senaste åren inom området antidiskrimineringslagstiftning. Utvecklingen är ett resultat som främst beror på införlivandeprocessen men även den nationella processen har haft stor betydelse. Införlivandet av direktiven har påverkats av lagändringar gjorda i relation till redan existerande lagar och genom implementeringen av nya lagar. En annan viktig aspekt är att lagstiftningen som helhet går bortom direktiven. Detta innebär att kraven från rasdirektivet har blivit utvidgat till att täcka andra diskrimineringsgrunder. Exempelvis så är diskrimineringsförbudet gällande varor och tjänster i relation till ras och etnicitet utvidgat till att gälla även religion och andra trosbekännelser, kön, funktionshinder och sexuell läggning.

Direktiven i sig har inte varit föremål för mycket debatt. Däremot har direktiven bidragit till påtryckningar för att förbättra diskrimineringslagstiftningen vilken har varit föremål för en ökad debatt de senaste 10 åren.

Jurister, politiker, ideella organisationer och andra kunniga inom området är medvetna om att direktiven har haft stor betydelse, inte bara gällande utvecklingen inom det lagliga området utan även för utvecklingen av allmänhetens inställning.

De huvudsakliga lagarna mot diskriminering i Sverige är idag:

Lag (1991:433) Jämställdhetslagen

Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering (täcker områden utanför arbete t.ex. varor och tjänster)

Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

De fyra första lagarna förbjuder diskriminering i arbetslivet. De är grundspecifika och omfattar: kön, etnicitet, religion och andra trosbekännelser, funktionshinder och sexuell läggning.

Utanför arbetslivet finns det fyra ytterligare lagar som skyddar individen från diskriminering. De tre angivna tillhör civilrätten. Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering, som i stora drag täcker diskriminering utanför arbete och utbildning, var ursprungligen tillämpad på etnicitet, religion/trostillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning, kön lades till först 2005. Förbud mot diskriminering är tillämpad inom olika områden, t.ex. vid arbetsförmedlingstjänster; anslutande åtgärder inkluderade i arbetsmarknadsaktiviteter, att starta eller driva eget företag samt anställningsmeriter, medlemskap eller deltagande i en arbetsgivar-, anställdas-, eller tjänsteorganisation, i det professionella tillhandahållandet av varor, tjänster eller boende, socialtjänster m.m., socialförsäkringssystem och relaterad förmånssystem, arbetslöshetsförsäkring, studiestödssystemet, och hälso- och sjukvårdstjänster samt andra hälsotjänster.

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter på högskolan innefattar diskriminering på grunderna: kön, etnicitet, religion/trostillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever är den senast tillkomna lagen. Även om den idag tycks ha blivit relativt obekant kan det vara värt att nämna det straffrättsliga förbudet om olaga diskriminering (BrB 16:9), som gäller varor och tjänster.

Anti-diskrimineringslagstiftningen som helhet går bortom de minimala kraven av direktiven på så sätt att de andra grunderna har i stort blivit givna samma skydd som är givna genom rasdirektivet till ras och etnicitet.

Den mest anmärkningsvärda luckan i form av införlivandet av direktiven är underlåtenheten att förbjuda åldersdiskriminering. Det här kommer antagligen att rättas till den närmaste tiden. I en regeringsutredning föreslogs att den antas och implementeras 2008.

En annan brist som kommer att kompenseras för genom den omfattande lagstiftningen är de tillsynes låga ersättningsnivåer som har tilldelats de senaste åren i diskrimineringsfallen. Ett starkt argument är att de hittills låga ersättningsnivåerna inte uppfyller kravet från direktiven att sanktionerna ska vara 'effektiva, proportionerliga och avskräckande'.

Det finns fyra statliga myndigheter som är ansvariga för assisterandet i att genomföra och implementera dessa lagar. De är Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Handikappombudsmannen (HO), Ombudsman mot etnisk diskriminering (DO) och Ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HoMO). De har rätt att ta upp fall som individer anmäler. De har ansvaret att förebygga diskriminering och att på olika sätt arbeta för främjandet av lika rättigheter. Generellt kan sägas att de lever upp till de kraven som ställs av direktiven.

Precis som det har blivit en ökad debatt om diskriminering, har forskning med diskrimineringsperspektiv ökat. 'Situation-testning' håller på att bli alltmer använt, även om det i praktiken har förbjudits som en forskningsmetod under 1990-talet. Under de senaste sex månaderna har två studier släppts som visar att det förekommer diskriminering inom arbetslivet och två andra har påvisat den relativt höga diskrimineringen på bostadsmarknaden.

Med beaktning av olika detaljer i lagarna, kan följande definitioner och regler återfinnas i varje lag.

Direkt diskriminering anses förekomma när en person behandlas mindre förmånligt jämfört med hur en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om sådan behandling är på grund av kön, etnicitet, religion eller andra trosbekännelser, funktionshinder eller sexuell läggning.

Indirekt diskriminering anses förekomma när en till synes neutral bestämmelse eller ett till synes neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer på grund av kön, etnicitet, religion eller andra trosbekännelser, funktionshinder eller sexuell läggning, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och att medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Trakasserier definieras vara ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion/trostillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Sexuella trakasserier definieras som ett oönskat beteende av sexuell karaktär som kränker en persons värdighet.

Instruktioner att diskriminera är order eller instruktioner att diskriminera en person som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Trakasseri är förbjudet. Den som påstås ha diskriminerat någon enligt denna lag får inte utsätta en enskild person för trakasseri på grund av att han eller hon anmält eller påtalat diskrimineringen eller medverkat i en utredning om denna.

Regeln om omvänd bevisbörda säger att om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för trakasseri visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för trakasseri, är det svaranden som skall visa att diskriminering eller trakasseri inte förekommit.

## **2. Förfaranden - lämpliga administrativa och rättsliga kanaler för att bestrida överträdelser av lagstiftning mot diskriminering**

I relation till andra stödjande faktorer, har införlivandet av direktiven i nationell lagstiftning varit en viktig drivkraft för att förbättra anti-diskrimineringslagstiftningen. Det har varit en ständig höjning av ribban - både teoretiskt och i praktiken. Dock borde nämnas att implementeringsprocessen går relativt sakta. Öppna handlingar som bryter mot diskrimineringslagarna är ovanliga. Detta innebär att andra typer av stödstrukturer kommer att krävas om rättsfall inom området skall utvecklas så att lagarna inte bara hjälper individen efter att ha utsatts för diskriminering, men också fyller en normativ och förebyggande funktion. Det här innebär strukturer, som tillägg till de existerande statliga myndigheter, som t.ex. tillgång till jurister som är tränade i anti-diskriminering, tillgång till bidrag och medel, inte minst för strategiska rättsfall och det aktiva deltagandet av intresseorganisationer. För att komplettera lagarna, kan andra administrativa åtgärder gynna deras normativa och förebyggande syfte. Exempel på dessa är anti-diskrimineringsklausuler i offentliga upphandlingar och anti-diskrimineringskrav i alkoholtillstånd för nattklubbar.

### **2.A Rörande anställning och sysselsättning - alla grunder**

#### a) Upprättelse

Det finns flera olika möjligheter att få upprättelse både på den lokala och nationella nivån när det gäller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion/trostillhörighet, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder rörande anställning och sysselsättning.

Det finns informella beslut, kollektivavtalsförhandlingar av fackförening, arbetsgivares interna förfaranden för klagomål, klagomål till de olika ombudsmännen och olika typer av civilrättsliga upprättelser.

De olika möjligheterna att få upprättelse skiljer sig åt beroende på om det är en offentlig myndighet eller ett enskilt organ som anklagas för diskriminering. Några offentliga organ kan ha förfaranden för klagomål som även inkluderar diskrimineringsklagomål. Dessutom har flera universitet lagt upp speciella anti-diskrimineringsförfaranden som inkluderar vissa klagomål rörande anställning. De speciella förfarandena kompletterar de normala klagomålsförfarandena men ersätter nödvändigtvis inte de möjligheterna.

De specifika rättsmedel som finns i anti-diskrimineringslagstiftningen gällande arbetslivet är ersättningar och möjligheten att hävda en överträdelse i ett kontrakt som innefattar diskriminering.

#### b) Identifiera tillämpliga situationer

Generellt kan det sägas att lagarna är tillämpliga i följande situationer: utannonsering av tjänster, rekryteringsförfaranden, urval, villkor och bestämmelser, lön, diskriminering på arbetsplatsen, bestämmelser om klädsel, arbetstider, utsatta grupper som t.ex. deltidsanställda, disciplinära förfaranden på arbetsplatsen, befordran, förmåner och bonus, uppsägning (procedur och sakskäl), socialförsäkringar (i den utsträckning som de enligt EU-rätten klassas som "lön"), tjänstepension, utfärdande av tillstånd och intyg och tillgång till yrkesutbildning.

#### c) Vilka eventuella interna eller administrativa möjligheter att få gottgörelse måste uttömmas innan man kan använda sig av de möjligheter som anges i (5) till (9) ovan?

Det finns inga specifika interna eller administrativa möjligheter som måste uttömmas först. Å andra sidan kan tillgripandet av mer informella beslutsförfaranden ha fördelar för de involverade individerna. T.ex. som en del av en förlikningsprocess kan den klagande få jobbet eller andra gottgörelser som inte är inom den rättsliga processen som en rättegång kan ge. Genom en rättsprocess kan rätten bara döma ut ekonomiska ersättningar. Rätten kan inte beordra en arbetsgivare att ge den klagande ett arbete som hon eller han ansökt om.

## **2.B Icke- anställning eller sysselsättning - ras och etniskt ursprung**

Det finns en rad olika möjligheter att på lokal och nationell nivå behandla diskrimineringsfall på grunder av ras eller etniskt ursprung, även inom andra områden än anställning och sysselsättning. De specifika rättsliga möjligheterna som finns i anti-diskrimineringslagstiftningen är ersättningar och möjligheten att ogiltigförklara ett villkor i ett kontrakt om det är diskriminerande. Förfaranden som behandlar diskriminering är informell resolution, klagomål till Ombudsman mot etnisk diskriminering (DO) och en mängd olika civilrättsliga kanaler. Dessutom så finns det straffrättsliga sanktioner tillgängliga under bestämmelsen om olaga diskriminering inom t.ex. handel i enlighet med BrB 16:9. Brottsbalken 16:9 kommer inte att diskuteras här då den har en begränsad anknytning till direktiven. Den nya civilrättsliga lagstiftningen från 2003 som förhindrar diskriminering utanför arbetslivet, kan sägas ha en bredare tillämpning än BrB 16:9.

De olika möjligheterna att få upprättelse kan skilja sig åt i vissa fall beroende på om det är en offentlig myndighet eller ett enskilt organ som anklagas för diskriminering. Vissa offentliga organ kan ha förfaranden för klagomål som även inkluderar diskrimineringsklagomål. Dessutom har flera universitet lagt upp speciella anti-diskrimineringsförfaranden som inkluderar vissa klagomål rörande anställning. De här speciella förfarande kompletterar de normala klagomålsförfaranden men ersätter nödvändigtvis inte de möjligheterna.

## **2.B Vilka möjligheter finns för en anställd respektive en icke-anställd att ta upp ett klagomål?**

Valet av hur man ska gå till väga för att ta upp ett anställningsrelaterat diskrimineringsklagomål skiljer sig något åt från tillvägagångssättet när klagomålet inte är anställningsrelaterat.

När det gäller anställningsrelaterade klagomål är individer hänvisade till sina fackföreningar, ombudsmännen mot diskriminering eller att själva ta upp klagomålet med eller utan en privat jurist. Det mest vanliga är att vända sig till ombudsmännen eller till en fackförening. En fackförening kan sägas ha förtur eftersom ombudsmännen först måste kontrollera att den klagande har vänt sig till sin fackförening. Om fackföreningen av någon anledning bestämmer sig för att inte representera sin medlem eller om medlemmen inte vill bli representerad av fackföreningen kan ombudsmannen ta upp fallet. Fördelen med att ha en fackförening eller ombudsman som driver ärendet är att de kan bekosta rättegångskostnaderna ifall den klagande förlorar fallet. Den klagande kan också själv ta upp fallet till rättegång men riskerar då en väsentlig ekonomisk risk om han eller hon förlorar fallet eftersom denne måste betala både sina egna kostnader och den vinnande partens kostnader.

När det inte rör anställningsrelaterat klagomål kan individer vända sig till ombudsmännen eller ta upp klagomålet själva, med eller utan ett juridiskt ombud. Fördelen med att ha en ombudsman som driver ärendet är att de kan bekosta rättegångskostnaderna ifall den klagande förlorar fallet. Den klagande kan också själv ta upp fallet till rättegång. I det här fallet, emellertid, riskerar den klagande en väsentlig ekonomisk risk om han eller hon förlorar fallet. Man betalar inte bara sina egna kostnader utan även den vinnande partens kostnader.

I vissa typer av rättstvister kan den ekonomiska risken sänkas om rättsförsäkringen i den klagandes hemförsäkring tillgodoser kompensation i det specifika fallet.

Grupptalan är idag tillåten enligt svensk lagstiftning. Grupptalan innebär att en person representerar en grupp av individer med likvärdiga klagomål. Eftersom idén är relativt ny i svensk lagstiftning har juristerna ännu inte prövat de olika typer av rättsfall som kan vara lämpliga för detta rättsliga verktyg. Det finns dock ett intresse bland vissa jurister att ta upp det rätta typfallet av diskriminering inom ramen av en grupptalan.

Att ta upp ett rättsfall i syftet att höja medvetenheten är inte en vanlig strategi bland svenska jurister. Dock håller ett antal experter som arbetar inom diskrimineringsfältet på att utveckla idéer kring strategiska rättstvister, däribland strategier för att höja medvetenheten. Det här är vad som skedde 2005 när ett antal unga personer med utländsk bakgrund blev trötta på de exkluderande och diskriminerande handlingar som vissa restauranger och krogar använder sig av. De tog saken i egna händer och utförde arrangerade diskrimineringstester som de filmade i hemlighet. De arbetade oftast i grupper om tre manliga försökspersoner; de skickade två grupper med svenskar och en grupp med invandrare. De bidrog till den största delen av ökning av klagomålen till DO under 2005. Några av klagomålen skickades till privata juristfirmor. Med filmerna som bevis, kombinerat med de personliga berättelserna av testgrupperna är det inte förvånande att det fanns ett ökat antal fall av förlikning såväl som ekonomiska skadeståndsansättningar från domstolarna.

## **2.C Vilka är de tekniska procedurkraven för att få upprättelse?**

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) är en oberoende statlig myndighet. DO har till uppgift att säkerställa att diskriminering relaterad till etniskt ursprung, religion eller annan trosbekännelse inte förekommer i det svenska samhället. Kontaktinformation: DO, Box 3045, Drottninggatan 89, 103 64 Stockholm. Telefonnummer: 0046 (0)8 508 887 00. E-post: [do@do.se](mailto:do@do.se), [www.do.se](http://www.do.se)

Den svenska handikappombudsmannen (HO) hjälper människor som diskriminerade på grund av funktionshinder. HO är en oberoende statlig myndighet. Kontaktinformation: adress: Handikappombudsmannen, Box 49132, SE-100 29, Stockholm. Tel: 0046 (0)8 20 17 70, text telefon: 0046 (0)8 406 65 59. E-post: [info@ho.se](mailto:info@ho.se), [www.ho.se](http://www.ho.se)

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) är en oberoende statlig myndighet som arbetar mot könsdiskriminering. Kontaktinformation: JämO, Box 3397, 103 68 Stockholm. Tel: 0046 (8) 440 1060. E-post: [info@jamombud.se](mailto:info@jamombud.se), [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) är en oberoende statlig myndighet. HomO har generellt uppdraget att arbeta mot homofobi och verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte skall förekomma på några områden av det svenska samhällslivet. Kontaktinformation: HomO, Box 3327, 103 66 Stockholm. Tel: 0046 (0)8 508 887 80. E-post: [homo@homo.se](mailto:homo@homo.se), [www.homo.se](http://www.homo.se)

Sverige har ett öppet bevisföringssystem. Det innebär att det enda kravet som ställs på bevisföringen är att den är relevant. T. ex så kan nyhetsrapporteringar i tidningar vara relevanta men på egen hand som allmän "mjuk" bevisning är det knappast tillräckligt för att bevisa ett diskrimineringsfall.

Tidsfristerna när det inte rör klagomål om anställning är två år. Tidsfristerna när det rör klagomål om anställningsdiskriminering är relativt korta, de varierar beroende på specifika frågor och huruvida en fackförening eller en ombudsman representerar den klagande.

Följande information är speciellt användbar när det gäller fall som sänts till ombudsmännen.

### **Anställning**

Ett klagomål kan t.ex. gälla när man har blivit av med sitt arbete eller blivit trakasserad av sin arbetsgivare eller av sina arbetskamrater.

Om du är medlem i en fackförening måste Ombudsmannen först ta reda på huruvida din fackförening kommer att ta upp ditt ärende. Om fackföreningen kommer fram till att de inte kommer att representera dig kan Ombudsmannen utreda ditt klagomål.

Om parterna inte kan göra upp i godo, kan Ombudsmannen som en sista utväg stämma arbetsgivaren i arbetsdomstolen, som kan döma arbetsgivaren att betala ekonomisk ersättning. Du kan inte göras ansvarig för kostnaderna när en Ombudsman presenterar ett fall till Arbetsdomstolen för din räkning.

#### Studenter på högskolor och universitet

Diskriminering av studenter på universitet på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning är förbjuden enligt Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Ett klagomål kan t.ex. gälla när man har blivit diskriminerad vid antagningen till universitetet eller annan högre utbildning alternativt när man har blir trakasserad under studietiden.

Ombudsmannen försöker att komma till en uppgörelse genom förhandlingar med det berörda universitetet. Om det inte fungerar, kan Ombudsmannen som en sista utväg göra en stämningsansökan mot universitetet till Tingsrätten. Sanktionen mot universitetet är att ekonomisk ersättning utbetalas till berörd part. Du kan inte göras ansvarig för rättegångskostnader när det är Ombudsmannen som presenterar fallet till tingsrätten för din räkning.

#### Skolor

Diskriminering i skolor på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder eller sexuell läggning är förbjuden enligt lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Ett klagomål kan t.ex. gälla när en student blir trakasserad av en lärare eller en annan representant på skolan på grund av etnicitet eller sexuell läggning. Ett klagomål kan gälla en situation där skolan försummar sina åtaganden att undersöka och motverka trakasserier och mobbning från andra studenter.

Ombudsmannen försöker att lösa ärendet genom förhandlingar. Målet är att lösa situationen utifrån barnets (som är utsatt för diskrimineringen) intresse. Om det inte fungerar, kan Ombudsmannen som en sista utväg göra en stämningsansökan till Tingsrätten för upprättele eller ekonomisk ersättning. Du kan inte göras ansvarig för rättegångskostnader när det är Ombudsmannen som presenterar fallet till Tingsrätten för din räkning.

#### Tillgång till varor och tjänster, inklusive boende och offentliga tjänster

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering, förbjuder diskriminering på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning i relation till bestämmelsen om varor och tjänster, inklusive boende.

Ett klagomål kan gälla, t.ex. mindre förmånliga villkor gällande pension eller försäkring, tillgång till restauranger och krogar eller boende. Människor kan också vara missnöjda med hur de behandlas av offentliga myndigheter som t.ex. socialtjänsten eller hälso- och sjukvårdssystemet.

Diskriminerande behandling av dem som tillhandahåller varor och tjänster eller offentliga tjänstemän kan också utgöra olaga diskriminering enligt den svenska brottsbalken.

Ombudsmannen försöker att komma till en uppgörelse genom förhandling. Om lagen är tillämplig och parterna inte kan komma till en uppgörelse, kan Ombudsmannen som en sista utväg lämna in en stämningsansökan för att söka upprättelse och ekonomisk ersättning för personen som blivit diskriminerad. Du kan inte göras ansvarig för rättegångskostnader när det är Ombudsmannen som presenterar fallet till tingsrätten för din räkning.

Reglerna om olaga diskriminering kan hittas under kapitel 16, paragraf 9 i Brottsbalken. Polisen och åklagaren är ansvariga för att handha sådana klagomål. DO och/eller HomO kan inte ta upp sådana fall till rättegång. Å andra sidan kan Ombudsmannen ge råd och stöd när det gäller vilka regler som gäller och hur man kan tillvarata sina rättigheter.

Det är också möjligt att lämna in en kopia på polisanmälan till Ombudsmannen så att ärendet kan följas upp. Ibland är det även möjligt för Ombudsmannen att kontakta personen som anklagas för diskriminering för att se om en uppgörelse kan nås utanför rättegången.

Olika klagomålsformer:

Klagomål rörande anställningsdiskriminering

Ett klagomål kan skickas elektroniskt men borde helst skrivas ut och undertecknas innan den skickas in via vanlig post eller fax.

Klagomål rörande diskriminering på universiteten

Ett klagomål kan skickas elektroniskt men borde helst skrivas ut och undertecknas innan den skickas in via vanlig post eller fax.

Klagomål rörande diskriminering på skolorna

Ett klagomål relaterad till ett fall som rör diskriminering eller trakasserier i skolan skall skickas till ombudsmannen via e-mail, fax eller vanlig post. Ett klagomål kan också röra en situation där skolan försummat sin uppgift att främja likabehandling samt sina åtaganden att undersöka och vidta åtgärder mot trakasserier. Om ett klagomål rör andra kränkningar med en uppenbar anknytning till en specifik diskriminering så skall du vända dig till Skolverket. Ditt brev eller e-post kan vara kort, men måste innehålla följande information: ditt namn, hur vi kan ta kontakt med dig, vilken skola du går på och detaljer om vad som hänt.

*Klagomål rörande diskriminering på andra områden som tillhandhållande av varor och tjänster, inklusive boende och offentlig service.*

Ett klagomål kan skickas elektroniskt men borde helst skrivas ut och undertecknas innan den skickas in via vanlig post eller fax.

## **2.E Stöd och hinder på nationell nivå**

Som det tidigare påpekats, kan ett klagomål inte löpa en ekonomisk risk om det är Ombudsmannen eller en fackförening som tar upp fallet till rättegång för den klagandes räkning. Det finns däremot en påtaglig ekonomisk risk om parten tar upp fallet själv. Om en klagande förlorar, måste de inte bara betala sina egna rättegångskostnader, utan de måste dessutom betala rättegångskostnader för motparten. Det här gäller klagomål som rör anställning men även de klagomål som inte rör anställning.

Sverige har ett rättssystem som kan ge stöd i vissa fall. Problemet är att när en ombudsman och/eller fackförening har sagt att de inte vill driva ett klagomål, är det tveksamt om juridiska rådgivningsmyndigheter kommer att tycka att fallet har tillräckligt med tyngd för att drivas. Den juridiska försäkringen som är en del av hemförsäkringen kan betala för vissa juridiska kostnader i vissa fall, men även här är det sannolikt att ersättning kommer nekas på grund av bristande tyngd, om en ombudsman och/eller fackförening har vägrat att driva fallet.

Ett stöd som har utvecklats de senaste åren är stödet som ges till de lokala och regionala antidiskrimineringsbyråerna som är drivna av NGOs. De ger råd och stöd till personer som är utsatta för diskriminering. Idag finns det ett 20-tal byråer runt om i landet. Det här är delvis ett komplement till Ombudsmännen. Ombudsmännen är alla förlagda i Stockholm, vilket kan göra att vissa människor tvekar att ta kontakt med dem. En byrå kan ge inledande råd om vart man kan vända sig med sitt klagomål. Byråerna ska ge stöd när det gäller alla diskrimineringsgrunder som är täckta av lagen - kön, etnicitet, religion och annan trosbekännelse, funktionshinder och sexuell läggning.

Det ska dock påpekas att majoriteten av alla klagomål har handlat om diskriminering på grund av etnicitet och religion. Detta beror förmodligen på att de övriga diskrimineringsrunderna har andra, bättre etablerade kanaler inom det civila samhället.

## **2.F Remiss till EG-domstolen**

Om en fråga som rör EG-rätten är omtvistad och en domare är osäker på hur en bestämmelse i EG-rätten ska tolkas kan en nationell domstol enligt artikel 234 i fördraget hänvisas till Europeiska gemenskapernas domstol i Luxemburg. Parterna i målet kan be den nationella domstolen att godkänna en begäran om ett sådant remitterande eller så kan domaren remittera fallet på eget initiativ. Alla domstolar kan remittera ett fall men bara den högsta nationella domstolen är skyldig att göra det.

Det kan vara ett mycket effektivt förfarande, eftersom:

- Att begära ett remitterande kan göra att domaren i målet koncentrerar sig och säkerställer att han/hon ägnar klagomålet vederbörlig uppmärksamhet och särskilt att det reser frågor om europeiska rättigheter.
- Nationella organ, särskilt offentliga organ, låter sig imponeras av den stora uppmärksamheten och kanske vidtar åtgärder för att undvika att diskriminering på nationell nivå exponeras över hela Europa.
- EG-domstolen är det enda organ som kan göra en slutlig tolkning av de begrepp som används i direktiven.

Men detta är ett särskilt förfarande och man måste använda sig av experter på EG-rätt som känner till hur det används. Dessutom är det viktigt att notera att det nationella fallet läggs åt sidan tills EG-domstolen beslutat i den fråga som förelagts den. Denna försening på ibland upp till två år kan få allvarliga konsekvenser för den klagande. Hittills har inga antidiskrimineringsfall hittats som blivit remitterade till EG-domstolen.

## **2.G Framställningar till Europaparlamentet**

Europaparlamentets utskott för framställningar kan ta emot framställningar från EU-medborgare som vill att utskottet ska undersöka om deras rättigheter enligt EG-rätten vederbörligen respekteras. Hittills har inga antidiskrimineringsframställningar hittats som blivit hänskjutna till Europaparlamentet.

## **2.H Att uppmärksamma Europeiska kommissionen på diskriminerande administrativa praxis**

Det är också möjligt att skriva direkt till kommissionen, vilket ofta kan vara en snabbare process än den som redogörs för under 3.3.G. Det kan göras i avsikt att uppmuntra kommissionen att initiera ett överträdelseförfarande mot den stat som begått ett fel.

Kommissionen och parlamentet skulle vara bundna av bestämmelsen om god förvaltning (artikel 41) i EU:s stadga om grundläggande rättigheter om denna antas.

- Var och en har rätt att få sina angelägenheter behandlade opartiskt, rättvist och inom skälig tid av unionens institutioner och organ.
- Denna rättighet innebär bl. a att:
  - var och en har rätt att bli hörd innan en enskild åtgärd som skulle beröra honom eller henne negativt vidtas

- var och en ska ha tillgång till de akter som berör honom eller henne, med förbehåll för berättigade intressen vad avser sekretess, tystnadsplikt och affärshemlighet
  - förvaltningen är skyldig att motivera sina beslut
- Var och en har rätt att få ersättning av gemenskapen för skador som har orsakats av dess institutioner eller dess tjänstemän under tjänsteutövning, enligt de allmänna gemensamma principerna i medlemsstaternas lagstiftning.
  - Var och en ska kunna vända sig till unionens institutioner på något av fördragets officiella språk och ska få svar på samma språk.

Hittills har ingen anti-diskrimineringskommunikation hittats som blivit hänskjuten direkt till kommissionen.

## **2.I Klagomål till Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna**

När alla effektiva nationella rättsmedel uttömts kan en person dessutom, om fallet rör en fråga som omfattas av Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, vända sig till Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna i Strasbourg. Det kan göras enligt artikel 14 i konventionen, givet att även någon annan artikel berörs eller om landet ratificerat det, enligt protokoll 12 i konventionen.

Sverige har varken undertecknat eller ratificerat protokoll 12.

Gemensamma klagomål kan även anföras inom ramen för Europarådets sociala stadga.

Hittills har inga antidiskrimineringsfall hittats som hänskjutits till Europeiska domstolen för mänskliga rättigheter.

## **2.J Andra internationella rättsmedel**

Om staten har anslutit sig till det första fakultativa protokollet i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter eller om staten godtagit rätten till enskild framställning enligt konventionen om avskaffande av all slags rasdiskriminering eller konventionen om avskaffandet av all slags diskriminering mot kvinnor, kan klagomål anföras inför dessa kommittéer.

Icke-statliga organisationer bör även säkerställa att de uppmärksammar kommittéer som granskar statens återkommande rapporter enligt konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR), konventionen för avskaffande av all slags rasdiskriminering (CERD), konventionen för avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) och konventionen om barns rättigheter rörande diskriminering.

Hittills har parterna i Sverige inte varit särskilda uppmärksamma eller effektivt använt sig av de internationella rättsmedlen och rapporteringsmöjligheterna.

## **2.K Professionellt uppträdande**

Alla i en icke-statlig organisation som tar upp en persons eller grupp av personers fall måste vara medvetna om behovet av att uppträda professionellt, inräknat sekretess och effektiv hantering av ärenden. Icke-statliga organisationer som nämnts ovan är kända som anti-diskrimineringsbyråer och de har utvecklat en ökad professionalism. Ursprungligen var många skapade från gräsrotsarbetare. Byråerna har utvecklat en ökad professionalism där den behövs samtidigt som de förhoppningsvis behåller sin status av att vara oberoende NGOs.

Fackföreningar har länge haft den primära rollen av att förhandla för sina medlemmar, både när det gäller kollektiva förhandlingar och när det gäller individuella fall. Ett av problemen har varit att trots den primära rollen som fackföreningar är givna av lagen gällande verkställande av relevant antidiskriminerings lagstiftning, har fackföreningars representanter inte hanterat dessa frågor som kärnfrågor inom ramen för arbetsrätten. De har uppkommit ökade utbildningsmöjligheter på den centrala fackföreningsnivån på senare år, som förhoppningsvis betyder att situationen har förändrats.

### 3. Samhällsrelaterade frågor

Sverige har förändrats. Idag har vi ett multikulturellt samhälle. Det här betyder inte att de som sitter på makten nödvändigtvis erkänner detta. De fick sina utbildningar och socialisering under andra tider. Särskilt när det gäller den etniska sammansättningen i samhället kan det här orsaka problem. Sverige har länge haft en självbild av att vara mästare i mänskliga rättigheter.

Detta är särskilt applicerbart när det gäller utrikespolitik. Till en viss grad är flyktingpolitiken en utvidgning av den här politiken. Utvecklingsländer behöver vår hjälp och att släppa in flyktingar i Sverige är ytterligare ett sätt att hjälpa dem. Kombinationen av en självgod självbild när det gäller mänskliga rättigheter har minskat förmågan hos politiker, tjänstemän, arbetsgivare, fackföreningar, media och forskare att se ojämlikheter i Sverige när det rör etnicitet. Det har varit lättare för Sverige att förneka att rasism existerar på ett större plan och att det är en del av det svenska samhället. Den här förnekelsen har bidragit till Sveriges oförmåga att leva upp till sina åtagande, som finns i konventionen för eliminering av rasdiskriminering, att lagstifta en lag mot etnisk diskriminering på arbetsplatser i över 20 år. Särskilt har de kombinerade ansträngningar från fackföreningar tillsammans med arbetsgivarorganisationer som lagt fram argumentet att ras och etnicitet inte är ett problem på svenska arbetsplatser varit framgångsrikt. Det påpekades också att samma intressen skulle ta hand om vilket problem som helst när och var det uppstod. Det är värt att notera att de här parterna dessutom har valt att gemensamt kritisera vissa delar av en omfattande lagstiftning. De vill inte ha positiv särbehandling gällande etnicitet och de vill inte att stora arbetsgivare ska bli tvungna att producera årliga mångfaldsplaner som täcker alla diskrimineringsgrunder. Det här är i alla fall en indikation på att det fortfarande finns en omfattande förnekelse bland de med avsevärt inflytande i Sverige.

Som en del av förnekelsen, verkar det som att de mer etablerade organisationerna (NGOs) börjar röra sig i en riktning mot diskriminering som en svensk angelägenhet. Röda korset, t.ex. har börjat undersöka var deras eget problem är när det gäller deras oförmåga att rekrytera anställda och medlemmar som reflekterar dagens Sverige. Fackföreningarna verkar också ha något av ett schizofrent hanterande av diskrimineringsfrågor. De vill behålla sin primära roll gällande arbetsrätten (inklusive anti-diskrimineringslagstiftningen i arbetslivet). De vill se sig själva som sina medlemmars representanter i all dess mångfald. Samtidigt är de villiga att alliera sig med arbetsgivarorganisationer för att försvaga framtida lagstiftning - åtminstone när det gäller alla grunder utom kön. Men det här verkar vara i förändring. Några fackföreningar har tagit en framåtsträvande ställning, och det är den inställningen som förmodligen kommer att ha företräde i framtiden - om inte annat för att de skiftande medlemmarna kommer att kräva det.

Ett annat stort problem är konflikterna som verkar existera mellan olika grupper som är utsatta för diskriminering. De som är involverade med diskriminering på grund av etnicitet och/eller religion kan ibland ha fördomar mot dem som är föremål för diskriminering på grund av sexuell läggning och vice versa.

Dessutom, inom intressegrupperna själva finns det en betydande nivå av fördomar. De kan vara tillräckligt betydande för att paralysera arbetet med att hitta gemensamma positioner. T.ex. grupper med olika etniska och/eller invandrarbakgrund har deras egna etniska fördomar. Oförmågan hos etniska minoriteter som gemenskap var en av anledningarna till varför Sverige under så lång tid kunde ignorera FN och försumma att förbjuda etnisk diskriminering på arbetsplatser.

På senaste åren har det här förändrats. Med fokusering på etnisk diskriminering, mångfald som respekterar individens kompetens och empowerment har det varit början på en positiv spiral inom

området. Det här kommer förhoppningsvis också leda till en positiv spiral inom fältet av anti-diskriminering. De som är föremål för diskriminering har den frågan gemensamt. Om de finner en gemensam grund för att stödja specifika reformer som de alla gynnas av kommer det leda till större respekt för individer och för deras kompetenser, vilket i sin tur borde leda till större empowerment av de utsatta.

När det handlar om ras/etnicitet/religion och annan trosbekännelse finns det stora problem med diskriminering inom olika områden i samhället. De största områdena är anställning, boende, rättssystemet, demokrati och media.

När det handlar om funktionshinder är det största problemet förmodligen relaterat till anställning men även en allmän brist på tillgänglighet generellt då det påverkar olika delar av samhället.

När det handlar om sexuell orientering är det stora problemet förmodligen relaterat till behandlingen inom arbetslivet i motsats till möjligheten till anställning såväl som brist på erkännande inom olika områden i samhället.

När det handlar om ålder är det stora problemet förmodligen relaterat till anställning. Ålder har också oftast varit en accepterad ursäkt för diskriminering, detta har använts som en täckmantel för diskriminering på grund av etnicitet och/eller kön.

## d) Finansieringsmöjligheterna inom anti-diskrimineringsområdet

**En översyn av EU och de nationella bidragsmöjligheter för antidiskrimineringsarbetet för NGOs/Fackföreningar som verkar på EU och nationell nivå.**

### 1. EU:s BIDRAGSSYSTEM FÖR NGO:s/FACKFÖRENINGAR SOM VERKAR PÅ EU-NIVÅ

#### a) *NGOs på Europeisk nivå*

NGOs på Europeisk nivå har en central roll att påverka och bidra till europeisk policy på olika nivåer gällande anställning och sociala och lika möjligheter - både när det gäller dess formulering och implementering - genom information och expertis som tillhandahålls av deras nationella medlemmar. Det här är viktigt för att säkerställa att EU-policy lever upp till EU-medborgarnas verkliga behov och att de är informerade om den.

Mellan 2001 och 2006 erbjöds, genom gemenskapens handlingsprogram om att bekämpa diskriminering, bidrag till ett antal Europeiska paraplynätverk som arbetar med att representera och kämpa för utsatta människors rättigheter:

AGE (The European Older People's Platform); ILGA Europe (International Lesbian and Gay Association – Europe); ENAR (European Network Against Racism); och EDF (European Disability Forum) har blivit beviljade en totalsumma på 3 000 000 euro per år för deras löpande kostnader fram till april 2007. Ett antal mindre organisationer såsom the European Blind Union, The European Union of the Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe – har också fått stöd från handlingsprogrammet. Fram till slutet på 2006 fick the European Women's Lobby bidrag för sina löpande kostnader genom jämställdhetsprojektet med en årlig summa på 800 000 euro.

Ett antal NGOs som arbetar med socialt utanförskap såsom European Anti-Poverty Network, European Federation of National Organisations Working with the Homeless, European Transregional Network for Social Inclusion, Eurochild, European Social Network och Caritas-Europe fick bidrag från gemenskapens program för att motverka socialt utanförskap på totalt 3 600 000 euro 2005 och 2007.

Under den nya programperioden 2007-2013 har Europeiska kommissionen bestämt att skapa ett integrerat program känt som PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity). Programmet blev godkänt av Europeiska parlamentet och Rådet i november 2006:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)

PROGRESS kombinerar de tidigare fyra former av gemenskapens handlingsprogram, inklusive den om anti-diskriminering: Sektion 4 I PROGRESS, med titeln "Anti-diskriminering och mångfald", som syftar till en effektiv implementering av anti-diskrimineringsprincipen och mainstreaming av all EU-policy.

Kallelse för ansökningar och bidrag finns på PROGRESS och är publicerade under fliken 'kallelse för ansökningar' på webbsidan för DG Anställning, Sociala angelägenheter och Lika möjligheter:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)

Den första PROGRESSansökningen för ekonomisk bidrag för kostnader under 2007 på Europeisk nivå lanserades i november 2006. Den vände sig till nätverk som aktivt arbetade för att bekämpa diskriminering och arbeta för jämställdhet och integration av funktionshindrade personer i samhället. Bidragsöverenskommelser med godkända nätverk på EU-nivå kommer att pågå till december 2007.

## **b) Europeiska fackföreningar**

Den Europeiska Fackföreningsorganisationen (ETUC) representerar arbetare inom olika industrier på Europeisk nivå. ETUC tillkom 1973, och inkluderar 81 nationella organisationer från 36 europeiska länder (alla EU länder finns med) och 11 Europeiska industri federationer med 60 miljoner medlemmar. ETUC är en av de fyra huvudsakliga europeiska sociala partnerorganisationer. En mängd europeiska sociala partners projekt får stöd varje år av Europeiska kommissionens sociala dialog budget linje (04.03.03.01, 04.03.03.02 och 04.03.03.03).

För mer information: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/grants\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm)

## **2. EU-bidrag för nationella NGOs/Fackföreningar**

Då EU inte ger grundbidrag till nationella NGOs eller nationella fackföreningar under PROGRESS, kan organisationer få bidrag för sina project genom deras medverkan i specifika initiativ som nationella kunskaphöjande aktiviteter eller transnationella projekt. Nationella organisationer är därför uppmuntrade att regelbundet gå in på webbsidan om kallelse för bidrag på DG anställning, Sociala angelägenheter och Lika möjligheter och rådfråga de riktlinjer som är publicerade där för att se om projekten från nationella NGOs/fackföreningar är berättigad till bidragen:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)

NGOs på EU-nivå som AGE, ILGA-Europe, EDF eller ENAR är också en bra resursbas för information. Det är därför rekommenderat att dessutom titta på informationen som ges på deras webbsidor.

Förutom PROGRESS, kan den Europeiska Sociala Fonden (ESF) vara en källa till ekonomiska bidrag till nationella organisationer. ESF kommer mellan 2007 och 2013 fokusera på fyra huvudsakliga sakområden för handling, inklusive att förstärka social inkludering genom att bekämpa diskriminering och möjliggöra tillgång till arbetsmarknaden för missgynnade personer. Mer information kan fås från:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf2000/2007-2013\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html)

Den Europeiska kommissionen ger inte direkt bidrag till ESF projekt. Medlemsländerna är ansvariga för att identifiera de prioriteter som rör bidrag och för att välja ut individuella projekt. För mer information, bör du ta kontakt med den relevanta nationella/regionala myndigheten vars uppgifter finns tillgängliga på:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf/esf\\_matrix\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm)

## **II. BIDRAGSMÖJLIGHETER FÖR NGOs/FACKFÖRENINGAR SOM ARBETAR MED ANTIDISKRIMINERING PÅ NATIONELL NIVÅ**

### **1. Tillhandahåller den europeiska kommissionens delegation i ditt land specifika medel för NGOs/fackföreningar som arbetar med antidiskriminering på nationell nivå? I vilka former sker dessa bidrag? (projektsubventioner, möteslokaler, mm) Är det enkelt att få tillgång till bidragen? Vilka är kraven för att få beviljat bidragen?**

Den Europeiska delegationen i Sverige tillhandahåller inte några specifika medel för NGOs/fackföreningar som arbetar med anti-diskriminering på nationell nivå.

## **2. Tillhandhåller staten specifika medel för NGOs/Fackföreningar som arbetar med antidiskriminering?**

Staten tillhandahåller vissa subventioner till lokala/regionala antidiskrimineringsbyråer. De är oftast drivna av en koalition av lokala NGOs. De har till uppgift att arbeta med alla diskrimineringsgrunder som täcks av lagen. Det är viktigt att uppmärksamma att Sverige ännu inte har förbjudit åldersdiskriminering. Dessutom har regeringen under de senaste åren beviljat bidrag till Centrum mot rasism- en paraplyorganisation med över 100 gräsrotsorganisationer. Bidragen till Centrum mot rasism minskades 2007 och kommer inte att vara tillgängliga alls efter 2007. Regeringen har också beviljat bidrag till diverse anti-diskrimineringsprojekt. Fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har fått speciella medel på omkring 1.5 miljoner euro för utbildningsprogram om integration och anti-diskriminering.

Dessutom måste bidragen från EQUAL nämnas. De kombinerade medlen kom från både Europa kommissionen och den svenska regeringen. Anti-diskriminering och Empowerment på arbetsmarknaden var ett nyckelelement. NGOs och fackföreningar deltog i olika EQUAL projekt. Utvärderarna av EQUAL har dock ifrågasatt anti-diskrimineringsperspektivet i flera projekt som fått medel. Det påpekades att flera har som fokus att få utsatta grupper in i arbetslivet (en anställningsstrategi som man hävdade hade lite med diskriminering att göra) i motsats till att få dessa personer i arbete där de har den relevanta kompetensen (en anti-diskrimineringsstrategi). Det påpekades också att de utsatta grupperna har för lite inflytande över hur problemen definieras, hur strategierna utvecklas eller implementeras.

2007 är det Europeiska året för lika möjligheter för alla. Tanken är att man ska arbeta för att bekämpa diskriminering och arbeta för alla människors rättigheter till lika möjligheter oavsett deras kön, ras eller etnisk ursprung, religion eller trosbekännelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige har blivit utsedd att vara organet som implementerar den nationella kampanjen i Sverige. Olika projekt och olika aktiviteter kopplade till året i Sverige kan hittas på webbsidan:

[http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=46&module\\_instance=2&action=pod\\_show&navid=46](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=46&module_instance=2&action=pod_show&navid=46)

## **3. I vilken form sker bidragen? (grundbidrag, projektbidrag) Är sådana bidragsmöjligheter en del av specifika statliga program? (vilka i sådana fall och från vilka ministerier?)**

Grundbidrag delas ut till vissa paraplyorganisationer samt till antidiskrimineringsbyråer. Dessutom finns det tillgång till vissa projektbidrag.

Centrum mot rasism har fått statligt bidrag genom Integrationsverket (som nu är nedlagt) från 2003 till 2007. Den nya regeringen som kom till makten 2006 har sagt att Centret inte längre kommer att få några specifika statliga bidrag efter 2007. Antidiskrimineringsbyråerna har också fått bidrag genom Integrationsverket. Den nya regeringen har sagt att de kommer att fortsätta få stöd. Integrationsverket har också gett bidrag till olika typer av anti-diskrimineringsprojekt gällande etnicitet och religion de senaste åren. Myndigheten har också gett bidrag till olika etniska organisationer som arbetat med diskrimineringsrelaterade frågor.

När det gäller bidrag till NGOs inom andra områden än etnicitet, kommer bidragen huvudsakligen från offentliga källor. T.ex. får den Svenska Centrala Handikapporganisationen såväl som andra handikappsorganisationer sitt grundbidrag direkt från den statsbudgeten. Dessutom är bidragen tillgängliga genom offentliga subventioner för olika projekt. RFSL är å andra sidan finansierad huvudsakligen genom deltagandet i olika projekt.

RFSL deltar t.ex. i EQUAL:s temagrupp I ett projekt "Fritt Fram" (handlar om information och kommunikationsåtgärder) och ett annat projekt "Under ytan" (handlar om att förstå och förändra normer och värderingar i skolor). Dessutom har RFSL deltagit aktivt i ett EU-kommissionsfinansierat antidiskrimineringsprojekt som heter "Tillgång till rättvisa". Projektet täcker tre diskrimineringsgrunder: funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

När det gäller Forumet 50+, som startade 1993, har en stor del av finansieringen kommit från offentliga källor. På senare år har Svenska EFS-rådet tillhandahållit finansiering för deltagandet i EQUAL projekten såväl som andra EU projekt. Den svenska ESF rådet ([www.esf.se](http://www.esf.se)) är en myndighet som är ansvarig för implementeringen av programmets Mål 3 och Jämställdhet, som är aktuella perioden 2000 till 2006.

Under hösten 2007 finns möjlighet att lämna in projektansökningar till ESF, inriktningen på EU-projekt för perioden 2007-2013 kommer att fastställas och presenteras under början på 2008. 2008 är EU-året för interkulturell dialog och kan vara en fingervisning för hur inriktningen på projekt kommer att formuleras för projektbidrag genom ESF. Regeringen kommer under våren 2008 presentera hur Ungdomsstyrelsen ska dela ut sina projektbidrag och vilken inriktning som kommer att uppmärksammas. Allmänna Arvsfonden kan man söka projekt pengar från löpande under året. Lokal finansiering har varit tillgänglig från andra myndighetskällor som den regionala Arbetsmarknadsverket och Stockholms försäkringskassa.

Andra källor till bidrag förutom Integrationsverket kan variera från ESF-rådet till diverse ministerier, Ungdomsstyrelsen ([www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)) samt diverse lokala myndigheter. När det gäller diskriminering beror det på om bidragsgivare vid tidpunkten är intresserade av att ge prioritet till dessa frågor.

#### **4. Är det lätt att få tillgång till sådana bidrag? Vilka är villkoren?**

Det är inte lätt att få tillgång till sådana bidrag, då det just nu verkar som att bidragen har skurits ned. Det kan också tilläggas att väletablerade NGOs som Röda Korset och Rädda barnen har det lättare att få tillgång till medel, särskilt i jämförelse med antirasistiska/eller etniska organisationer eller organisationer som arbetar med de andra diskrimineringsgrunderna.

#### **5. Finns det andra statliga bidragsmöjligheter på regional nivå? På kommunal nivå?**

Både regionala och kommunala myndigheter ger åtminstone en mindre summa bidrag för olika NGOs. Ett visst grundbidrag kan sökas på lokal nivå. Dessutom kan projektbidrag sökas. Ett exempel är att vissa av lokala/regionala antidiskrimineringsbyråer får ytterligare bidrag från lokala myndigheter.

#### **6. Finns det privata bidragsmöjligheter? (privata fonder, privata företag, högkvarter för fackföreningar mm) Vilka är de? Är det enkelt att få tillgång till dessa källor av bidrag?**

Sverige är inte känt för privata bidragsmöjligheter. Även större NGOs som Röda Korset och Rädda barnen är väldigt beroende av statliga bidrag.

#### **IV. Diversity Management seminarie**

##### **Utformning och förberedelse av DM seminariet**

Det var svårare att få folk intresserade av DM seminariet än det var med Anti-diskrimineringsseminarierna. Vi fokuserade på att få till rätt layout för att attrahera företadsledare till seminariet. Vi fick direktören för Svenskt Bankväsende att närvara vid seminariet som hölls i Swedbanks, Sveriges största banks, lokaler, samt den svenska statssekreteraren för näringsdepartementet att inleda seminariet. Båda dessa namn var tunga namn som drog uppmärksamhet till seminariet. Vi köpte namn och adresser till alla svenska företagsledare på företag med mer än 500 anställda. Vi bjöd in cirka 20 000 personer via vanlig post och email. Från början hade vi 100 anmälda, på själva seminariet dök 60 personer upp. Vi hade ett rum för 500 personer. Det var den svåraste biten av anordningen av seminariet på grund av vår låga budget. Detta seminarium borde ha haft den största budgeten med tanke på målgrupp och svårigheterna i att få denna grupp intresserade av ämnet.

Se bifogad inbjudan och program.



*Den svenska statssekreteraren för Näringslivsdepartementet, Jöran Hägglund*

##### **Utförandet av DM seminariet**

Det var cirka 80 % av deltagarna som var anställda eller ledare på stora företag, 10 % var anställda eller ledare på små företag, 5 % var konsulter och 5 % var representanter från regeringen . Företagsexemplen som presenterades var Volvo, IKEA och Swedbank.

##### **Strategi**

Den huvusakliga strategin var att involvera företag med erfarenhet av DM i planeringsprocessen tillsammans med fackföreningen. Swedbank, IKEA och Volvo ombads medverka. Swedbank accepterade erbjudandet att vara huvudsamarbetspartner för seminariet. Mångfaldsledare från IKEA och Volvo bokades in som talare. För att attrahera målgruppen satte vi ihop ett program med talare som kom från företag med gott rykte gällande deras mångfaldsarbete.



*Britt Älvsäter – Thomasson från Volvo*



*Amanda Jackson från Swedbank*

## **Program**

Programmet var en blandning av föreläsningar som hölls av företagsexperter, debatter och träningstillfällen. Innan lunch hade fyra olika talare föredragit. Utbildaren gav en överblick av projektet, presenterade rapporten och ledde medvetande- och värderingsträning. (program bifogat)

Talarna var utvalda från flera stora företag med kunskap om DM samt en representant från fackföreningen UNIONEN som vi samarbetade med under detta seminarium. Representanterna från regeringen talade om behovet av mångfald och SMEs. UNIONEN talade om behovet av DM på arbetsplatser för att få en bättre förståelse för och kunna använda de anställdas kompetens bättre.



*Jahved Akhterf från fackföreningen UNIONEN  
företagsledare och anställda*



*Deltagare, främst*

Den internationella utbildaren hade en viktig roll under seminariet. Deltagarna såg henne som en representant från EU-kommissionen, vilket visar att EU förstår vikten av DM i Europa. Hennes medverkan var en viktig del av seminariet.



*Den internationella utbildaren Kailash von Unruh*

### **Temat**

De olika temana var:

Hur kan DM vara en win-win situation för organisationer?

Vad kan vi lära från andra och från varandra?

Hur kan min organisation utveckla och implementera DM?

### **Bakgrund**

Bakgrunden till de olika temana baserades på det faktum att DM fortfarande är relativt okänt i organisationer. Trenden av en ökad mångfald i samhället och på arbetsplatser kräver en bättre förståelse inom organisationen hur man ska hantera detta. De internationella företagen är långt före SMEs och den offentliga sektorn. Vi försökte även ge exempel från dessa sektorer för att öka medvetenheten och intresset för DM.

## **Syfte**

Syftet med seminariet var att öka medvetenheten kring DM, utveckla kunskaperna och starta upp en struktur för fortsatt arbete med DM i organisationer och företag i Sverige.

## **Resultat**

Resultatet av seminariet var över förväntan. Deltagarna var väldigt nöjda. Representanterna från regeringen tyckte seminariet var väldigt intressant och skulle vilja se mer aktiviteter framöver för att involvera SMEs. Deltagarna fick en bra grund för att fortsätta arbeta med DM. Swedbank och andra internationella företag stödde seminariet på ett utmärkt sätt.

Deltagarna beslutade sig även för att starta upp ett DM-nätverk för att kunna utbyta erfarenheter och stödja varandra i fortsatt DM-arbete. Det första mötet kommer att äga rum i TeliaSoneras lokaler den 13e maj i Stockholm.

Efter seminariet har processen fortsatt, t.ex. så organiserades en tredagars kurs i DM för ett antal deltagare från seminariet.

Ett projekt för SMEs gällande DM i Sverige håller just nu på att planeras.

Samarbete och möten mellan de svenska och finska DM-utbildarna.

Kontakt med en engelsk konsultfirma angående en eventuell start av ett forskningsprojekt om DM.

## **Huvudsakliga lärdomar från DM seminariet**

Den största svårigheten var att få så många som möjligt intresserade i att delta i seminariet. DM är inte ett område som företag vet så mycket om vilket gör att folk tvekar inför att spendera en hel dag på ett sådant seminarium. På vårt seminarium tyckte vi det var viktigare att få deltagare som var intresserade i ämnet. Vi lyckades få intresserade deltagare som kommer att fortsätta arbeta med DM tillsammans. Kvalitet är ibland att föredra framför kvantitet. Genom nätverkande kommer vi att sprida konceptet DM.

### *Material*

Materialet hade kunnat ha utvecklats i samarbete med andra länder genom någon form av nätverk, men detta fanns det inga pengar för. Sverige använde materialet som ett smörgåsbord. Vi valde de "rätter" som vi gillade bäst och som passade bäst in i det svenska seminariets program. Det mest använda verktyget var rapporten som presenterade de olika europeiska företagen som arbetar med DM.

### *Form*

Vi är väldigt nöjda med resultatet av seminariet och det har gett oss en start för fortsatt arbete vilket var vårt mål. Som utbildare har jag tänkt på upplägget av seminariet. Är en hel dag det bästa alternativet? Eller är en halvdag att föredra? (några av deltagarna gick under de två sista timmarna). Efter en utvärdering mellan oss i temeat kom vi överens om att en heldag nog var bäst trots allt. En viktig anledning är att ge människor utanför Stockholm en chans att delta. Du reser inte långt för att delta i ett halvdagsseminarium.

### *Samarbete*

Samarbetet mellan koordinatören och utbildaren har varit fantastiskt. När vi träffade den internationella utbildaren i Stockholm såg vi potential att arbeta tillsammans i ett team med DM. Brist på tid och pengar har hämmat utvecklingen av ett samarbete. Det svenska samarbetet har stöttat mig som utbildare och vi har samarbetat på ett väldigt konstruktivt sätt. Stödet från Swedbank spelade en viktig roll för projektets framgång.

### *Framtida aktiviteter i Sverige*

Som utbildare är jag engagerad i nätverksaktiviteterna under ledningen av TeliaSonera. Jag har även haft möjligheten att delta i samarbeten med Finland och England. För närvarande håller det svenska samarbetet på att planera en ansökning gällande SME och DM. Personligen så har projektet gett mig mycket ny erfarenhet och många nya kontakter som kan komma till användning i framtida projekt.

### *Nästa DM-projekt*

Det vi lärt oss är att diversity management är en resa och detta projekt hjälpe oss att lämna stationen. Vi skulle gärna komma till nästa anhalt på vår resa och ett nytt projekt skulle kunna hjälpa oss med det.

Följande ämnen rörande diversity management är i stort behov av utveckling:

- utveckla utbildningsmanualen till EU ”standard”
- träna utbildarna
- nationellt och internationellt nätverkande
- mer forskning om diversity management