Malmö mot Diskriminering

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2017

Layout: Creativa Gemenskapens Layout & komunikation 2018. Illustrationer: Freepik.

Verksamhetschefen har ordet

I din hand håller du nu ett strukturerat försök att sammanfatta Malmö mot Diskriminerings verksamhet under 2017. Att i en verksamhetsberättelse sätta ord på ett helt verksamhetsår är inte det lättaste och det ska det inte heller vara, men det är med stolthet som vi lägger ytterligare ett år till handlingarna.

2017 var på det stora hela ett mycket framgångsrikt år för Malmö mot Diskriminering och under året har vi fortsatt bedriva en professionell verksamhet med hög kvalitet. Vi har, efter mycket letande, till slut tecknat ett avtal om ny, större och mer ändamålsenlig lokal för verksamheten. Vi har också under året fortsatt och utvecklat vårt processledande arbete, vårt arbete med barn och unga och deras utsatthet för diskriminering och arbetet med frågan om diskriminering på bostadsmarknaden.

Året som gått var också ett speciellt år för Malmö mot Diskriminering på många sätt. Det var året då vi samlade, byggde om och anpassade verksamheten till den storlek som vi nu har. Vi tvingades sätta ett långvarigt stopp för nya ärenden i vår ärendehantering för att bygga om och skapa en mer hållbar struktur för hur vi hanterar våra ärenden. Liknande arbete har också under året pågått med vårt utbildningsarbete och med vårt arbete med våra medlemsföreningar.

Vi lever i dag i en tid när diskriminering finns som en tydlig beståndsdel inom alla delar av vårt samhälle. Både som isolerade händelser och som starka strukturer. Vi lever också i en tid med starka antidemokratiska krafter, både i Sverige och i många andra länder, som genom sin retorik och sin politik varje dag kränker människors mänskliga rättigheter. Vi kan blicka framåt, i första hand mot valåret 2018, men också längre, och konstatera att vårt arbete behövs mer än någonsin.

Vi måste vara många som arbetar mot diskriminering och för mänskliga rättigheter. Vi måste vara många på lokal, regional och nationell nivå som varje dag står upp för de mänskliga rättigheterna och skyddar de människor som utsätts. Därför är det med glädje som vi ser att fler organisationer ställer sig bakom Malmö mot Diskriminerings arbete, både som medlemsföreningar och som samverkanspartners. Stort tack till er!

De mänskliga rättigheterna är och ska vara en del av alla människors vardag. Men vi kan aldrig ta dem för givna. Gör vi det så riskerar det samhälle som vi byggt upp och de demokratiska grundstenar som det vilar på att raseras. Så låt oss kämpa för mänskliga rättigheter och mot diskriminering och låt oss göra det tillsammans.

Johan Ekblad

Verksamhetschef, Malmö mot Diskriminering

Malmö mot Diskriminerings medlemsarbete under 2017

Malmö mot Diskriminering är en paraplyorganisation som ska vara en tydlig resurs för sina medlemsföreningar i frågor om mänskliga rättigheter och antidiskriminering. Malmö mot Diskriminering samverkar konstant med sina medlemsorganisationer. Målet är att skapa ett nätverk som arbetar för mänskliga rättigheter och mot diskriminering i Malmö och sydöstra Skåne. Under 2017 har Malmö mot Diskriminering därför fortsatt med att fördjupa sina nätverk och kontakter med medlemsorganisationer samt att ta fram nya strategier för ett aktivt medlemsarbete.

Malmö mot Diskriminering fortsätter att utöka sitt paraply och under 2017 har tre nya organisationer blivit medlemmar. Med dessa tre organisationer har Malmö mot Diskriminering haft ett tidigare samarbete och vi är glada att detta ledde till en aktiv ställning och ett engagemang i Malmö mot Diskriminering som förening.

Malmö mot Diskriminerings medlemsorganisationer är vår resurs för ett bra samverkansarbete. De ger oss möjlighet att sprida information, att bedriva ett effektivt opinionsarbete, erfarenhetsutbyte och formulera information genom deras kunskap. Malmö mot Diskriminerings medlemsarbete är även en av våra resurser för att utveckla vår egen verksamhet. Det är därför Malmö mot Diskriminering strävar efter ett starkt nätverk genom ett aktivt medlemsarbete. Nätverket ska alltid bygga på erfarenhetsutbyte, dialog och tvärsektoriell samverkan.

2017 har varit ett intensivt år för Malmö mot Diskriminering och inte minst har vi fortsatt med vårt arbete med en förbättrad medlemsstrategi som styrelsen kommer fatta beslut över under våren 2018. Målet med den nya medlemsstrategin är att skapa ett strukturerat arbete för att nå ut till organisationer som arbetar med diskrimineringsfrågor i sydöstra Skåne. Vi vill bli bättre på att inleda samarbeten med föreningar utanför Malmö och med organisationer som i sitt sätt kan vara verksamma i att sprida kunskap om Malmö mot Diskriminerings arbete.

Malmö mot Diskriminering erbjuder en grundutbildning i diskrimineringslagen till alla sina medlemsföreningar varje år. Vi erbjuder oss även att besöka våra medlemsorganisationer för att informera om vårt arbete och för att fördjupa kontakten mellan oss och våra medlemmar. Dessa insatser är inte enbart tillfällen för oss att sprida kunskap om antidiskriminering, diskrimineringslagstiftningen, normkritik och mänskliga rättigheter. De är även bra möjligheter för att sprida kunskap om Malmö mot Diskriminering som organisation och för att utöka vårt befintliga nätverk. Malmö mot Diskriminering är alltid väldigt glada över förfrågningar om utbildningar eller informationsinsatser från våra medlemmar och försöker alltid att bejaka sådana förfrågningar.

Tyvärr är det fortfarande bara en liten del av alla medlemmar som utnyttjar sin gratisutbildning. Målet är att utöka antalet. Alla medlemmar ska känna till att de har rätt till en gratis utbildning och känna sig välkomna att boka en utbildning.

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering genomfört mer än tio utbildningar för och tillsammans med medlemsorganisationer.

ARF/FilmCentrum Syd samarbetar med MmD i olika sammanhang: Vi sitter tillsammans i arrangörsnätverket Förintelsens minnesdag, vi har samarbetat 2017 kring FN dagen 21 mars 2017, och i filmgruppen på Feministisk festival. MmDs projekt DiBU och ARF har samarbetat kring ett arrangemang för skolor i anslutning till Internationella toleransens dag.

FilmCentrum Syd & ARF

Malmö mot Diskriminerings nya medlemmar har bokat utbildningar för att skapa sig en grundläggande kunskap om diskrimineringslagen, normer och antidiskriminering, men även för att lära känner Malmö mot Diskriminerings arbete och för att sätta igång vårt samarbete. Organisationer som har varit medlemmar i Malmö mot Diskriminering under en viss tid har tagit chansen för att sprida kunskap om vårt arbeta till sina medlemmar.

Med några medlemsorganisationer har vi byggt upp ett långvarigt och väletablerat samarbete angående utbildningar, som vi är glada och stolta över. Genom två av Malmö mot Diskriminerings medlemmar, som är lokala avdelningar av riksförbund, fick vi även möjlighet att hålla utbildningar i andra regioner och på nationell nivå.

Malmö mot Diskriminering är glada över att våra medlemmar ser oss som en resurs när det gäller juridiska frågor om diskriminering. Under 2017 har vi fått ett flertal anmälningar genom en av våra medlemsorganisationer, vilket resulterat i bland annat en anmälan till DO. Malmö mot Diskriminering anser sådana kontakter och samverkan som en viktig del av vårt nätverksarbete, men även som ett bekräftat förtroende, som vi är glada och stolta över.

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering varit delaktiga under Handels Stegutbildningar för förtroendevalda. De har även hållit en ny kurs för Handels medlemmar, Alla medlemmars kurs: Diskriminering, som var uppskattad av kursdeltagarna och som vi ser fram emot att upprepa.

Handels

ABF Malmö har genom MmD arrangerat en studiecirkel i normkritiskt bemötande för cirkelledare och cirkelledarutbildare.

ABF Malmö

MISO är en stolt medlemsförening och är glada att vi kan stödja MmD med bokföring och HR service.

MISO

Diskriminering mot Barn och Unga (DiBU)

Verksamhet, möten och framgångar

Juridisk verksamhet
Under 2017 har DiBU gått från att ha en anställd jurist till två! Nina Arvidsson och Anna Sonnsjö Andersson utgör DiBUs juridiska team.

Förutom ärendehanteringen har verksamheten bestått i att inhämta och sammanställa kompetens och erfarenheter i en manual för bemötande av barn.

Manualen, som bland annat riktar sig till antidiskrimineringbyråer, är just nu ute på remiss. I februari -18 höll Anna och Nina en heldag på temat bemötande av barn som upplevt diskriminering för jurister och andra som jobbar med ärendehandläggning på ADB:erna. Ett fortlöpande arbete med att ta fram och utvärdera alternativa metoder för handläggning av barnärenden pågår även för fullt inom projektet.

Ärendehandläggningen
Sedan projektets start har DiBU haft totalt 15 rådgivningsärenden. Ungefär hälften av dessa har rört utbildningsområdet. De frågor som aktualiserats har främst rört funktionsnedsättning, etnicitet, trakasserier samt sexuella trakasserier.

Vad avser handläggningsärenden har DiBU sedan projektets start totalt handlagt 27 ärenden som nu är avslutade. Utöver dessa är 9 handläggningsärenden nu pågående vid årsskiftet. Den vanligaste diskrimineringsgrunden som har berörts i handläggningsärendena har varit funktionsnedsättning. Därefter har det varit vanligt med frågor kring etnicitet, trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsverksamhet
16 pilotutbildningar i olika format för olika grupper inom åldersspannet 11-18 år har hållits för både elever, ungdomar i fritidsgårdar och aktivister i olika föreningar. 5 pilotutbildningar i olika format för 5-åringar upp till 10-åringar har hållits i förskola, skola och en förening.

Responsen och samspelet vi fått vid dessa tillfällen samt feedback i utvärderingar från barnen och ungdomarna har legat till grund för materialen vi tar fram inom DiBU. Även de berättelser och den kontakt juristerna har med barn och unga genom rådgivning och ärendehandläggning infogas på olika sätt i arbetet med materialet.

DiBU kommer arbeta fram två material. Barnboken riktar sig till barn som är 6-10 år och berättar med hjälp av Kim vad barn kan göra om de blir utsatta för diskriminering.

Ungdomsboken riktar sig till unga som är 11-18 år och förklarar diskrimineringslagen med ett normkritiskt förhållningssätt och med hjälp av tonåringen Ada, klasskamrater och andra i hennes närhet som upplever olika former av diskriminering.

DiBU har under 2017 haft nöjet och hjälpen av två praktikanter, Mohammed och Henry. Mohammed praktiserade under fyra veckor genom Ung i Sommar (Malmö stad). Henry praktiserade genom sin högstadieskola. Hen var på MmD i två veckor. Dom har båda varit stora tillgångar i projektets arbete med materialet och det utåtriktade arbetet.

Genom ett samarbete med Antidiskrimineringsbyrån i Uppsala (ADU) kommer ett tredje material - handboken PraLin - Praktiskt arbete för lika rättigheter i skolan - tryckas i vår, omarbetad och förbättrad. Handboken riktar sig till skolpersonal och är ett nödvändigt komplement till det material som DiBU tar fram till barn och unga.

Samtliga material kommer tryckas i maj/juni 2018.

Påverkansarbete och synlighet
I slutet av september åkte MmD och DiBU ut på en Skåneturné. Vi träffade omkring 20 tjänstepersoner och ett par politiker i Lund, Malmö, Simrishamn, Ystad, Trelleborg, Eslöv och Hörby. Vi träffade barnrättsstrateger, integrationshandläggare, folkhälsostrateger, fältarbetare och rektorer. Vi pratade om hur de jobbar utifrån barns rättigheter. Vad pågår i kommunerna? Kan vi samarbeta, behövs stöd kring att arbeta med aktiva åtgärder?

Besöken har lett till fyra olika utbildnings- eller informationsinsatser i fyra av kommunerna. En lyckad turné som får en uppföljning i det nya året!

Ett ideellt nätverk för barnets rättigheter
Mot slutet av året var DiBU tillsammans med våra samarbetsparter BRIS och Rädda Barnen samt Tjejer i förening (ABF) drivande i att starta upp ett nätverk bland ideella föreningar i Skåne som jobbar utifrån barns rättigheter. En första open space workshop hölls och 15 organisationer närvarande. Nätverket Skåne för Barnets Rättigheter, som är arbetsnamnet, ska träffas igen i början av det nya året.

DiBU har även påbörjat ett samarbete med Stadsmissionens verksamhet Unga Forum. Frågan kring barn och unga som lever i papperslöshet och hur de kan utsättas för diskriminering är viktiga att prioritera.

Synlighet & tillgänglighet - chatt!
DiBU har tagit fram tre en-minuters filmer som belyser rasistiska trakasserier mot barn, transfobiska trakasserier i skolan och dåligt bemötande inom vården för personer med funktionsnedsättningar. Filmerna har spridits på facebook (Dibu - Diskriminering mot Barn och Unga) och instagram (dibu_mmd).

DiBU har medverkat i radio två gånger under året; dels i Din Gata 100,6 och i P4 Malmöhus morgon.

I samband med #metoo delade DiBU ett inlägg på facebook som förklarade när något utgör sexuella trakasserier. Inlägget delades 47 gånger och nådde uppskattningsvis ett antal tusen personer.

Under 2017 har DiBU sammanlagt mött närmare 700 barn genom sin juridiska verksamhet och genom utbildningar.

Under 2018 kommer DiBU lägga mycket fokus på digital synlighet och att få in fler ärenden via chatt. I januari öppnar vi en chatt-tjänst som kommer vara tillgänglig under telefontiden varje tisdag.

CAFE
CAFE
CAFE

Bostadsprojektet

Fortsatt satsning mot diskriminering på bostadsmarknaden

Bostadsdiskriminering har varit en hjärtefråga för Malmö mot Diskriminering under flera år, och arbete med frågan har skett i projektform sedan år 2013. Under åren 2013–2015 skedde arbetet i samarbete med Malmö stad och Hyresgästföreningen, och 2016/2017 återupptogs arbetet efter att vi fått stöd av Kulturdepartementet.

Malmö mot Diskriminering har länge varit en ensam röst i frågan, och vi är i stort sett ensamma om att driva bostadsdiskriminerings-mål rättsligt. Det är en ohållbar ordning för en så liten aktör. Arbetet i bostadsprojektet har därför år 2017 haft inriktning mot att nå ut med erfarenheterna från de tidigare projektåren. Målsättningen har varit att det efter projektet ska finnas fler aktörer som kan ge både rådgivning och stöd till personer som har utsatts för bostadsdiskriminering. Det ska också finnas fler aktörer som kan driva bostadsdiskrimineringsärenden rättsligt.

I mars genomfördes två konferenser om diskriminering på bostadsmarknaden, dels en öppen konferens som riktade sig till det civila samhället, den offentliga sektorn och andra intresserade och aktiva inom frågan, och dels en konferens riktad mot fastighetsägare, hyresvärdar och anställda inom bostadsbolag med temat barn, boende och diskriminering. Den sistnämnda genomfördes av Malmö mot Diskriminerings projekt Diskriminering mot Barn och Unga (DiBU) och syftade till att lyfta frågan om barns utsatthet på bostadsmarknaden och för att uppmuntra till ett mer aktivt arbete för att främja en trygg boendemiljö för barn.

Under hösten har tre utbildningar hållits för den nationella serviceenheten hos Hyresgästföreningen och för Hyresgästföreningens jurister. Utbildningarna fokuserade på de grundläggande delarna i diskrimineringslagstiftningen, rättspraxis och bevisfrågor med fokus på att deltagarna ska kunna identifiera bostadsdiskrimineringsärenden och ge råd till enskilda om hur de kan säkra bevisning och ta sitt ärende vidare.

I december bjöd Malmö mot Diskriminering in till konferens om bostadsdiskriminering, med temat att driva rättslig process i diskrimineringsmål. Fokus var erfarenhetsutbyte mellan antidiskrimineringsbyråer samt strategisk processföring för att öka kunskapen hos övriga byråer samt öppna upp för att de ska kunna driva rättsliga processer i bostadsdiskrimineringsärenden. Under konferensen föreläste bland annat Anna Rosenmüller Nordlander, processförare vid DO, Civil Rights Defenders chefsjurist John Stauffer och Paul Lappalainen, verksam vid Stockholms universitet.

På grund av att det har varit ärendestopp i verksamheten under stora delar av 2017, har antalet inkomna ärenden minskat drastiskt. Ett antal bostadsdiskrimineringsärenden är dock fortfarande aktiva och arbetet med dessa fortsätter under 2018.

Den processledande verksamheten

Ett långsiktigt stöd i arbetet mot diskriminering

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering fortsatt bedriva sin processledande verksamhet med hjälp av finansiering från Malmö stad. Verksamheten tar sin utgångspunkt i kapitel 3 i diskrimineringslagen (2008:567), som påbjuder ett aktivt åtgärdsarbete mot diskriminering inom samhällsområden utbildning och arbetsliv. Syftet med verksamheten är att erbjuda handledning och stöd till verksamheter som kommer malmöborna till gagn. Våra två processledare har etablerat många goda samarbeten med organisationer inom den offentliga, privata och ideella sektorn. Verksamheten syftar också till att ta fram nya metoder för arbetet med aktiva åtgärder, och skapa bredare förståelse för lagens innebörd.

Forskningscirkel
Från 1 januari 2017 skärptes lagens krav gällande arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet avsevärt. Detta gjordes innan någon tillsynsmyndighet hade utkommit med rekommendationer och metoder för hur lagkraven ska omsättas i praktiken. Vår erfarenhet är dessutom att de myndighetsskrivelser som sedan har publicerats under året inte möter behoven som uttrycks av ansvariga arbetsgivare och utbildningsanordnare, och att det finns en akut efterfrågan på praktiska tillvägagångssätt för hur verksamheter, inte minst arbetsgivare, ska arbeta praktiskt med det främjande och förebyggande antidiskrimineringsarbetet.

MmD valde därför att bilda en forskningscirkel där akademin och arbetslivet möts för att utröna hur aktiva åtgärder kan förstås i konkreta sammanhang, genom att applicera forskningsmetodik på de processer som startas på deltagarnas respektive arbetsplatser. Arbetsplatser som finns representerade i forskningscirkeln är Skanska, Region Skåne, Byggnads fackförbund, Malmö högskola och Nils Holgerssongymnasiet i Skurup.

Forskningscirkeln hade sin första träff i oktober 2017, och kommer fortsätta ha månatliga träffar fram till och med juni 2018. Mellan träffarna får deltagare individuell handledning av processledarna och från forskningsledaren Christina Johnsson, prefekt och universitetslektor på Malmö högskola. Arbetet med forskningscirkeln väntas mynna ut i ett handledningsmaterial om aktiva åtgärder inom arbetslivet under hösten 2018.

Processer
ABF
Vår medlemsförening ABF tog initialt kontakt med oss för att jobba med deras projekt Kreativa Gemenskapen. Efter några träffar avstannade vårt samarbete med projektgruppen, på grund av en rad praktiska svårigheter som de handskades med internt. Däremot inleddes två nya processer i samarbete med ABF, inom ramen för projektet Drevet och inom den allmänna studiecirkelverksamheten.

ABF Cirkelledarutbildningar: Under hösten 2017 har processledarna fortbildat en grupp studiecirkelledare på ABF Malmö/Lomma/Burlöv, på uppdrag av den lokala ombudsmannen. Gruppträffarna har främst handlat om antidiskriminering och metoder för ett rättvist bemötande så att ABF i större utsträckning ska kunna erbjuda alla Malmöbor möjligheter till folkbildning. Temat på satsningen har därför varit "Normkritiskt bemötande och antidiskriminering". Dokumentationen och reflektioner från utbildningsinsatsen kommer att presenteras för ombudsmannen i början på 2018, och väntas resultera i handledningsmaterial och att delar av utbildningen inkorporeras i ABF:s ordinarie introduktionsutbildning till cirkelledare.

ABF Drevet: Drevet är ett projekt som syftar till att underlätta för ensamkommande ungdomar i Malmö att erhålla kunskaper som ökar möjligheten till sysselsättning och försörjning. Projektet ville att processledarna skulle hjälpa arbetsgruppen och deltagarna att arbeta fram en värdegrundsstruktur. Vi träffade projektet fem gånger. Våra träffar resulterade i, förutom att ge gruppen verktyg till kommunikation, en värdegrundsförklaring som projektet antagit (se bilaga).

St. Petri gymnasium
Efter att en mentor tog kontakt med MmD för att få hjälp med ojämlika strukturer i sin klass, upprättade processledarna en plan för att göra en analys av situationen och samtidigt utbilda klassen om deras rättigheter och skyldigheter. Efter totalt fem träffar med klassen och flera möten med mentorerna och elevhälsan, överlämnades en rapport till skolledningen, som i sin tur bildade en arbetsgrupp med lärare med genuspedagogisk kompetens som skulle fortsätta arbeta med klassen i fråga.

Socialtjänst Söder
Två planeringssekreterarna med ansvar för antidiskrimineringsarbete ville upprätta ett långvarigt samarbete med MmD där processtöd skulle ges till de nyutsedda jämlikhetsombuden, samt utbildningsinsatser till hela personalgruppen. Under året har vi således haft planeringsmöten med planeringssekreterarna där stöd har getts vid skapandet av ett upplägg för arbetet mot diskriminering. Vi har hållit två halvdagsutbildningar för de närmare 200 medarbetarna, och hjälpt till med att strukturera och leda arbetet med jämlikhetsombuden. Vår ömsesidiga förhoppning är att processledningen av jämlikhetsombuden ska fortsätta under 2018, givet att organisationen kan frigöra tid och finansiering av eventuella utgifter.

Övriga samarbeten
Utbildningar och workshops om förebyggande antidiskrimineringsinsatser, med utgångspunkt i normkritik och aktiva åtgärder i lagens mening, har också hållits på bland andra följande organisationer: *Förskoleförvaltningen / öppna förskolor, Serviceförvaltningen, Malmö högskola, Sparbanken, Handels fackförbund, Byggnads fackförbund, Kompetenscenter Idéburna Malmö, Startskolan, Likarättsdagarna (Region Skåne)*.

Ytterligare förfrågningar om samarbeten har inkommit från flera håll, vilket gör att processledarna måste bli selektiva och arbeta utifrån en strategisk utvecklingsplan.

Malmö mot Diskriminerings juridiska arbete

- Råd och stöd till enskilda som utsatts för diskriminering

Ett av Malmö mot Diskriminerings grunduppdrag är att ge enskilda som utsatts för diskriminering kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd. I Malmö mot Diskriminerings grundverksamhet arbetar två jurister med detta och inom projektet DiBU (Diskriminering mot Barn och Unga) arbetar två jurister med anmälningar och ärenden som rör barn och unga som utsatts för diskriminering.

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering tagit emot 164 ärenden. Dessa delas in i rådgivnings- respektive handläggningsärenden. Rådgivningsärenden är ärenden som avslutas efter att juridisk rådgivning har getts och handläggningsärenden är ärenden där Malmö mot Diskriminerings jurister utreder och i de fall det finns förutsättningar för det, vidtar rättsliga åtgärder. De åtgärder som Malmö mot Diskriminering vidtar efter att ett ärende har utretts kan vara att rikta kritik mot den som har diskriminerat, att verka för att en förlikning sker, att anmäla ärendet till tillsynsmyndighet eller att Malmö mot Diskriminering går in och driver ärendet i domstol.

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering varit tvungna att skära ner drastiskt på antalet handläggningsärenden. Malmö mot Diskriminering fick under 2016 in väldigt många ärenden och i början av 2017 hade Malmö mot Diskriminering även flera ärenden som låg i domstol. På grund av detta har vi haft ett så kallat ärendestopp under större delen av året. Detta har inneburit att de allra flesta som har kontaktat Malmö mot Diskriminering enbart har kunnat få rådgivning och stöd för att på egen hand ta sitt ärende vidare. Ärendestoppet har inte gällt för ärenden som rör barn och unga då projektet DiBU under året har kunnat ta emot och utreda ärenden inom projektets ramar.

Under tiden som vi har haft ärendestopp har Malmö mot Diskriminering arbetat med de ärenden som följde med från tidigare år och avslutat ett flertal ärenden. Under året har Malmö mot Diskriminering även för första gången haft ett ärende som överprövats av Arbetsdomstolen vilket var en nyttig erfarenhet för byrån och som ledde fram till att en rättsfråga i diskrimineringslagen avseende arbetsgivarens ansvar vid trakasserier klargjordes.

Först i slutet av 2017 har vi kunnat komma ner till ett rimligt antal handläggningsärenden och kan återigen öppna upp för att ta emot handläggningsärenden. Inför 2018 har Malmö mot Diskriminering arbetat fram en ny ram för handläggningen av ärenden med målet att skapa ett mer hållbart system. Detta har varit nödvändigt eftersom Malmö mot Diskriminering får in långt fler ärenden än vad vi, med nuvarande resurser, kan ta emot. Vi har även under de senaste åren sett en ökning av mer kvalificerade ärenden, det vill säga ärenden som tydligt faller under diskrimineringslagen och där bevisningen och andra förutsättningar för att driva ärendet vidare är goda. Detta höga tryck har gjort att arbetssituationen för byråns jurister har varit mycket ansträngd under 2017 men förhoppningen inför 2018 är att vi ska kunna få ett tydligare system för ärendehandläggningen där vi kan säkra kvalitén i vårt arbete och fördela de resurser vi har på ett bättre och tydligare sätt. Bland annat innehåller den nya ramen ökade möjligheter för enskilda att få uppföljande stöd från Malmö mot Diskriminering och att vi kommer att ha ett tydligt kösystem för de ärenden som går vidare och utreds av Malmö mot Diskriminering.

Vilka anmäler till Malmö mot Diskriminering och varför?

Malmö mot Diskriminerings juridiska arbete utgår ifrån de anmälningar som inkommer till byrån. Vi arbetar med alla diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen, det vill säga kön, könsidentitet och könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder. Malmö mot Diskriminering gör inga urval kopplade till att någon diskrimineringsgrund eller något samhällsområde skulle vara viktigare än något annat utan tar emot alla anmälningar på samma sätt.

Det går inte att dra några slutsatser utifrån Malmö mot Diskriminerings statistik om vilka grupper i samhället som är mest utsatta eller inom vilka samhällsområden som diskriminering oftast sker. Det som Malmö mot Diskriminerings statistik kan sägas visa är vilka grupper som vår verksamhet når ut till och kanske även i viss mån hur kunskaperna om diskrimineringslagens skydd ser ut i samhället. Om en person inte känner till Malmö mot Diskriminering eller vet om att den skyddas av diskrimineringslagen så kommer den ju inte heller att anmäla.

Det vanligast förekommande ärendet hos Malmö mot Diskriminering är ett ärende som rör diskriminering i arbetslivet kopplat till diskrimineringsgrunden etnicitet. Malmö mot Diskriminerings upplevelse är att många har kunskap om skyddet mot etnisk diskriminering i arbetslivet men att det inte alls finns lika stor kunskap om att man även skyddas mot diskriminering till exempel på bostadsmarknaden eller i kontakter med vården eller socialtjänsten.

Malmö mot Diskriminering försöker följa upp olika områden eller frågor där vi tror att vi behöver nå ut bättre. Till exempel så har Malmö mot Diskriminering under lång tid arbetat aktivt för att lyfta frågan om bostadsdiskriminering för att fler ska kunna få stöd om de utsätts för diskriminering. En annan fråga som Malmö mot Diskriminering också arbetat mycket med under de senaste åren är utsatthet kopplat till könsidentitet där vi genom att driva flera ärenden kopplat till den diskrimineringsgrunden har kunnat se en ökning av anmälningar, och ett större förtroende för vår verksamhet i de frågorna. Malmö mot Diskriminering har även haft flera ärenden under 2017 som på olika sätt har berört frågan om föräldraskap för samkönade par. Ett av de ärendena har DO tagit över och det kommer att bli en domstolsprövning under 2018 kring hur den svenska lagstiftningen, som ser olika ut för samkönade och heterosexuella par, ska tolkas utifrån diskrimineringslagens bestämmelser.

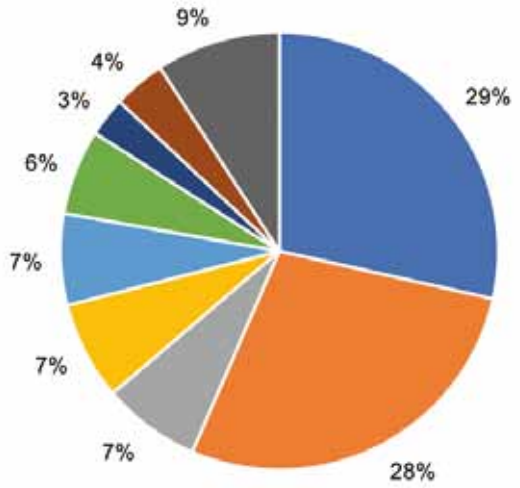
Statistik kring våra ärenden

Utifrån diskrimineringsgrund

Diskrimineringsgrunder
De största grunderna bland anmälningarna som inkom under 2017 var etnicitet och funktionsnedsättning. Etnicitet har i Malmö mot Diskriminerings historia alltid varit den vanligast förekommande grunden vid diskriminering, med undantag för 2016 då funktionsnedsättning blev den grund som flest anmälningar rörde.

I 15 % av alla inkomna anmälningar 2017 uppgavs mer än en diskrimineringsgrund. Det handlar alltså om fall där anmälaren upplevt att diskrimineringen hen utsatts för hade koppling till flera grunder samtidigt. Den vanligast förekommande grunden i anmälningar med multipla diskrimineringsgrunder är etnicitet. För statistiken innebär detta att antalet sammanräknade grunder totalt blir fler än det totala antalet inkomna ärenden. Statistiken som visas här utgår från upplevelsen av diskriminering hos anmälaren – inte om det som hänt faktiskt uppfyller de ramar och krav som diskrimineringslagen ställer upp för att skyddet för en viss diskrimineringsgrund ska aktualiseras.

Sexuella trakasserier är en diskrimineringsform som saknar koppling till någon särskild diskrimineringsgrund – istället handlar sexuella trakasserier om kränkande handlingar av sexuell natur. Sexuella trakasserier redovisas därför här separat, trots att de inte utgör en av lagens sju grunder. Anmälningar rörande sexuella trakasserier har ökat under året, från 1 % av anmälningarna under 2016 till 4 % under 2017.



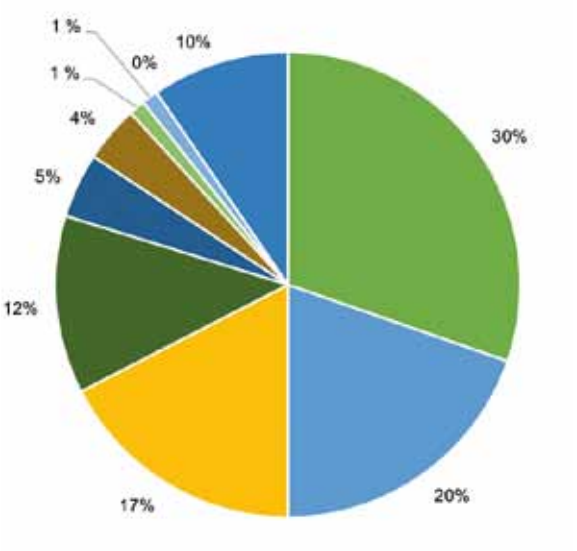
- Etnicitet: 29 %
- Funktionsnedsättning 28 %
- Kön: 7 %
- Könsidentitet: 7 %
- Religion eller annan trosuppfattning: 7 %
- Ålder: 6 %
- Sexuell läggning: 3 %
- Sexuella trakasserier: 4 %
- Annan grund: 9 %

Utifrån samhällsområde

Samhällsområden
Skyddet i diskrimineringslagen täcker tio samhällsområden. Bland de anmälningar Malmö mot Diskriminering har fått in under 2017 är arbetslivet det vanligast förekommande samhällsområdet. Hälso- och sjukvård och socialtjänst är näst störst, tätt följt av utbildning som är det tredje största samhällsområdet. Jämfört med föregående år har anmälningarna som rör diskriminering inom utbildningsområdet ökat, vilket kan tolkas i ljuset av att projektet DiBU (Diskriminering mot Barn och Unga) nu har varit verksamt i två år. Genom att besöka skolor och på annat sätt synas och höras bland barn och unga har projektet DiBU fått allt större spridning runtom i Skåne.

Vissa samhällsområden saknas helt bland anmälningarna under 2017. Dessa är medlemskap i vissa organisationer (alltså medlemskap i fackförbund) och start och bedrivande av näringsverksamhet. En anmälan har rört arbetsmarknadspolitisk verksamhet, och ytterligare en anmälan har rört värnplikt, civilplikt och annan militär utbildning.

10 % av anmälningarna rör diskriminering inom ett samhällsområde som inte skyddas i diskrimineringslagen. Det handlar typiskt sett om att en person upplevt sig diskriminerad av en myndighet vars beslut inte omfattas av lagen. Bland anmälningarna märks särskilt Skatteverket, Polismyndigheten och Migrationsverket. Lagen skyddar heller inte mot diskriminering som förekommer mellan privatpersoner eller i föreningslivet, vilket ett fåtal anmälningar har gällt.



- Arbetsliv: 30 %
- Hälso- och sjukvård och socialtjänst: 20 %
- Utbildning: 17 %
- Varor, tjänster och bostäder: 12 %
- Offentlig anställning: 5 %
- Socialförsäkringssystemet: 4 %
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet: 1 %
- Värnplikt, civilplikt, annan militär utbildning: 1 %
- Medlemskap i vissa organisationer: 0 %
- Start och bedrivande av näringsverksamhet: 0 %
- Ej i lag skyddat område: 10 %

Resultat

Årets resultat är starkt påverkat av att Malmö mot Diskriminering har haft stopp för nya ärenden under stora delar av året. Ärendestoppet infördes som en nödvändig åtgärd för att hinna i kapp med ärenden som släpat efter från tidigare år, och för att ge utrymme att arbeta fram nya strategier och riktlinjer för ärendehandläggningen framöver. Under ärendestoppet har juristerna i Malmö mot Diskriminerings grundverksamhet inte åtagit sig nya ärenden för handläggning, utan endast erbjudit rådgivning och stöd via telefon och e-post. Eftersom färre ärenden har kunnat antas för handläggning har det totala antalet inkomna ärenden minskat drastiskt jämfört med förra året. Samtidigt har juristerna arbetat för att avsluta de ärenden som släpat efter från tidigare år, med resultatet att endast 25 pågående ärenden följer med in i 2018.

Av de 64 handläggningsärenden som avslutats under 2017 har 55 % avslutats utan åtgärd från Malmö mot Diskriminerings sida. Detta kan bero på att anmälare inte har återkommit eller inte har önskat gå vidare i ärendet, att rättsutredning har visat att situationen inte täcks av diskrimineringslagen, att ärendet preskriberats eller att bevisningen inte har hållit.

37 % av handläggningsärendena avslutades efter åtgärd från Malmö mot Diskriminerings sida. En åtgärd kan till exempel vara att Malmö mot Diskriminering har riktat kritik mot en motpart, har gjort en anmälan till berörd tillsynsmyndighet, har hjälpt till att få till stånd en samförståndslösning mellan anmälare och motpart, att förlikning har skett eller att saken har avgjorts i domstol. Under 2017 har Malmö mot Diskriminering fått tre fastställda domar. Ytterligare en dom har överklagats och inväntar prövning i hovrätten. I ett av de avgjorda fallen nådde Malmö mot Diskriminering framgång då motparten medgav talan innan huvudförhandling. Fallet gällde etniska trakasserier i arbetslivet. I de två återstående fallen ogillades Malmö mot Diskriminerings talan. Även dessa fall rörde diskriminering i arbetslivet. Under året har vi nått förlikning i ytterligare tre ärenden, antingen i domstol eller innan stämning.

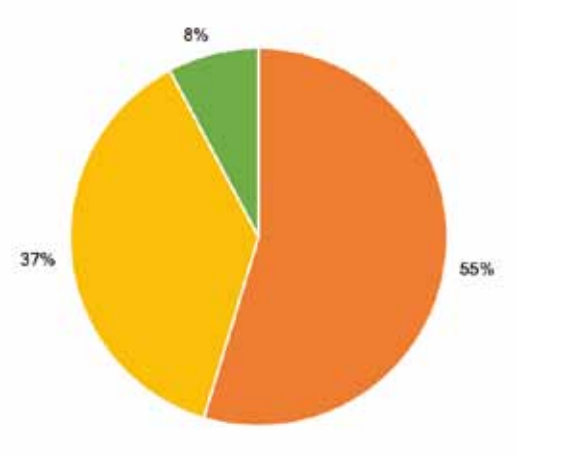
8 % av handläggningsärendena överlämnades till en annan aktör. Detta har skett i fall när en annan aktör, till exempel en annan antidiskrimineringsbyrå, ett fackförbund eller en funktion inom en viss förvaltning har haft bättre möjligheter eller varit bättre lämpade att hitta en lösning för anmälaren.

Ärenden 2017

Statistik över inkomna ärenden

Inkomna: 164
Eftersläpande från 2016: 69
Totalt: 233

Avslutade efter rådgivning: 144
Avslutade efter handläggning: 64
Fortsatt pågående vid årsskiftet: 25



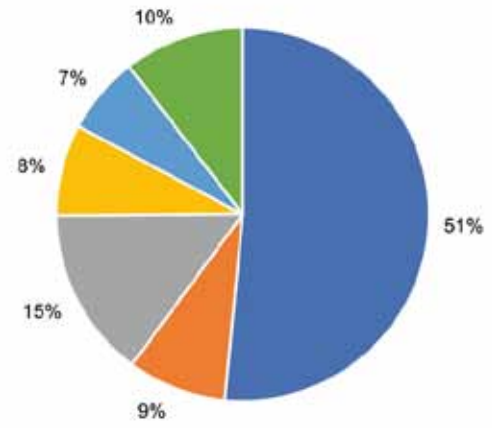
- Andel handläggningsärenden som avslutats utan åtgärd: 55 %
- Andel handläggningsärenden där MmD har gått vidare med åtgärd: 37 %
- Andel handläggningsärenden som överlämnats till annan aktör: 8 %

Geografisk fördelning

Av de anmälningar Malmö mot Diskriminering har fått in under 2017 gäller drygt hälften händelser som ägt rum i Malmö. Näst största kommun är Lund. Totalt rör 75 % av anmälningarna händelser i Skåne. Bland kommunerna i Malmö mot Diskriminerings upptagningsområde var Simrishamn, Ystad och Burlöv vanligast förekommande efter Malmö och Lund. Totalt finns 11 av de 18 upptagningskommunerna representerade bland anmälningarna. *

I 7 % av fallen har diskrimineringen som anmälts varit rikstäckande, vilket typiskt sett innebär att anmälan rör en bestämmelse, ett förfaringssätt eller en praxis som drabbar personer ur en viss grupp över hela landet. I 10 % av anmälningarna har personen som anmält inte uppgett händelsekommun.

* *Antalet ärenden som inkommer till Malmö mot Diskriminering säger inget om problemet med diskriminering i respektive kommun, utan mer om kommunens storlek samt om Malmö mot Diskriminerings förmåga att nå ut i respektive kommun.*



- Malmö: 51 %
- Lund: 9 %
- Övriga Skåne: 15 %
- Övriga Sverige: 8 %
- Nationellt: 7 %
- Okänt: 10 %

Malmö mot Diskriminerings opinionsbildande arbete

Samverkan för ett nätverk mot diskriminering

Malmö mot Diskriminering anser sitt opinionsbildande arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter som en viktig insats för ett demokratiskt och rättvist samhälle och därmed som en av våra grundläggande uppgifter. Utöver vår utbildningsverksamhet är det självklart för Malmö mot Diskriminering att samverka och ingå i olika nätverk för att sprida kunskap och utveckla antidiskrimineringsarbetet vidare.

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering varit med och arrangerat följande arrangemang:

- Förintelsens Minnesdag
- FN-dagen mot rasism och diskriminering med temat rasism och strukturella hinder på arbetsmarknaden
- Minnesdagen för avskavande av den transatlantiska slavhandeln i Sverige
- Malmö Queer Film Festival
- Stora Likarättsdagarna

har varit delaktig på följande evenemang:

- Världsdagen för psykisk hälsa / Skåne veckan för psykisk hälsa
- Barn- och ungdomsfilmfestivalen (BUFF)
- Trygghetskonferens Ungdomsrådet (Söder)
- Forum för levande historias konferens mot rasism i skolan

och har jobbat aktivt med opinionsbildning på:

- Nätverk Trelleborgare för Rättvisa
- Projektet Drevet
- Föreningarnas dag under Malmöfestivalen
- HumJur dagen på Lunds Universitet

Under 2017 har Malmö mot Diskriminering genomfört mer än 100 utbildnings- och informationsinsatser som sammantaget nått närmare 4000 personer.

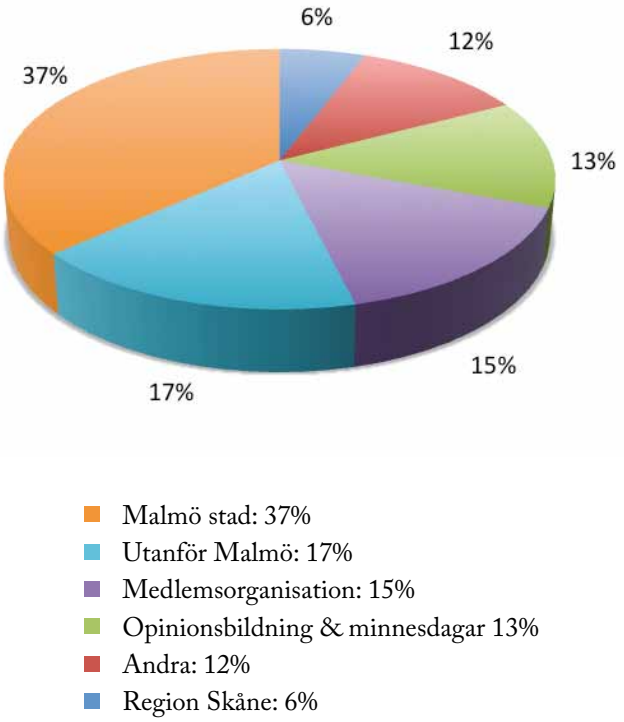
Malmö mot Diskriminering har varit aktivt engagerad i att arrangera några viktiga minnesdagar under 2017, såsom ”Förintelsen Minnesdag”, ”FN-dagen mot rasism och diskriminering” och ”Minnesdagen för avskaffandet av den transatlantiska slavhandeln i Sverige”. I dessa samarbetsprojekt ingick flera aktörer från Malmös civilsamhälle, t.ex. Afrosvenskarnas Forum för Rättvisa, ABF Malmö/Lomma/Burlöv, ARF - film och kultur för mänskliga rättigheter, men även Malmö stad och Malmö högskola. Dessa minnesdagar, som handlar och påminner om betydelsen av de mänskliga rättigheterna och den grundläggande principen om icke-diskriminering, är en viktig del av Malmö mot Diskriminerings samverkan och utåtriktade arbete.

Som en uppföljning av sitt tidigare projekt ”Diskriminering på bostadsmarknaden” har Malmö mot Diskriminering organiserat två konferenser i början av året. Den första heldagskonferensen riktade sig till det civila samhället, den offentliga sektorn och alla intresserade och aktiva inom frågor om bostadsdiskriminering.

Programmet omfattade, utöver Malmö mot Diskriminerings rapportering om resultat från bostadsprojektet, föreläsare från politiken, akademin och civilsamhället och workshops från olika fokusorganisationer i Malmö. Konferensen var fullsatt med 100 besökare.

Den andra heldagskonferensen fokuserade på ”Barn, boende och diskriminering” och riktade sig främst till fastighetsägare, hyresvärdar och anställda inom bostadsbolag i Skåne. I konferensorganisationen och genomförandet deltog även Rädda Barnen Region Syd, BRIS Region Syd och Hyresgästföreningen Södra Skåne.

I december hade Malmö mot Diskriminering även möjligheten att bjuder alla svenska antidiskrimineringsbyråer till en konferens på två dagar om bostadsdiskriminering. Föreläsare kom bland annat från Civil Rights Defenders, Stockholms universitet och DO.



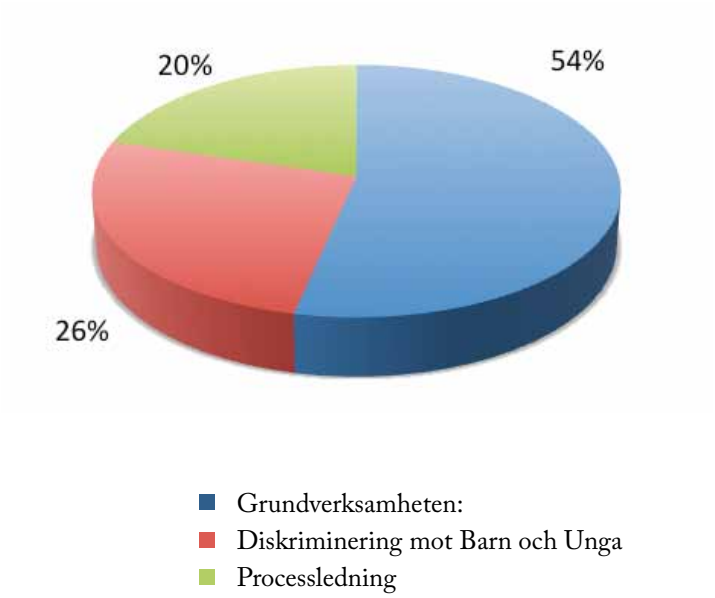
Bostadsdiskriminering är en relevant fråga i det svenska samhället, inte minst med hänsyn till en väldig utbredd bostadsbrist och en stor risk för efterföljande diskriminering, t.ex. på arbetsmarknaden eller bör barn och deras skolgång. Därför kommer Malmö mot Diskriminering arbeta vidare med frågan om diskriminering på bostadsmarknaden och detta arbete kan du läsa vidare om i verksamhetsberättelsen.

Under 2017 genomförde Malmö mot Diskriminering genomfört drygt 100 utbildnings- och informationsinsatser som sammantaget nått närmare 4000 personer. Bland utbildningsinsatserna kan särskilt märkas den av Malmös stad upphandlade utbildningen för chefer och ledare som under 2017 utökades genom en särskild satsning av Malmö stads skolförvaltningar. Totalt genomfördes 23 utbildningar med närmare 600 deltagare för Malmö stads chefer och ledare under 2017. Bland andra utbildningsinsatser kan nämnas:

- Löpande utbildningar för fackförbunden Handels och Byggnads.
- Utbildningar för Malmö mot Diskriminerings medlemsorganisationer, såsom Strokeföreningen, Creativa Gemenskapens kooperativ och Internationella Kvinnoföreningen i Malmö.

Under 2017 kunde Malmö mot Diskriminering etablera sitt samarbete med Region Skåne med flera utbildningar, och har varit delaktigt i organisationen och genomförandet av Stora Likarättsdagarna 2017. Ett samarbete som kommer att fortsättas och fördjupas under 2018.

Projektet Diskriminering mot Barn och Unga (DiBU) har blivit en viktig utbildnings- och informationsaktör i sammanhang med diskriminering som berör barn och unga, båda i Malmö och sydöstra Skåne. Även Malmö mot Diskriminerings processledare har etablerat sina insatser och processförändringar som en del av utbildningsverksamheten.



Malmö mot Diskriminering har fortsatt sitt engagemang som referensgrupp och samarbetspartner i projektet och stiftelsen ”Kompetens Center Idéburna Malmö”, men även i ”Överenskommelsen Malmöandan” mellan Idéburen sektor och Malmö stad, där Malmö mot Diskriminering har varit delaktig i skaparprocessen.

”Kompetens Center Idéburna Malmö” var en av de organisationer som har efterfrågat informationsinsatser från Malmö mot Diskriminering i sammanhang med #metoo-diskussionen. I sluten av året har Malmö mot Diskriminering genomfört flera utbildningar med temat sexuella trakasserier och sexuellt våld, men även genusnormer.

Under året har Malmö mot Diskriminering varit delaktig i utredningen ”Transpersoner i Sverige” (SOU 2017:92), båda med intervjuer och under en hearing. Malmö mot Diskriminering kommer bidra med en remiss till utredningen under 2018.

Malmö mot Diskriminering har nämnts flera gånger i media i sammanhang med sitt juridiska arbete under 2017. Men även i samhällsfrågor har Malmö mot Diskriminering varit synlig i medier, ett tecken på att Malmö mot Diskriminering är en etablerad och seriös aktör med sitt arbete mot diskriminering och för rättvisa.

Styrelsen om arbetet under 2017

Malmö mot Diskriminering är en professionellt arbetande ideell förening. Vi har en ideellt arbetande styrelse som antar budget samt sätter mål och riktlinjer för verksamheten. Den i sin tur bedrivs av professionell personal med hög kompetens under ledning av en verksamhetschef. Våra medlemmar är andra föreningar. De ger oss vår grund att stå på och falla tillbaka på. Tillsammans med våra medlemsföreningar arbetar vi för att främja mänskliga rättigheter och för att motverka diskriminering. Våra medlemsföreningar ger oss legitimitet gentemot bidragsgivare och samarbetspartners, de hjälper oss att säkra den demokratiska processen i vårt arbete och de är våra förlängda armar ut mot samhället omkring oss. De enskilda styrelsemedlemmarna har nominerats antingen av någon av våra medlemsföreningar eller direkt av Malmö mot Diskriminerings valberedning. Att styrelsen arbetar ideellt och har sin förankring i föreningslivet ger oss viktig kunskap och förankring i lokalsamhället och möjlighet att genom våra nätverk initiera flera kreativa samarbeten för att motverka diskriminering. Särskilt gäller detta i Malmö där vi har vår hemvist men ett önskemål inför åren som kommer är att kunna få samma goda nätverk och förankring även i resten av vårt upptagningsområde som utgörs av 18 skånska kommuner.

Under året som gått har styrelsen fäst särskild vikt vid att utveckla samarbete mellan styrelsen och personalen. Alla verksamheter har en kontaktperson från styrelsen knuten till sig och varje styrelseledamot har ingått i någon av de arbetsgrupper som funnits, tillfälliga eller mer långvariga. Vi har systematiskt arbetat med team sammansatta av både personal och styrelseledamöter för att fullgöra en del av de åtaganden som vi gjort under året. Som exempel kan nämnas framtagande av strategi för vårt medlemsarbete, strategi för vår utbildningsverksamhet, personalpolicy, arbetsmiljöpolicy, lönekriterier för 2017 samt verksamhetsplan för 2018.

Styrelsens verkställande utskott har bestått av ordförande, vice ordförande och verksamhetschef. I utskottet ligger personalansvar samt ansvar för förberedande av styrelsemöten. Kassören har tillsammans med verksamhetschefen haft ansvar för ekonomi och budget. Styrelsen har haft 13 protokollförda möten under året varav två halvdagar tillsammans med personalen eller verksamhetskonferenser i internatform där personalen medverkat under del av tiden.

Styrelsen har under året bestått av:

Irene Malmberg ordförande
Gunilla Gustafsson vice ordförande
Lasse Flygare kassör
Anneli Philipson ledamot
Jeanette Larsson ledamot
Tinahåkan Jönsson ledamot
Nahid Biglari ledamot
Ellen Follin ersättare och
Abdirisak Shukri ersättare

Under året begärde Abdirisak Shukri att få lämna styrelsen p g a tidsbrist och för hög arbetsbörda. Han entledigades från sitt uppdrag den 8 oktober 2017.

Detta är Malmö mot Diskriminering (MmD)

Malmö mot Diskriminering – föreningarnas organisation för att främja mänskliga rättigheter i Malmö – har som sin huvudsakliga uppgift att arbeta för mänskliga rättigheter, människors lika värde, värdighet och rätt, verka för jämlikhet samt att motverka diskriminering. Malmö mot Diskriminering är en religiöst – och partipolitiskt obunden förening, som bildades hösten 2010.

Malmö mot Diskriminering är föreningarnas organisation och verktyg för att arbeta med mänskliga rättigheter och vår struktur bygger på att organisationer och föreningar i det civila samhället och med koppling till Malmö och Skåne kan bli medlemmar i Malmö mot Diskriminering.

Malmö mot Diskriminerings verksamhet bygger i huvudsak på tre områden. Dels erbjuder vi stöd och juridisk rådgivning till enskilda som upplever sig blivit utsatta för diskriminering. Dels arbetar vi med att skapa opinion och utbildar i frågor som rör normer och strukturer, mänskliga rättigheter och diskriminering. Dessutom arbetar vi med att ge stöd i det förebyggande och främjande arbetet mot diskriminering.

Malmö mot Diskriminering kan erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning till enskilda, medling mellan parter, ingå i förlikningar och stöd i arbetet med aktiva åtgärder.

Malmö mot Diskriminering kan även förutom att gå in som ombud för enskild, även gå in som part rörande diskrimineringsärenden i domstol. Detta utifrån talerätten, som finns reglerad i 6 kap 2 § Diskrimineringslagen.

Utöver det juridiska arbetet erbjuder vi även utbildningsinsatser och processtöd. Utbildningsinsatser i form av såväl paketlösningar, som skräddarsydda upplägg, workshops, föreläsningar, seminarium och utbildningar inom normer och strukturer, mänskliga rättigheter och diskriminering. Processtöd kan innebära allt från kortare utbildningsinsatser i normkritiskt bemötande till längre stödinsatser där vi bistår verksamheter att bygga upp sina likabehandlingsstrukturer.

Malmö mot Diskriminering är ingen myndighet och omfattas därför inte av offentlighetsprincipen. Därför kan den som vänder sig till oss för stöd och hjälp känna sig trygg i att vi inte lämnar vidare någon information utan personens godkännande.

Varmt välkommen att kontakta oss!

Malmö mot Diskriminering
Nobelvägen 36 C
214 33 Malmö

Tfn. 040 – 63 65 140
info@malmomotdiskriminering.se

Allmän juridisk rådgivning onsdagar kl 10-14
Juridisk rådgivning för barn och unga tisdagar kl 15-18

www.malmomotdiskriminering.se
Facebook: Malmö mot Diskriminering

Bilaga till MmD:s verksamhetsberättelse 2017

Sammanställning över Malmö mot Diskriminerings interna organisation

Malmö mot Diskriminering – föreningarnas organisation för att främja mänskliga rättigheter i Malmö (Skåne) består i december 2017 av följande 61 medlemsföreningar:

- ABF Malmö
- Astma- och Allergiföreningen i Malmö
- Autism och Aspergerföreningen
- BRIS Syd
- Byggnads Skåne
- Centrum för Sociala Rättigheter
- Crime City Rollers – Malmö Roller Derby
- DHR Malmö
- Drogfritt.nu, Riksorganisationen för ett Drogfritt Sverige
- Epilepsiföreningen i Malmö med omnejd
- FIFH – Föreningen Idrott för Handikappade, Malmö
- Filmcentrum Syd
- Flyktingföreningen
- FPES
- FUB
- Föreningen Värnet Malmö FVM
- Handelsanställdas förbund avd. 1
- Hassela Helpline
- Herbert Felixinstitutet
- HISO Malmö
- HSO Malmö
- Hyresgästföreningen Södra Skåne
- Hörselskadades förening i Malmö
- Interfem
- Internationella Kvinnoföreningen i Malmö
- Judiska Församlingen i Malmö
- Juridikcentrum
- Kongolesiska Föreningen i Skåne
- LO-sektionen i Malmö
- Lyssnare utan gränser
- Malmö AmatörteaterForum
- Malmö FF
- Malmö Jämställdhetsbyrå
- Malmö Romska Idé Center
- Malmö Royal Roller Derby
- Malmökretsen av Svenska Röda Korset
- MISO
- Neuroförbundet Malmö
- Noaks Ark Skåne
- PeaceWorks Sweden
- Positiva Gruppen Syd
- PRO Malmö
- RFHL Malmö
- RFSL Malmö
- RFSL Rådgivningen Skåne
- RFSU Malmö
- Rädda Barnen Malmö (Syd)
- Rörelsen Gatans Röst och Ansikte (RGRA)
- Spiritus Mundi
- Språkcentrum i Malmö
- Strokeföreningen Malmö
- Svensk-Somaliska Ungdomsföreningen i Norden
- Sveriges Skolledarförbund Malmöavdelningen
- Tamam Malmö
- The English International Association of Lund
- Tillgänglighetsgruppen.se
- UMAF
- Winnet Malmö
- Woman2Woman Diaspora Action Group
- Yalla Trappan
- Ystad Tillgänglighetsråd / HSO

Malmö mot Diskriminerings styrelse består av följande förtroendevalda:

- Irene Malmberg – Ordförande
- Gunilla Gustafsson – Vice ordförande
- Lasse Flygare - Kassör
- Anneli Philipson – Ledamot
- Jeanette Larsson – Ledamot
- Tinahåkan Jönsson – Ledamot
- Nahid Biglari – Ledamot
- Ellen Follin – Suppleant
- Abdirisak Shukri – Suppleant*

Under året begärde Abdirisak Shukri att få lämna styrelsen p.g.a. tidsbrist och för hög arbetsbörda. Han entledigades från sitt uppdrag den 8 oktober 2017.

Malmö mot Diskriminerings valberedning består av följande förtroendevalda:

- Linda Attin – Sammankallande
- Maria Pålsson
- Robabeh Taeri

Malmö mot Diskriminerings revisorer består av följande förtroendevalda:

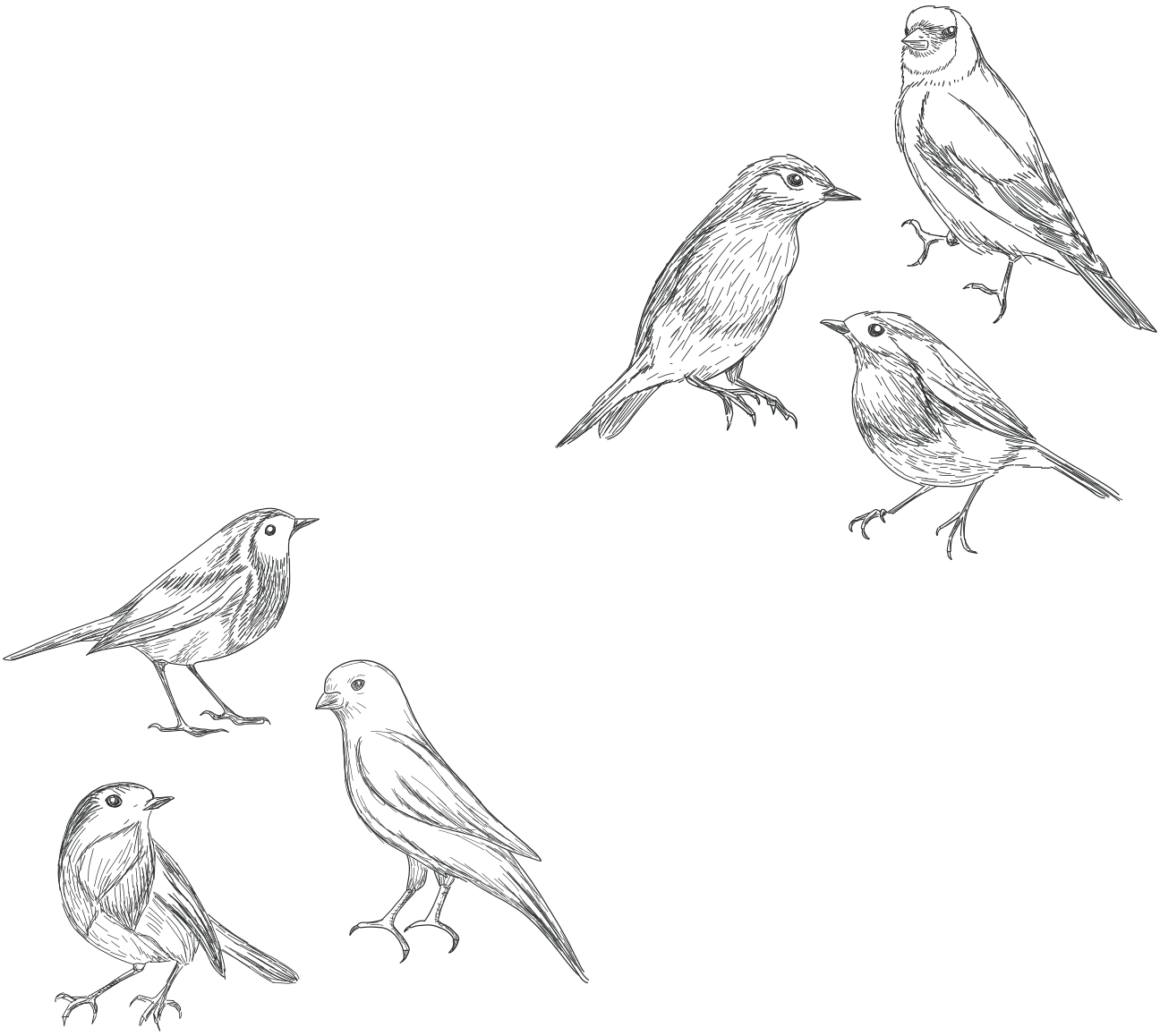
- Grant Thornton – Auktoriserad revisor
- Rolf Hansson – Revisor
- Allan Hedlund – Revisorssuppleant

Malmö mot Diskriminerings personal består i december 2017 av följande anställda:

- Ana Marega – Processledare
- Anna Sonnsjö Andersson - Projektjurist
- Bobby Moreau Raquin – Administrativ koordinator
- Disa Nordling – Projektjurist
- Ellen Forsblad - Jurist
- Hillevi Brandt - Jurist
- Jay Seipel – Utbildningsansvarig
- Johan Ekblad – Verksamhetschef
- Johanna Ingemarsson – Biträdande verksamhetschef och Jurist
- Karin Henrikz – Biträdande verksamhetschef och Jurist (föräldraledig)
- Nina Arvidsson - Projektjurist
- Sara Duarte – Projektledare

MmD har under 2017 genomfört följande interna möten:

- Årsmötet 5 april
- 13 stycken styrelsemöten
- 12 stycken VU-möten
- Två verksamhetskonferenser



Malmö mot Diskriminering

Malmö mot Diskriminering
Nobelvägen 36 C
214 33 Malmö.

Tel: 040-6365140
Mejl: info@malmomotdiskriminering.se
Webb: malmomotdiskriminering.se