

Verksamhetsberättelse 2020



Malmö
mot
Diskriminering

Förord

Det du har framför dig är ett strukturerat försök att sammanfatta Malmö mot Diskriminerings verksamhet under 2020. Att i en verksamhetsberättelse sätta ord på ett helt verksamhetsår är inte det lättaste och det ska det inte heller vara, men att sammanfatta ett år som 2020 där hela verksamheten präglats av den globala Corona-pandemin är extra svårt. Det har varit ett utmanande år på så många sätt, men trots detta så har vi fortsatt visa att Malmö mot Diskriminering har en stark verksamhet och det är därför med stolthet som vi lägger ytterligare ett år till handlingarna.

Den globala Corona-pandemin har under 2020 omkullkastat stora delar av det samhälle som vi är vana vid och som vi känner. Pandemin har följaktligen också ställt helt nya krav på vår verksamhet, våra anställda och vår arbetsmiljö. Vi har tvingats ställa in utbildningar, planerna om projekt och uppdrag, att arbeta hemifrån och skapa nya digitala kanaler för vår verksamhet.

Trots pandemin och dess påverkan på verksamheten så var 2020 ett bra och framgångsrikt år för Malmö mot Diskriminering och under året har vi fortsatt bedriva en professionell verksamhet med hög kvalitet. Vi har ställt om vår utbildningsverksamhet till digitala utbildningar och gjort det både snabbt och med bibehållen hög kvalitet. Vi har fortsatt bedriva en professionell juridisk verksamhet som också bidragit till rättspraxis under året. Vi har också genomfört flera projekt och uppdrag där vi fortsätter att visa på den höga kompetens som finns i vår organisation och i vårt arbete.

Under 2020 har också det gemensamma arbetet mellan antidiskrimineringsbyråerna stärkts. Alla 18 byråer har nu regelbundna möten och flera gemensamma samarbeten kring exempelvis filmer, projekt och arbetsgrupper. Detta är en mycket positiv utveckling där vi nu gemensamt tar ett större ansvar för arbetet mot diskriminering i landet.

När vi blickar ut mot vår omvärld så ser vi att diskrimineringen fortfarande finns runt omkring oss. Den finns i alla delar av vårt samhälle både som isolerade händelser och som starka strukturer. Därtill så finns det fortfarande starka krafter som påverkar vårt samhälle i en antidemokratisk riktning och som vill inskränka människors mänskliga rättigheter. Vi ser detta i Sverige och i många andra länder både nära och längre bort. Vi vet att vår organisation och vår verksamhet behövs, både idag och för många år framåt.

Malmö mot Diskriminering har en stark tro på att det vi gör hela tiden bidrar till att göra samhället lite bättre. Vi ger av vår tid, vår kunskap och av vår kompetens i

bekämpandet av diskriminering och för ett samhälle byggt på mänskliga rättigheter för alla. Vi kommer alltid att fortsätta kämpa, men gör oss gärna sällskap! Vi behöver bli fler som kämpar för en positiv samhällsutveckling, för vår demokrati och för ett samhälle där ingen blir diskriminerad.

Johan Ekblad

Verksamhetschef,

Malmö mot Diskriminering

Malmö mot Diskriminerings medlemsarbete under 2020

Malmö mot Diskriminering startade 2010 genom ett initiativ från tio föreningar. Sedan dess har vi vuxit och idag består Malmö mot Diskriminering av ett 60-tal föreningar vars vision är ett samhälle fritt från diskriminering. Syftet med medlemsarbetet är bl.a. att utbyta kunskaper och skapa ett nätverk som arbetar för mänskliga rättigheter och mot diskriminering inom organisationens upptagningsområde. Under 2020 har Malmö mot Diskriminering fortsatt stärka medlemsarbetet utifrån de förutsättningar som rått under Corona-pandemin.

Medlemsorganisationerna är vår främsta resurs för en god samverkan med civilsamhället i Skåne. Samverkan mellan MmD och våra medlemsorganisationer utvecklar vår verksamhet, stärker vårt opinionsbildande arbete, bidrar till kunskapsutbyten och möjliggör en effektivare informationsspridning. Grunden för medlemsarbetet är erfarenhetsutbyte, dialog och tvärspektoriell samverkan. Under 2020 har MmD haft möjlighet att välkomna tre nya organisationer PO-Skåne, Malmö City FC och Lunds Akademiska Schackklubb.

Den pågående Corona-pandemin, vars effekter påverkat hela samhället under 2020, har också inverkat på MmD:s medlemsarbete då kontakten och samarbetet med våra medlemmar försvårats på grund av de restriktioner som funnits, men vi har under året också lärt oss av situationen som varit.

Under våren blev vi tvungen att flytta vårt årsmöte, och tillika högsta beslutande organ, framåt för att kunna genomföra mötet via länk på ett sätt som gjorde det möjligt att så många som möjligt av våra medlemsorganisationer att delta. Förflyttningen från fysiskt till digitalt visade sig ha såväl fördelar som nackdelar. Samtidigt som digitala möten kan vara utmanande för vissa, t.ex. för personer som saknar datorvana, inte har tillgång till bra uppkoppling, har svårt att förstå det talade ordet etc, så har formatet underlättat för andra, som av olika orsaker haft svårt att medverka på plats men som nu gavs möjligheten genom medverkan på distans. Digitala årsmöten är alltså, likt fysiska, båda inkluderande och exkluderande för olika deltagare. Denna erfarenhet är något Malmö mot Diskriminering kommer ta med sig in i det framtida planerandet av årsmöten och andra evenemang.

MmD erbjuder samtliga medlemsorganisationer en gratis utbildning per år och vi strävar efter att fler av våra medlemmar ska utnyttja denna möjlighet framåt än

vad som är fallet idag. Då det kommer till de utbildningar som MmD årligen genomför tillsammans med och för våra medlemsorganisationer så har dock dessa under 2020 påverkats i antal, upplägg och innehåll av pandemin och rekommendationen att undvika respektive minimera sociala kontakter. Under 2020 minskade därför antalet medlemsutbildningar. Malmö mot Diskriminering genomförde 6 utbildningar för och tillsammans med våra medlemsorganisationer under året, de flesta förlagda under det första kvartalet. Det visade sig tidigt att hänsyn till rekommendationer och varsamhet mot både deltagare och utbildare ledde till att utbildningstillfällen sköts upp eller blev inställda. Malmö mot Diskriminering började tidigt med att ta fram digitala utbildningar via länk som gjorde det möjligt att hålla några utbildningar tillsammans med medlemsorganisationer. För vissa ideella organisationer och föreningar visade det sig dock vara en utmaning att använda sig av aktiviteter via internetlänk. Två medlemmar blev därav tvungna att ställa in sina utbildningar helt då formatet dessvärre inte passande för deras deltagare.

Under hösten 2020 arrangerade Malmö mot Diskriminering en verksamhetskonferens, även den digital. I samband med denna höll en av våra jurister samt vår utbildningsansvarige en mycket uppskattad grundutbildning i diskrimineringslagen för våra styrelsemedlemmar.

Malmö mot Diskriminerings kontaktytor stärkts vidare genom gemensamma arrangemang tillsammans med våra medlemsorganisationer, andra aktörer inom det civila samhället, våra kommuner och Region Skåne. Arrangemang som vänder sig till allmänheten ökar kännedomen om Malmö mot Diskriminerings arbete och bidrar till en utökad medlemsverksamhet. Bland dessa arrangemang kan under 2020 "Förintelsen Minnesdag" respektive "Minnesdagen för avskavande av den transatlantiska slavhandeln i Sverige" nämnas. I organisationsgrupperna för dessa arrangemang ingår flera av Malmö mot Diskriminerings medlemmar, så som Röda Korset, ARF/Filmcentrum Syd, ABF Malmö, mm. Vidare bidrar Malmö mot Diskriminering även med att gå in och ge kortare pass kring normer och diskriminering på de utbildningar som arrangeras av våra medlemmar. I år har sådan samverkan skett med bl.a. PeaceWorks och Hassela. Andra samarbeten med medlemsorganisationer, t.ex. Byggnads Skåne och Hyresgästföreningen, gäller större utbildningsinsatser, som ger oss möjlighet att nå ut till större grupper människor med kunskap om antidiskriminering.

Malmö mot Diskriminerings processledande verktyg finns som process- och handledningsstöd för våra medlemmar och har under 2020 utökat sina kontakter med organisationer inom civilsamhället, båda medlemsorganisationer och icke-medlemmar. Processledarna har till exempel presenterat vårt material "Policy på riktigt", som riktar sig till föreningar som vill arbeta förebyggande mot trakasserier, till paraplyorganisationerna MISO och MIP. De har även varit aktivt engagerade i Inkluderingslabbet.

Malmö mot Diskriminering är stolta över att vi av våra medlemmar ses som en resurs när det gäller juridiska frågor om diskriminering. Tillsammans med våra medlemsorganisationer har vi möjlighet att nå ut med vår juridiska verksamhet till bredare grupper. Och under 2020 har vi bl.a. fått in anmälningar om diskriminering via t.ex. SAC, ABF, Stadsmissionen, Röda korset, RFSL Malmö, ARF, Hyresgästföreningen och Byggnads. Inom den juridiska verksamheten har vi även ett upparbetat samarbete med Tillgänglighetsgruppen i ärenden som rör tillgänglighet i offentlig miljö. Detta samarbete har under året lett till att ett tidigare icke tillgänglighetsanpassat café i Malmö nu är öppet för alla. Det senare är ett bra exempel på styrkan i att vara en organisation som ägs av organisationer med stor bredd av kompetenser, något som vi är mycket glada och stolta över.

Malmö mot Diskriminerings utbildnings- och processledande arbete

Malmö mot Diskriminerings arbete för att höja medvetandet och kompetensen i samhället kring mänskliga rättigheter och likabehandling sker genom utbildnings- och processledningsverksamhet. Till detta kommer opinionsbildning, vilket beskrivs i ett separat avsnitt.

Corona-pandemin har naturligtvis haft stor påverkan på våra utbildningar och processuppdrag. Vissa uppdrag har ställt in eller skjutits fram, samtidigt som digitaliseringen har visat på nya möjligheter att nå ut till fler personer på nya platser. Dessa lärdomar ämnar vi ta vidare i vårt fortsatta arbete.

De olika delarna i utbildnings - och processledningsverksamheten arbetar vidare aktivt med att integreras och utveckla strategier för sitt utåtriktade arbete.

Utbildning som verktyg mot diskriminering

Malmö mot Diskriminering har genomfört mer än 50 utbildningar och informationsinsatser under 2020 och nått mer än 3200 personer. Utbildningar skedde både fysisk på plats som digitalt via internet länk.

Under 2020 har antalet utbildningar minskat jämfört med tidigare år, som en direkt följd av den pågående Corona-pandemin. Första halvåret präglades av en osäkerhet om hur situationen skulle komma utveckla sig, och redan bokade utbildningar ställdes in och många flyttades till hösten, med förhoppningen att de kan genomföras då. Malmö mot Diskriminering började redan i april att hålla utbildningar via internetlänk. Det har lagts mycket arbete och omtanke på att skapa bra utbildningar som är tillgängliga, effektiva och givande för respektive deltagargrupp. Utvärderingar och reaktionerna har varit mycket positiva.

Efter sommaren var det klart att bara ett fåtal utbildningar kommer att kunna genomföras med en utbildare på plats, men Malmö mot Diskriminering kunde erbjuda digitala utbildningar till nästan alla förfrågningar. Från och med oktober har nästan alla utbildningar omvandlats i digitala utbildningar.

Genom att arbeta med både fysiska och digitala utbildningar har vi haft möjlighet att lära oss mycket om de olika formernas för- och nackdelar. Det blev tydligt att även om utbildningar via internet länk inte passar alla deltagare, finns det andra grupper som gynnas av det digitala formatet.

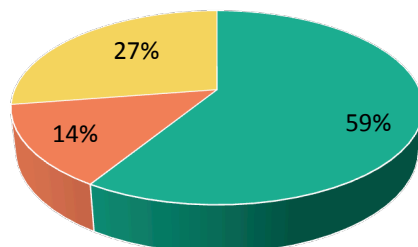
Medan digitala utbildningar som riktar sig till anställda och tjänstepersoner har mötts med intresse och blivit väl mottagna kunde några utbildningar för civilsamhället inte genomföras, eftersom det digitala formatet inte var tillgängligt

för alla deltagare. Stora hinder för att kunna delta i digitala utbildningar är tekniken - det behövs tillgång till en dator och internetuppkoppling som fungerar tillräckligt bra och som är stabil. Det behövs en viss grad av digital kunskap och vana för att utbildningen ska bli effektiv och givande. Personer som av olika anledningar gynnas av socialinteraktion för att kunna koncentrera sig, som lätt uttrötts av digital information/kommunikation, de som har det svårt att förstå det talade ordet m.m. missgynnas av digitala utbildningar.

Men digitala utbildningar har också sina fördelar och det har under året varit mycket spännande att upptäcka dess möjligheter. T.ex. så är digitala utbildningar mycket mer tillgängligt för deltagare som har det svårt att resa och bege sig till en utbildningslokal, de som har det svårt att vara i större sociala sammanhang eller som blir lätt distraherade av omgivningen. Digitala utbildningar kan vidare vara mer kostnadseffektiva om t.ex. lokalhyran faller bort. En stor fördel är möjligheten att nå deltagare utanför vårt närområde och kunna båda bjuda in föreläsare som befinner sig utomlands eller långt från Skåne. Detta underlättar MmDs nätverksarbete och möjliggör en bredare spridning av Malmö mot Diskriminering utbildningar, informationsinsatser och opinionsbildande arbete.

Utbildningarnas spridning

■ Inom Region Skåne ■ i Malmö ■ Nationell/internationell spridning

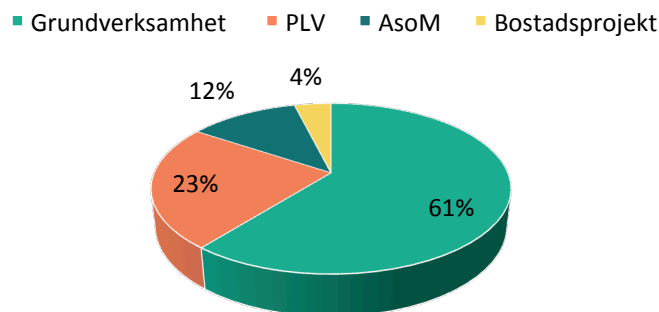


På utbildningsområdet har MmD befast sitt etablerade samarbete med Region Skåne, inom hälso- och sjukvård. Som egen aktör och delvis tillsammans med Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne har vi under 2020 genomfört 13 utbildningar till vårdpersonal inom Region Skåne och på så sätt nått ut till ca 2200 personer med dessa insatser. De planerade Stora Likarättsdagarna har flyttats till september 2021 men ersattes med en dag 1 som genomfördes digitalt. Under denna digitala konferens deltog MmD och Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne med en föreläsning och diskussion. Vidare deltog under året en av MmD:s jurister på likarättspodden "alla föds vi nakna" som produceras av Region Skåne.

Ett annat etablerat samarbete är med vår medlemsorganisation fackförbundet Byggnads Skåne. Under 2020 har MmD fortsatt sina utbildningar för förtroendevalda och ombud inom byggnads och processledning för personalen. Detta samarbete har även lett till en större utbildningsinsats för Byggnads nationellt.

Malmö mot Diskriminering har etablerat sig som en viktig och seriös aktör inom utbildning kring diskrimineringslagen, aktiva åtgärder, barnrättsperspektivet i diskrimineringsfrågor, bostadsdiskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter.

Utbildningar och inforamtionsinsatser



Processledning som verktyg mot diskriminering

Vår processledande verksamhet (PLV) utgår från diskrimineringslagens föreskrifter om aktiva åtgärder. Här beskrivs hur samtliga arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta förebyggande och främjande för att undanröja risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. Lagen ger en processmodell för ett kontinuerligt arbete för att undersöka och analysera risker och hinder, sätta in åtgärder och följa upp dessa. Genom uppdrag och projekt ger MmD processledning och stöd till organisationers utveckling och systematiska likabehandlingsarbete, inom ramen för aktiva åtgärder.

Under 2020 har den processledande verksamheten på flera sätt konsoliderat hur vi förstår och arbetar med aktiva åtgärder. Här har produktionen av vår handbok "Att få plats som människa i en organisation" varit ett givande forum. Vi avslutade också projektet "Policy på riktigt", där vi tillsammans med ett antal föreningar utforskade hur föreningslivet kan arbeta med riktlinjer mot sexuella trakasserier, även om föreningslivet inte omfattas av kravet på aktiva åtgärder. Vi är numera

också tre medarbetare i den processledande verksamheten, vilket är roligt. Pandemin påverkade starkt arbetet under våren, då flera uppdrag sköts på framtiden. Samtidigt visade det sig att flera uppdrag kunde genomföras digitalt, också dialogmöten av mer komplex och känslig karaktär.

Ny handbok i aktiva åtgärder

Tidigt under året lanserade vi vår handbok i aktiva åtgärder *Att få plats som människa i en organisation - aktiva åtgärder i praktiken*, som bygger på erfarenheter från MmD:s forskningscirkel i ämnet. Flertalet av de planerade spridningsaktiviteterna ställdes in på grund av pandemin, men allteftersom omställningen till digitala plattformar skedde, fick vi nya möjligheter att medverka i webbaserade arrangemang utifrån de erfarenheter och sakkunskaper som framförs i handboken. Handboken finns att beställa via Malmö mot Diskriminerings hemsida, och via nätbutikhandlare såsom Adlibris och Bokus.

Processledningsuppdrag

Fackförbundet Byggnads Skåne: Malmö mot Diskriminering har även i år arbetat nära Byggnads i deras aktiva åtgärdsarbete. Detta genom att processleda deras likabehandlingsgrupp och administrera deras medarbetarenkät gällande likabehandling.

Inkluderingslabbet: är ett Arvsfondsprojekt som startats och drivs av människor med fysiska, neuropsykiatriska och kognitiva funktionsvariationer. Syftet är att utvecklas till ett regionalt utvecklingslaboratorium för att bryta ofrivilligt utanförskap. Under detta andra år av vårt samarbete har MmD huvudsakligen processlett Inkluderingslabbetts projektmedarbetare utifrån deras ambition att formulera projektets ideologiska värdegrund. Vi deltog också i projektets konferens i oktober.

Bladins Gymnasium: processledningen av Bladins Gymnasium hade fokus på skolans ansvar att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla elever. Detta gjordes dels genom en genomlysning av skolans dokumentation över de aktiva åtgärderna, och dels genom två workshops med all skolpersonal.

Räddningstjänsten Syd: mot slutet av året slöt vi avtal med Räddningstjänsten syd om att processleda arbetsplatsen i uppstarten av deras systematiska arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering. Uppdraget kommer att genomföras under första halvan av 2021.

Utbildningar och övriga uppdrag: nätverket CSR Skåne, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering vid Malmö universitet, Malmöbaserade Media Evolution, Individuell Människohjälp, Byrån mot diskriminering i Östergötland och projektet Koll på jobbet, IKEA, Länsstyrelsen Skåne, föreningen Växtverket.

Projekt: PLV har under året drivit två projekt, samt varit en del av MmD:s projekt Aktion som metod. Dessa två projekt är *Policy på riktigt* och Delmos-projektet som beskrivs i ett eget avsnitt.

Policy på riktigt var ett projekt finansierat av Jämställdhetsmyndigheten. Under 2019 utforskade PLV tillsammans med fyra-fem skånska föreningar hur föreningar kan arbeta gediget och organisationsutveckling med riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I januari-februari 2020 genomfördes två spridningsseminarier i samverkan med Malmö Ideella och Kompetenscentrum Malmö. Projektets kunskapsproduktion samlades i en handledning, som kan hämtas på <https://forening.se/policy-pa-riktigt-handledning>.

Samverkan med juristernas ärendehandläggning: Malmö mot Diskriminering har sedan tid avsett att utveckla metoder för hur den processledande verksamheten kan bli en del av den löpande, juridiska ärendehandläggningen. Inte sällan är det dialog och ett främjande arbete som anmälaren önskar, med exempelvis sin arbetsplats eller skola. Under året har PLV genomfört dialogmöten i tre olika ärenden med tre olika arbetsgivare/utbildningsanordnare. Två av dessa ägde rum inom ASOM-projektet, och beskrivs vidare i det avsnittet.

I korthet kan vi konstatera att vi nu har positiva erfarenheter av detta, och att både anmälare och berörd arbetsgivare eller utbildningsanordnare menar att PLV har bidragit positivt till ärendet. Vi fokuserar dels på PLV:s expertis som faciliterare, dels på den positiva, framåtsyftande och främjande inriktning i aktiva åtgärder, vilket är utgångspunkten i PLV:s arbete.

Projekt: Aktion som Metod - ASOM

Aktion som metod finansieras av Allmänna Arvsfonden och startade den 1 juli 2019 och pågår fram tills den 30 juni 2022. Projektet arbetar med diskriminering av barn med utgångspunkt i barnets perspektiv och i diskrimineringslagens kapitel 2 och 3. Syftet är att utifrån enskilda fall av diskriminering identifiera strukturell diskriminering och utveckla och testa metoder med potential att bryta denna. Målgruppen är barn och unga från 0 - 25 år.

Aktion som metod består av tre aktioner, två större och en mindre, med fokus på en specifik diskrimineringsfråga under varje aktion. Under aktionen behandlas den orättvisa som drabbar den enskilda individen samt den orättvisa som osynliggjorts genom att den har infogats i samhällsstrukturer. Tillvägagångssättet inkluderar juridik, processledning, opinion och samverkan, där barnperspektivet står i centrum. Fokusområdet för den första aktionen var bristande tillgänglighet. Den andra aktionen berör religion, där islamofobi kommer att behandlas. Den tredje aktionens tema bestäms i början av år 2021.

Aktion I - Bristande Tillgänglighet

Aktionsgruppen: ASOM samlade en Aktionsgrupp bestående av rättighetskämpar med olika specialområden såsom sakkunniga och forskare inom specialpedagogik och rättssociologi, samt personer som erfarit diskriminering på grund av funktionsvariationer. Gruppen träffades en gång i månaden under processledning av ASOM:s projektmedarbetare, och arbetade metodiskt med att undersöka och analysera strukturella hinder för tillgänglighet i samhället. Analysverktyget som användes var *Logical Framework Approach* (LFA). Syftet var att landa i metoder med potential att på sikt förändra dessa strukturella hinder. Dialogmodellen som beskrivs nedan är ett direkt resultat av Aktionsgruppens arbete.

Genom Aktionsgruppen har vi på MmD ackumulerat nya och fördjupade insikter om hur bristande tillgänglighet tar sig uttryck i människors liv, och vilka samhällsmekanismer som ligger till grund för denna problematik. Dessutom har projektet knutit till sig resurspersoner med spetskompetens inom området, som förblir en viktig del av organisationens nätverk. I samband med corona-pandemin författade Aktionsgruppen en gemensam debattartikel "*Vem skyddar funktionsnedsatta skolelevers rättigheter i corona-tider?*", som publicerades i maj 2020. Artikeln publicerades via MmD:s egna kanaler, och delades av bland andra Funklisliv.se och Hejaolika.se

Dialogmodellen: Den juridiska processen där man arbetar mer reaktivt och konfrontativt är inte alltid det bästa för barnet. Inom ramen för ASOM utvecklas därför en metod med syftet att stärka samverkan mellan skola, vårdnadshavare och elev.

Under våren genomfördes två dialogmöten med en skola, utifrån ett av ärendena i ASOM. En av projektets jurister tog fram underlaget utifrån lagar och regelverk och en faciliterare planerade mötet för att möjliggöra en öppen och konstruktiv dialog och samverkan. Ett liknande förlopp har ägt rum på en annan skola under hösten. I dialogmötena deltog både faciliteraren och juristen från MmD, tillsammans med vårdnadshavare, skolans rektor, specialpedagog och annan relevant skolpersonal.

Dialogmodellen har resulterat i goda erfarenheter så långt. De olika parterna delar att de känner sig mer hörda och menar att en faciliterare är särskilt viktig när förtroendet mellan skola och vårdnadshavare är skadat. MmD ser även att juridiken kan bidra till en god dialog. Detta genom att ge parterna och samverkan en gemensam grund och inriktning på barnets bästa och lagens krav. Modellen kommer att utvecklas vidare inom projektet.

De Ungas Aktion: Det finns en stark vuxennorm i samhället som även påverkar MmD. Därför har arbetet i de ungas aktion fokuserat på att bevaka barnets perspektiv under det första aktionsåret. Fokus har dessutom varit på att ta fram metoder för att utforska och ytterligare utveckla arbetssättet med barnärenden inom organisationen utifrån barnrättsperspektivet. Det är viktigt att barn och unga upplever äganderätt över sin anmälan om diskriminering och ses som individer med rättigheter. Därför har ett dokumentations- och handläggningsstöd som ska användas i den individuella juridiska ärendehandläggningen tagits fram. Syftet är att ha barnets bästa som utgångspunkt och involvera dem i processen så att barnets vilja och perspektiv synliggörs tidigt i ärendehandläggningen.

Av barnens anmälningar om bristande tillgänglighet framgår det tydligt att barnrättsperspektivet brister. Barnets bästa är inte utgångspunkten och barn med funktionsnedsättningar inkluderas inte när olika aktörer fattar beslut som påverkar dem, trots att besluten har en stor direkt och indirekt inverkan på barnens liv. Beslutsfattarna är skolpersonal, tjänstemän i olika förvaltningar, politiker på lokal och regional nivå och privata aktörer. Som ett led i de ungas aktion skrevs en nulägesrapport, *Fråga barnet vad det behöver - nyckeln för att uppnå kvalitet i åtgärder och beslut som rör barn och unga med funktionsnedsättning*, i syfte att bidra till att barnrättsperspektivet inkluderas i allt beslutsfattande. I november 2020 hölls ett gemensamt webinarie, *Hur kan allas röster bli hörda i skolan*, tillsammans med Funktionsrätt Sverige inom ramen för projektet *Rätt från Början*. Webinariets fokuserade på rapporten samt olika metoder och verktyg för att involvera barn med funktionsnedsättning i skolan. I webinariet deltog 115

personer från olika rättighets- och intresseorganisationer, kommunala förvaltningar, myndigheter, universitet samt föräldrar. Myndigheten för delaktighet, Allmänna Arvsfonden och Projektet Rätt från början har också lagt upp rapporten på sina hemsidor.

Opinionsarbetet kring en Dom: MmD får varje år in ett stort antal ärenden som gäller elever med funktionsnedsättning som inte får det stöd som de har rätt till i skolan. Eftersom det inte finns någon instans som driver dessa ärenden i domstol beslöt MmD under 2018 att det var något som skulle prioriteras att prövas i domstol. För att skapa en dom som kunde användas av många elever i framtiden valde MmD att fokusera på att det tog för lång tid för skolor att utreda elevers behov och sätta in de nödvändiga åtgärderna. Detta var frågor som förekom i många av de inkomna ärendena.

I slutet av 2018 stämde MmD en kommun i ett sådant ärende, där det totalt tagit ett halvår för skolan att utreda en elevs behov och sätta in stödåtgärder. I slutet av 2019 dömde tingsrätten kommunen för att ha diskriminerat eleven. Domen överklagades till hovrätten som i april 2020 fastställde att det rörde sig om diskriminering. Domen överklagades till Högsta domstolen som i oktober 2020 meddelade att hovrättens avgörande skulle stå fast.

Domen drevs av MmD:s ordinare verksamhet. Dock insåg ASOM domens betydelse för att skapa förändring och därför bedrevs ett gediget opinionsarbete inom projektet för att nå ut med information om domens innehåll till så många som möjligt. För att skapa en större spridning än MmD lyckats med i tidigare domar, engagerades fler föreningar med intresse i frågorna för att gemensamt nå ut till media och lyfta frågorna på olika sätt.

Resultatet är att domen uppmärksammats i artiklar och reportage i totalt 12 olika medier med olika inriktning såsom DN, Sydsvenskan, P4 Malmöhus, Kvällsposten, Skolvärlden, Attention, och Hjärnkoll. Därutöver har en TT artikel publicerats i 10 olika medier. Förutom det mediala inslaget har andra organisationer skickat ut domen till 60-tal kommuner. Domen har skapat många diskussioner för fortsatt gemensamt arbete och frågor. Intresset är stort bland andra organisationer, föräldranätverk samt bland jurister.

Aktion II - Religion

Temat för aktion II behandlar religion med fokus på diskriminering av unga muslimer i Sverige. Innehållet för aktion II har valts mot bakgrund av besluten kring slöjförbud och den antimuslimska signalpolitiken som förts i vissa skånska kommuner. Under denna aktion undersöks olika aspekter, såsom den enskilda

individens erfarenheter samt den strukturella diskrimineringens närvaro i Sverige, som skapar utmaningar och hinder för unga muslimer på grund av sin religion.

Under september 2020 påbörjades förberedelserna inför aktion II i form av omvärldsbevakning samt att få in aktionsärenden. Det pågick en rekrytering av främst unga till en styrgrupp för aktionen. Uppsökandet av unga försvårades av den pågående pandemin och idén om en styrgrupp omvandlades till att istället hålla ungdomsworkshopar som fokuserade på diskriminering av unga muslimer. ASOM:s första workshop hölls digitalt med Internationella Kvinnoföreningens projekt *Tjejdriven*, finansierat av Allmänna Arvsfonden, som gjordes i samverkan med Möllans Basement. Workshopen utfördes med stor entusiasm och engagemang av deltagarna som ansåg att frågor om diskriminering var enormt värdefulla. I december tog därför ASOM beslutet att utforma ett expertråd för att fortsätta samverkan och ett ömsesidigt lärande mellan ASOM och Möllans Basement, där de ungas perspektiv och önskemål ska vara utgångspunkten för det strukturella arbetet mot diskriminering.

Projekt: Bostadsdiskriminering

Under våren 2020 utlyste myndigheten Delegationen mot segregation (Delmos) medel för arbete mot segregation mellan juli 2020 - april 2021, och MmD bedriver nu ett projekt under perioden. MmD:s projekt behandlar två perspektiv av bostadsdiskriminering - dels det individuella perspektivet utifrån rättighetsbärare, alltså de individer som bär på rättigheter och riskerar att utsättas för diskriminering, dels det strukturella perspektivet där vi kommer att utforska metoder för att utveckla ett förebyggande arbete mot diskriminering på bostadsmarknaden.

Under flera år har MmD haft olika typer av samverkan med Romskt informations- och kunskapscenter (RIKC) som tillhör kulturförvaltningen i Malmö stad. Eftersom den romska gruppen utsätts för omfattande diskriminering på bostadsmarknaden var det nya Delmosprojektet ett gyllene tillfälle att stärka samarbetet med RIKC och nå romska invånare. Målet med den individuella delen har varit att utforma ett informationsblad som ska kunna nå ut till ett stort antal individer så att många stärks i sin kunskap om vad diskriminering på bostadsmarknaden innebär. Vår utgångspunkt är att MmD vet att diskriminering mot romer sker, och vi även vet hur lagen fungerar. Ett viktigt mål i den romska gruppen har därför varit att nå ut och skapa förtroende, då vi ser att antalet anmälningar på grund av romsk identitet är underrepresenterade. Genom RIKC har vi kunnat nå två romska föreningar (Romano Trajo och Romska kulturella utvecklingscentret) genom vilka vi har fått möjlighet att intervjua romska medborgare i form av gruppintervjuer. Syftet har som sagt dels varit att skapa förtroende från individer, samt att förstå hur vi bäst utformar och sprider informationsbladet. En viktig förutsättning för att materialet ska kunna tolkas av alla är att vi haft möjligheten att översätta det till sex olika språk, och fyra dialekter på romani. På grund av Corona-pandemin har vi inte kunnat nå ut i den omfattning vi har hoppats på och har heller inte kunnat träffa individer fysiskt. Vi hoppas på att vi beviljas mer medel från Delmos för att fortsätta sprida informationen och skapa förtroende för grupper som blir utsatta för diskriminering på bostadsmarknaden, dels den romska men även andra grupper som drabbas.

I den delen av projektet som riktar in sig på den strukturella diskriminering som finns på bostadsmarknaden jobbar vi vidare med vår ambition att undersöka hur diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder, dvs. förebyggande arbete mot diskriminering, skulle kunna inkludera bostadsmarknaden. Vår vision är att kunna hålla i en forskningscirkel likt den vi bedrev med aktörer på arbetsmarknaden år 2018-2019, denna gång med aktörer på bostadsmarknaden. Under denna projekttid kommer vi bedriva två workshops med deltagare som fastighetsägare, bostadsförmedlare och representanter från ideell sektor, som har som syfte att lägga grunden för en ansökan om ett längre projekt där vi kan utföra en forskningscirkel. Workshopparna kommer att bedrivas enligt en metod som kallas

The Logical Framework Approach (LFA) som vi ser som ett bra verktyg för bland annat framtida projektansökningar.

Det nuvarande projektet mot bostadsdiskriminering ligger därmed till grund för att kunna arbeta vidare med bostadsdiskriminering på en djupare nivå i framtiden. Förhoppningsvis kommer vi att kunna söka nya medel från Delmos och sätta igång med ett nytt, längre projekt, när detta projekt är över i april.

Malmö mot Diskriminerings juridiska arbete

Ett av MmD:s grunduppdrag är att ge enskilda som utsatts för diskriminering kostnadsfri juridisk rådgivning. I verksamheten finns två jurister som i huvudsak arbetar med det. Juridisk rådgivning och stöd till barn och unga ges även inom projektet Aktion som metod och det ges även rådgivning kring bostadsdiskriminering inom det bostadsprojekt som MmD driver.

Det juridiska arbetet på MmD sker genom rådgivning, kortare stödinsatser och genom att ärenden tas in för utredning. Rådgivningen sker framförallt via telefon och mail där MmD varje vecka har en öppen telefontid. Under hösten 2020 har det tillkommit en möjlighet att boka rådgivning även vid andra tider via vår hemsida. Vid rådgivningen är det möjligt att ställa frågor om diskrimineringslagen och situationer som har skett och få råd kring hur man på egen hand kan gå vidare. Råden kan handla om ifall en situation utgör diskriminering och t.ex. hur man kan samla in bevisning eller vad som är viktigt att tänka på om situationen skulle hända igen. I de fall MmD:s jurister bedömer att det som en person berättar om inte utgör diskriminering försöker juristerna ändå guida personen som har ringt in vidare för att den ska kunna få hjälp med sitt ärende eller få annat stöd.

Utöver rådgivningen, som oftast bara består av en enstaka kontakt via telefon eller mail så gör juristerna ibland ytterligare insatser som kan vara att t.ex. hjälpa till med att formulera en anmälan till myndighet, skriva en skrivelse kring diskrimineringslagens bestämmelser i en viss situation eller ge råd i en rättslig process. I de fallen kan det många gånger bli flera kontakter och ett stöd som sträcker sig över längre tid men det är den enskilda själv som driver sitt ärende.

MmD har även möjlighet att ta in ärenden för utredning och gå in som ombud för en enskild som utsatts för diskriminering. Dessa ärenden är de mest tids- och resurskrävande och behovet av sådant stöd är långt mycket större än vad MmD har möjlighet att klara av. Under 2020, som har varit ett speciellt år på många sätt, så har MmD:s kö för utredningsärenden i stort sett varit stängd hela året för att MmD har behövt prioritera utredningar och processer som påbörjats innan årets start. MmD kommer under 2021 göra en utvärdering av nuvarande ärendesystem för att försöka hitta vägar framåt för att kunna få ett mer hållbart ärendesystem.

Under 2020 har sammanlagt 186 personer vänt sig till MmD, vilket är en minskning från tidigare år. Av dessa har 134 fått rådgivning och 49 har fått ytterligare insatser från MmD:s jurister. Under året har två nya ärenden kunnat tas in för utredning. MmD har haft fyra domstolsprocesser i diskrimineringsmål varav en process avslutats med vinst i hovrätt och en process avslutats i en förlikning de två andra domstolsprocesserna löper vidare under 2021. Utöver domstolsprocesserna har MmD även träffat förlikningar i ett antal ärenden och flera ärenden har avslutats

med andra former av lösningar för våra anmälare. Under 2020 har MmD:s jurister samarbetat med MmD:s processledare i några ärenden vilket har lett till att lösningar har kunnat hittas baserade på den dialogmodell som tagits fram inom projektet Aktion som metod (läs mer om detta på under texten om Aktion som metod).

Vilka anmäler till MmD och varför?

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

Det som framkommer i översikten av MmD:s statistik kan inte läggas till grund för slutsatser om vilka grupper i samhället som är mest utsatta för diskriminering eller inom vilka områden som diskriminering oftast sker. MmD:s statistik visar i första hand vilka grupper MmD:s verksamhet når ut till och speglar även i någon mån hur kunskaperna om diskriminering i samhället ser ut. Det samhällsområde som MmD får in flest anmälningar inom är arbetslivet och det uppfattar MmD främst som ett tecken på att det är mer välkänt i samhället att diskrimineringslagen gäller inom arbetslivet. Däremot har MmD t.ex. färre anmälningar som gäller t.ex. varor, tjänster och bostäder. Det kan inte ses som ett tecken på att diskriminering inte sker i någon högre grad inom det området utan snarare att det inte är lika välkänt att diskrimineringslagen gäller och att man kan vända sig till en antidiskrimineringsbyrå om man t.ex. blir diskriminerad i en butik, på en restaurang eller av en hyresvärd.

Att MmD:s statistik främst visar vilka MmD:s verksamhet når ut till speglas också tydligt av att MmD under 2020 har fått många ärenden som rör bristande tillgänglighet inom skolan. Under 2020 har MmD fått mycket uppmärksamhet kring ett ärende som under året avgjordes i hovrätten över Skåne och Blekinge där hovrätten konstaterade att en elev på en grundskola utsatts för diskriminering genom bristande tillgänglighet. Uppmärksamheten i media och i flera andra sammanhang kring det ärendet har inneburit att många har vänt sig till MmD med frågor kring tillgänglighet inom skola och utbildning. Att MmD under de senaste två åren fått in ett högt antal anmälningar om bristande tillgänglighet i skolan betyder troligtvis inte att diskriminering inom skolan ökat utan snarare att fler har insett att det som har skett under lång tid och fortfarande sker utgör diskriminering och att det går att vända sig till MmD för att få hjälp.

Den diskrimineringsgrund som är absolut vanligast förekommande bland de ärenden MmD får in är funktionsnedsättning. Av samtliga anmälningar som kommer in handlar 47 % om utsatthet kopplat till funktionsnedsättning. Därefter kommer diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet vilket 29 % av anmälningarna handlar om. Anmälningar som rör diskrimineringsgrunderna religion eller trosuppfattning, könsidentitet och kön är ungefär lika många och utgör var för sig ca. 6 % av anmälningarna. Under 2020 har MmD fått in väldigt få anmälningar som rör diskriminering kopplat till ålder och inte ett enda ärende som rör diskriminering kopplat till sexuell läggning.

För MmD är det viktigt att följa upp statistiken och fundera över vad vi kan göra för att nå ut mer och nå fler personer som utsätts för diskriminering. Jämfört med statistiken från 2019 så är den största skillnaden att MmD har fått in färre anmälningar. Detta beror nog främst på att det på grund av corona har varit svårare för verksamheten att nå ut och synas men det är också möjligt att distansarbete, distansundervisning och ”nedstängningen” av samhället i stort kan ha påverkat. Detta då det inneburit att färre människor befunnit sig i/på platser där diskriminering kan ske enligt lag. I övrigt är statistiken både när det gäller diskrimineringsgrunder och samhällsområden ganska så lik hur det såg ut under 2019. Funktionsnedsättning och etnicitet har under lång tid varit de diskrimineringsgrunder som MmD får in betydligt fler anmälningar kring jämfört med de andra diskrimineringsgrunderna. En utmaning för 2021 blir därmed att både försöka nå ut mer och att även nå personer som omfattas av skyddet kopplat till de andra diskrimineringsgrunderna.

Anmälningar utifrån samhällsområde

Skyddet i diskrimineringslagen täcker tio samhällsområden, där arbetslivet och utbildningsområdet är särskilt reglerat. Över hälften av anmälningarna som inkommer till MmD rör antingen arbetslivet eller utbildningsområdet. Under 2019 skedde en betydande ökning av anmälningar till MmD som rör utbildningsområdet och den ökningen har stannat kvar under 2020. Majoriteten av anmälningarna inom detta område rör grundskolan men MmD får även in anmälningar som rör gymnasiet, högskola och yrkesutbildningar.

Den andra hälften av anmälningarna rör däremot vitt skilda områden där två områden sticker ut i jämförelse med de andra i andel, området hälso- och sjukvård samt socialtjänst och området varor, tjänster och bostäder. Att det kommer in fler anmälningar inom dessa områden förklaras nog främst av att de är så breda och omfattar väldigt mycket. MmD har även under året fått anmälningar som har rört de lite mer avgränsade områdena socialförsäkringssystemet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, offentlig anställning, värnplikt och medlemskap i vissa organisationer (arbetstagarorganisation). Det enda

samhällsområde där MmD, likt 2019, inte har fått några anmälningar är samhällsområdet start och bedrivande av näringsverksamhet.

Bland de lite smalare områdena kan två områden plockas ut som särskilt intressanta. Dels så har MmD under året fått in flera ärenden som rör värnplikt och samtliga av dessa handlar om att det vid antagningsförfarandet tillämpas kriterier som innebär att personer med vissa funktionsnedsättningar inte har möjlighet att få en individuell prövning och antas. Detta är en fråga som MmD tillsammans med andra organisationer kommer att arbeta vidare med under 2021. Inom området offentlig anställning, som är särskild reglering i diskrimineringslagen som innebär att det ställs krav att alla som innehar en offentlig anställning i sitt bemötande inte får diskriminera, är det utmärkande att alla anmälningar som inkommer till MmD rör rättsvårdande myndigheter som t.ex. polis, tull och åklagare. MmD får även in ett relativt stort antal anmälningar som rör polisens arbete men som inte omfattas av dagens lagstiftning. Utifrån det ser MmD positivt på att det i slutet av 2020 kom ett utredningsdirektiv kring hur diskrimineringslagen kan förstärks avseende skyddet mot diskriminering från polis och andra rättsvårdande myndigheter. Under 2020 inledde MmD även ett samarbete i ett projekt med Skånes stadsmission för att stärka personer och grupper som riskerar att utsättas för etnisk profilering från polisen.

Anmälningar utifrån typ av diskriminering

Diskrimineringslagen definierar sex olika former av diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet och instruktion att diskriminera. Det finns även ett självständigt förbud mot repressalier.

Den absolut vanligaste formen av diskriminering som anmäls till MmD är direkt diskriminering. I hälften av de anmälningar som inkommit har MmD:s jurister bedömt att det rört sig om direkt diskriminering. Näst vanligast är bristande tillgänglighet som har framkommit i 26 % av anmälningarna. Därefter kommer trakasserier och indirekt diskriminering. Sexuella trakasserier har bara tagits upp i 3 % av anmälningarna vilket är en låg siffra både sett till tidigare år och jämfört med forskning på området som ofta visar att sexuella trakasserier är vanligt förekommande.

Geografisk fördelning

65% av de anmälningar som kommer in till MmD kommer från personer som bor i Malmö som också är den största kommunen befolkningsmässigt i MmD:s

upptagningsområde. MmD har under lång tid, på olika sätt, försökt att nå ut med information om MmD:s juridiska verksamhet utanför Malmö men under 2020 så har det, trots det, skett en ökning av Malmöärenden jämfört med andra kommuner i vårt upptagningsområde.

MmD har även tidigare fått in flertalet anmälningar från personer boende i Lunds kommun och under 2020 kom 10 % av anmälningarna från Lund. Detta är dock en minskning jämfört med 2019. Ifrån övriga kommuner i MmD:s upptagningsområde har det endast kommit in ett eller två ärenden från respektive kommun och MmD får in fler anmälningar från personer som bor utanför vårt upptagningsområde än vad vi får från dessa kommuner. En del av de anmälningar som kommer från personer som inte bor i MmD:s upptagningsområde kommer från personer som bor i kommuner där det inte finns någon antidiskrimineringsbyrå men många kommer också från personer som har valt att kontakta MmD kring frågor som vi har uppmärksammat medialt kring, t.ex. bristande tillgänglighet och diskriminering inom idrott- och föreningsliv.

Malmö mot Diskriminerings opinionsbildande arbete

Opinionsbildning är en av MmD:s grundläggande uppgifter. Genom vårt opinionsbildande arbete sprider vi information om diskrimineringslagen, mänskliga rättigheter, normer och andra relevanta ämnen för arbetet mot diskriminering. Genom detta arbete påverkar vi uppfattningen om anti-diskriminering och lyfter fram frågor om allas lika rättigheter och möjligheter i debatten med målet att skapa ett mer demokratiskt och rättvist samhälle för alla.

Malmö mot Diskriminerings nätverkande har kontinuerligt stärkts genom gemensamma arrangemang med medlemsorganisationer, men även andra aktörer inom det civila samhället, kommuner och Region Skåne. Dessa arrangemang riktar sig till allmänheten och är öppen för alla. De hjälper till att höja kännedom om Malmö mot Diskriminerings arbete, sprida kunskap och utveckla antidiskrimineringsarbetet vidare.

Arrangemang under 2020:

MmD har varit med och arrangerat följande arrangemang:

- Förintelsens Minnesdag, tillsammans med ARF/Filmcentrum Syd, Röda Korset, ABF och Malmö stad.
- Minnesdagen för avskaffande av den transatlantiska slavhandeln i Sverige på initiativ av Afrosvenskarnas Forum för Rättvisa och i samarbete med ABF Malmö, Antirasistiska Filmdagar/Filmcentrum Syd, Rörelsernas Museum/Malmö Stad. I arrangemanget ingick en vecka med sammankomster, föreläsningar och workshops, en filmvisning med samtal, en konferens och frihetsparaden.
- Malmö Queer Film dag, tillsammans med Filmcentrum Syd och Malmö Queer Film festival.

och har varit delaktig och jobbat aktivt med opinionsbildning bland annat på följande evenemang och tillfällen:

- Funktionsrätt Sveriges webinarie
- IMs lunchseminarium om antirasism i arbetslivet
- Spridningskonferensen "Koll på jobbet", Byrån mot Diskriminering i Östergötland
- Medverkan i Region Skånes likarättspodd "Alla föds vi nakna"
- Stora Likarättsdagarna tillsammans med Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne
- Inkluderingslabbets konferens
- ECCAR General Conference (European Coalition of Cities)

- Internationella Erasmus+ projektet "GoDemo"
- Malmö mot Diskriminering är del av World Pride nätverket

Malmö mot Diskriminering i Media 2020

Malmö mot Diskriminering har gått ut med pressmeddelanden och varit synligt i nationell och internationell media under 2020, båda med egna texter och i samband med att vårt arbete uppmärksammas i media. Som exempel kan ges att MmD under 2020 gjort:

- 4 pressmeddelanden
- 5 debattinlägg
- haft ca 35 omnämmande i traditionell media
- haft hög aktivitet på sociala medier genom regelbundna inlägg om vårt arbete, delningar av inlägg från andra organisationer och genom uppmärksammandet av viktiga minnesdagar
- deltagit i antidiskrimineringsbyråerna i Sveriges gemensamma kampanj "Diskriminering pågår!"
- Malmö mot Diskriminering har under 2020 även ställt upp som gästpostare på två större Instagram-konton

Malmö mot Diskriminering har nämnts flertalet gånger i media i samband med vårt juridiska arbete under 2020. Under 2020 fick MmD:s framgång i domstol i ett ärende avseende bristande tillgänglighet och särskilt stöd i skolan stort medialt genomslag. Den omfattande mediebevakningen i detta fall ledde till att ett flertal anmälningar i likande ärenden inkom till MmD under 2020, det har även påverkat intresset för frågan i utbildningssammanhang.

Opinionsbildning i samband med projekt

- Projektet Aktion som Metod tog under 2020 fram rapporten "Fråga barnet vad det behöver - nyckeln för att uppnå kvalitet i åtgärder och beslut som rör barn och unga med funktionsnedsättning", som ger en nulägesbeskrivning av barn och ungas upplevelser av bristande tillgänglighet i samhället. I rapporten delar MmD med sig av sin långa erfarenhet av att jobba mot diskriminering med barnrättsperspektivet i fokus.
- I samband med vårt projekt om diskriminering på bostadsmarknaden har MmD utbildat Hyresgästföreningen Region södra Skåne. Utbildningen kom även att delas via sociala medier för att på så sätt även nå ut till allmänheten med information kring hyresgästers rättigheter då det kommer till diskriminering.

Internt arbete och samarbete med de svenska antidiskrimineringsbyråerna

Under 2020, inte minst på grund av Corona pandemins effekter, har Malmö mot Diskriminering själv satsat på en intern utveckling av metoder för mer synlighet och strategiskt arbete med opinionsbildning och skapat Mediagruppen. Under året har även samarbetet av de svenska antidiskrimineringsbyråerna utvecklats och förbättrats. Det har formats flera grupper från byråerna som tagit fram samarbeten på särskilda uppgifter, t.ex. Utbildaregruppen, Handläggartäff, Kommunikationsgruppen, Verksamhetsledergrupp m.m. Under andra halvåret 2020 togs det inom ramen för samarbetet mellan antidiskrimineringsbyråerna fram en serie digitala filmer som kommer ge grundläggande information om byråernas arbete och diskriminering. Filmserien kommer lanseras på en egen Youtube kanal under första halvan av 2021.

Styrelsens berättelse

Verksamhetsåret 2020 liknar för Malmö Mot Diskriminering inget vi tidigare varit med om. Något vi delar med de allra flesta, om inte alla, i vår omvärld.

Tidigare år har personal och styrelse kunnat träffas för att lära känna varandra samt förstå varandras olika roller, men också för att se varandra som de medmänniskor vi faktiskt är. Vi lärde oss att bättre förstå personalens utmaningar, verksamhetens begränsningar och framtida utvecklingsvägar. Styrelsen och arbetsutskottet satt tillsammans under sina möten med fika och pratade om stort och smått, förutom att fatta sina beslut. Personalen var vana att träffas nästan varje dag och kunde dela problem, lösningar, glädje, besvikelser eller bara prata med varandra. Ibland kramades vi och rörde vid varandra. Det känns långt bort i dag.

Nu har vi istället fått lära oss att mötas och arbeta på distans. Lärdomar vi kommer att ha nytta av i det framtida arbetet. Vi arbetar hemifrån genom digitala medier, kameror och mikrofoner. Några har familjemedlemmar i sin närhet, andra inte. Det tär, trots allt, på oss människor att tvingas in i ofrivillig och påtvingad isolering, utanförskap och, i vissa fall, ensamhet.

Detta år till trots kan vi inte annat än imponeras och glädjas av allt som Malmö Mot Diskriminering uppnått det gångna året. Styrelsen är mycket stolta över Malmö Mot Diskrimineringens arbete!

Med vänlig hälsning

Styrelsen för Malmö mot Diskriminering