

Verksamhetsplan för Malmö mot Diskriminering 2019

Malmö mot diskriminering (MmD) är föreningarnas organisation för att främja likabehandling och motverka diskriminering. Vår vision är ett samhälle fritt från diskriminering där alla människors lika värde och värdighet respekteras. All vår verksamhet utgår från ett antidiskrimineringsperspektiv. Rätten att inte bli diskriminerad är en förutsättning för att andra mänskliga rättigheter ska kunna tillgodoses. Vi är en ideell organisation med anställd personal och en av Sveriges för närvarande 17 antidiskrimineringsbyråer. MmD arbetar för att motverka och förebygga diskriminering utifrån svensk lagstiftnings alla grunder. I vår verksamhet ingår juridisk rådgivning, utbildning och opinionsarbete samt processledande arbete för att med aktiva åtgärder förebygga diskriminering. Vi arbetar aktivt i olika nätverk för att utveckla verksamheten och vi är en resurs som kan användas av föreningar, andra organisationer och myndigheter i frågor om mänskliga rättigheter och antidiskriminering.

Malmö mot diskriminering bildades 2010 och är fortfarande en ung organisation. Vi har en ideellt arbetande styrelse som anger mål och ramar för verksamheten samt beslutar i vilken riktning verksamheten ska utvecklas. Styrelsens vision för de kommande åren är att MmD ska vara en professionell och kraftfull resurs i arbetet mot diskriminering i Malmö där vi har vår bas, i resten av vårt upptagningsområde (där vi fortfarande har en utvecklingspotential) samt i region Skåne. De som vänder sig till oss för att få personlig rådgivning ska känna att de blir bemötta med respekt och att de blir lyssnade på. Alla som på något sätt möter oss i vår verksamhet ska känna förtroende och respekt för det arbete vi gör och vi ska kunna ses som en given samarbetspartner i sammanhang där det arbetas med mänskliga rättigheter ur ett antidiskrimineringsperspektiv. Vår långsiktiga verksamhet ska tryggas främst genom att föreningar, andra organisationer och myndigheter ser det som naturligt att anlita oss för rådgivning i frågor som rör diskriminering, utbildning kring diskriminering och normkritiskt arbete för att förebygga och motverka diskriminering.

Juridisk rådgivning till enskilda som upplever sig vara diskriminerade och hantering av ärenden som rör diskriminering samt utbildning, opinionsarbete inom diskrimineringsområdet och processledande arbete med aktiva åtgärder är grunden i byråns verksamhet. De senaste åren har MmD vuxit i snabb takt. Genom verksamhet med extern finansiering inom områdena *diskriminering på bostadsmarknaden* och *barns rätt att inte diskrimineras* har MmD ökat sin expertis

vilket gett eko även nationellt. Styrelsens vilja är att erfarenheter och kunnande från dessa verksamheter hittar sin naturliga plats och bidrar till att utveckla grundverksamheten.

Till styrelsens vision för MmD hör också att byrån ska vara en god och inkluderande arbetsplats. I linje med detta bygger vi upp strukturer där sådana saknas, arbetar aktivt och systematiskt med arbetsmiljön och aktiva åtgärder och verkar för ett tätare samarbete mellan styrelsen och personalen.

Malmö mot Diskriminerings uppdrag

Enligt stadgarna har Malmö mot Diskriminering som sin huvudsakliga uppgift att arbeta för mänskliga rättigheter, människors lika värde, värdighet och rätt, verka för jämlikhet samt att motverka diskriminering ur lagstiftningens grunder.

I sin verksamhet ska föreningen även:

- Erbjuder juridisk rådgivning i diskrimineringsärenden, medling mellan parter, ingå förlikningar mm samt kunna hänvisa till andra organisationer, kommunala instanser, myndigheter, jurister, etc.
- Skapa opinion kring frågor som rör diskriminering och mänskliga rättigheter.
- Verka för att öka kunskapen kring diskriminering och vara en tydlig resurs för andra föreningar, organisationer och myndigheter i frågor om mänskliga rättigheter och antidiskriminering.
- Arbeta aktivt med nätverk för att utveckla verksamheten.

Organisation

Medlem i Malmö mot Diskriminering kan föreningar och organisationer inom det civila samhället bli, vilka av styrelsen bedömts att kunna verka för föreningens ändamål och därmed erhållit medlemskap i föreningen.

Årsmötet är det högst beslutande organet i organisationen och antar och fastställer föreningens verksamhetsberättelse, verksamhetsplan och budget. Föreningen består i sin tur utav en styrelse med minst fem och högst sju ledamöter. Styrelsens ledamöter väljs av årsmötet på två år. Styrelsens ordförande väljs av årsmötet på ett år.

Hälften av styrelseledamöterna väljs det ena året och resterande ledamöter väljs det andra året.

Styrelsemedlem kan nomineras av medlemsförening eller av valberedning. Styrelsen är för övrigt självkonstituerande.

Organisationen leds av en verksamhetschef, som är ansvarig att verkställa styrelsens beslut samt genom delegation, driva och utveckla föreningen. Verksamhetschefen svarar till styrelsen och övriga anställda svarar till verksamhetschefen.

Upptagningsområde

I Malmö mot Diskriminerings upptagningsområde ingår följande kommuner: Bromölla, Burlöv, Eslöv, Hörby, Kristianstad, Kävlinge, Lomma, Lund, Malmö, Simrishamn, Sjöbo, Skurup, Staffanstorps, Svedala, Tomelilla, Trelleborg, Vellinge, och Ystad.

Malmö mot Diskriminerings verksamhetsplan

Verksamhetsplanen är ett av Malmö mot Diskriminerings styrdokument och verktyg för den verksamhet som ska löpa under ett verksamhetsår. Verksamhetsplanen ger en kortfattad beskrivning av organisationen och redogör för målbilden för verksamhetsåret. Till verksamhetsplanen kopplas också en handlingsplan, vilken förtydligar hur planen ska genomföras under året.

Verksamhetsplanen är framtagen utifrån en sammanställning och översyn av föregående års verksamhetsplan och den är också resultatet av de diskussioner och behov som verksamheten mött under föregående år i möte med medlemsorganisationer och andra samverkansparter. Planen bygger också på den analys som styrelsen gjort och vad den anser verksamheten behöver utifrån ett förvaltande såväl som ett utvecklande perspektiv. Verksamhetsplanen tas fram av styrelsen i samarbete med personalen och fastställs av årsmötet.

Malmö mot Diskriminerings verksamhet

Malmö mot Diskriminering bedriver idag en bred verksamhet inom flera olika områden:

- Råd och stöd. Malmö mot Diskriminering bedriver en stark och professionell juridisk verksamhet och alla som vänder sig till Malmö mot Diskriminering med en upplevelse av diskriminering kan få rådgivning av byråns jurister. All rådgivning är kostnadsfri. Malmö mot Diskriminering kan också utreda situationen på ett mer omfattande sätt. Det innebär att Malmö mot Diskriminering gör en rättsutredning, går igenom bevisningen i ärendet, bedömer om det har skett diskriminering rent juridiskt och vidtar rättsliga åtgärder.

- **Processledning.** Malmö mot Diskriminerings processledande verksamhet tar sin utgångspunkt i kapitel 3 i diskrimineringslagen, som påbjuder ett aktivt åtgärdsarbete mot diskriminering inom samhällsområdena utbildning och arbetsliv. Syftet med verksamheten är att erbjuda processtöd och handledning till verksamheter och organisationer och att ta fram nya metoder för arbetet med aktiva åtgärder och skapa en bredare och djupare förståelse av lagens innebörd. Processledning kan innebära allt från kortare utbildningsinsatser i normkritiskt bemötande till längre stödinsatser i syfte att bistå verksamheter att bygga sina likabehandlingsstrukturer.
- **Media och kommunikation.** En viktig del av Malmö mot Diskriminerings arbete är synas och nå ut inom vårt upptagningsområde. Genom synlighet ökar vi kännedomen om oss, om diskrimineringsfrågor och bidrar till opinionsbildning. Malmö mot Diskriminering använder sig av flera olika plattformar för att nå ut och synas och vill vara en röst i opinionsbildningen i vårt upptagningsområde.
- **Utbildning.** Inom ramen för Malmö mot Diskriminerings opinionsbildande arbete är utbildning, informations- och kunskapsspridning viktiga uppdrag. Malmö mot Diskriminering erbjuder kompetenshöjande insatser i form av information, utbildningar, processledning och workshops inom diskrimineringslagstiftningen, mänskliga rättigheter, antidiskriminering och normkritik. Malmö mot Diskriminerings grundsats för kompetenshöjande insatser vilar på en intersektionell och normkritisk grund.
- **Barn och unga.** Genom projektet Diskriminering mot Barn och Unga (DiBU) bedriver Malmö mot Diskriminering ett särskilt arbete riktat mot barn och unga. DiBU erbjuder råd och stöd till barn och unga som utsatts för diskriminering, utbildar både barn och vuxna kring diskriminering, diskrimineringslagen och normer och strukturer och tar också fram informations- och utbildningsmaterial. Genom projektet DiBU ges hela verksamheten inom Malmö mot Diskriminering en möjlighet att förstärka sitt barnrättsperspektiv.
- **Bostad.** Malmö mot Diskriminering har under flera olika projekt arbetat med frågan om diskriminering på bostadsmarknaden. Arbetet riktar sig både mot de som riskerar att utsättas för bostadsdiskriminering och de personer som riskerar att utsätta andra för bostadsdiskriminering. Vi arbetar med råd, stöd och rättsliga processer, med utbildningar och för att höja kompetensen hos andra aktörer och inspirera fler till att arbeta med frågan. Vi arbetar också aktivt för att skapa opinion i frågan.

Sammanfattning av målbild

Malmö mot Diskriminerings huvudsakliga mål sedan uppstarten av verksamheten har varit att skapa starka grundstrukturer för organisationen, initiera viktiga samverkanskanaler och bygga legitimitet genom hög kompetens inom fältet, för att långsiktigt ha möjlighet att bygga upp en stark och professionell organisation.

Vår ansats är att, om Malmö mot Diskriminering ska vara en sådan legitim, trovärdig, resursstark och tung aktör som föreningen strävar efter, krävs också att grundstrukturen för organisationen får möjlighet att byggas kvalitativt och professionellt ifrån grunden. Alla moment är viktiga. Malmö mot Diskriminering ämnar således att bibehålla vårt långsiktiga, metodiska och kvalitativa fokus gällande verksamhetens behov och uppdrag. Vår lägsta nivå har alltid varit hög och så ska det vara även under 2019.

Målet för 2019 års verksamhet bygger på samma grunder som tidigare år, dvs. att Malmö mot Diskriminering ämnar fortsätta arbeta för att säkerställa organisationen den struktur, de rutiner, de processer, de styrdokument m.m. som organisationen vilar på. En stark och trovärdig verksamhet är nyckeln för ett långsiktigt positivt förändringsarbete och en stark röst för frågorna.

Under de senaste åren har Malmö mot Diskriminering vuxit som organisation och i verksamhet och det interna arbetet och processerna har varit viktiga. Så även under 2019 då fokus fortsatt kommer ligga på det interna organisationsarbetet, att skapa en helhet i verksamheten och att ta fram strukturer och redskap där dessa saknas i verksamheten.

Malmö mot Diskriminering har 18 kommuner i sitt upptagningsområde och arbetet med att nå ut med verksamheten och förankra densamma i upptagningsområdet är centralt under 2019.

Följande kommuner, utöver Malmö som är föreningens säte, är prioriterade i detta arbete: Lund, Simrishamn och Trelleborg.

2019 är ett år med flera olika utmaningar för Malmö mot Diskriminering. Finansieringen för flera av de externt finansierade verksamheterna och projekten ska övergå i nya och hållbara lösningar för verksamheten. Dessutom ska arbetet med att förankra verksamheten i hela upptagningsområdet intensifieras och parallellt med detta ska verksamhetens ordinarie verksamhet flyta på som vanligt.

Mål 2019

Malmö mot Diskriminering är angelägen om att fortsätta arbeta för att bygga en professionell organisation med en stark grundverksamhet och en tydlig struktur för föreningens styrning.

Följande mål gäller för 2019:

Mål 1: Att konsolidera och utveckla Malmö mot Diskriminerings organisation.

Delmål 1 Att arbetet med aktiva åtgärder och arbetsmiljö ska genomsyra hela Malmö mot Diskriminering.

Delmål 2 Att löpande stärka och kartlägga den interna organisationen och ta fram strukturer och redskap där sådana saknas.

Delmål 3 Att ta fram metoder för uppföljning och utvärdering av satta mål.

Mål 2: Att löpande stärka, bredda och utveckla Malmö mot Diskriminerings medlemsarbete.

Mål 3: Att arbeta för ökad synlighet och närvaro i alla delar av Malmö mot Diskriminerings upptagningsområde.

Delmål 1 Att aktivt arbeta för att fler föreningar och organisationer inom Malmö mot Diskriminerings upptagningsområde ska känna till organisationen.

Delmål 2 Att öka informationen om Malmö mot Diskriminerings juridiska verksamhet inom vårt upptagningsområde.

Mål 4: Att ta ett samlat grepp om Malmö mot Diskriminerings arbete med media och kommunikation.

Delmål 1 Att utreda frågan om att byta namn på organisationen och eventuellt återkomma med förslag till årsmötet 2020.

Delmål 2 Att ta fram en ny grafisk profil för Malmö mot Diskriminering.

Delmål 3 Att ta fram en långsiktig plan för Malmö mot Diskriminerings arbete med opinionsbildning som innehåller opinionsbildande insatser för alla delar av verksamheten.

Mål 5: Att stärka och utveckla arbetet med stöd och processer kopplat till det förebyggande och främjande arbetet mot diskriminering (aktiva åtgärder).

Delmål 1 Att färdigställa och sprida handboken om aktiva åtgärder.

Delmål 2: Att få till stånd en långsiktigt hållbar finansiering av verksamheten.

Mål 6: Att löpande stärka och utveckla byråns juridiska verksamhet.

Delmål 1 Att, utifrån ramverket för den juridiska verksamheten, vidareutveckla och utvärdera byråns juridiska verksamhet.

Mål 7: Att arbeta för en långsiktig och hållbar struktur för MmD:s utbildningsverksamhet.

Mål 8: Att ta fram en ny övergripande struktur för hur Malmö mot Diskriminering arbetar med projekt och externt finansierad verksamhet.

Delmål 1 Att ett verktyg för behovsanalys tas fram för att tydligt kunna koppla projekt och externt finansierad verksamhet till Malmö mot Diskriminerings grundverksamhet.

Mål 9: Att ha ett fortsatt fokus på barn och unga som utsätts för diskriminering.

Delmål 1 Att driva och avsluta projektet Diskriminering mot Barn och Unga.

Delmål 2 Att få till stånd en fortsatt finansiering.

Mål 10: Att MmD ska vara ledande i landet inom området diskriminering på bostadsmarknaden.

Delmål 1 Att samverka med andra relevanta aktörer inom området.

Delmål 2 Att få till stånd en fortsatt finansiering.

Mål 11: Att styrelse och personal ska erbjudas löpande kompetensutveckling.

Delmål 1 Att personalen och styrelsen utbildar varandra och på så sätt tar till vara på varandras kompetens.

Delmål 2 Att personalen, utifrån önskemål och behov, erbjuds kompetensutveckling löpande under året.

Uppföljning

Malmö mot Diskriminerings styrelse är ansvarig för att målen följs upp under året och också utvärderas till arbetet med nästa års verksamhetsplan.