

Transkribering

Avsnitt 2, Antidiskrimineringspodden

Förtydligande: Utbildningsansvarige Andie Stendin har bytt namn sedan inspelningen av detta poddavsnitt. Hen hette Anna när det spelades in och därför används det namnet i transkriberingen.

Intromusik

Andie

- Hej och välkomna till avsnitt två av Antidiskrimineringspodden!

Olivia

- Hej!

Andie

- Idag är vi Anna och Olivia som är här och ska prata om, vad är diskriminering? Vi ska reda ut den frågan. Men först, vilka är vi?

Förutom att vi är Anna och Olivia så jobbar vi på Antidiskrimineringsbyrån Uppsala och det är vi på ADU som gör den här Antidiskrimineringspodden. Vi är en av arton antidiskrimineringsbyråer i landet och alla arton byråer som är spridda från norr till söder jobbar med stöd och råd till personer som blivit utsatta för diskriminering, alltså juridisk rådgivning. Vi jobbar också förebyggande med opinion och utbildning mot diskriminering.

Om ni vill ha mer information om vad en antidiskrimineringsbyrå gör så kan ni följa den här podden, lyssna på första avsnittet och besöka antidiskrimineringsbyråernas gemensamma Youtubekanal där vi har filmer om vad antidiskrimineringsbyråer gör och seminarier om diskriminering.

Jag, alltså Anna, och Hanin som är vår jurist, vi presenterade oss ju i första avsnittet lite mer ingående. Men Olivia vill du berätta vem du är?

Olivia

- Jag är Olivia och jag är verksamhetsledare på Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Det betyder att jag är i alla delar av verksamheten egentligen. Att jag är med och utbildar, jobbar med samverkan, opinionsbildning och ärendehantering.

Jag är statsvetare från början och har tidigare jobbat med ideella organisationer och folkbildning, och sedan 2016 så jobbar jag med antidiskrimineringsbyrå. Det känns jättekul att få vara med här i podden! Men vad har du gjort sedan sist Anna? Det var ju ett tag sedan första avsnittet släpptes.

Andie

- Ja, jag är ju utbildningsansvarig så jag jobbar med utbildning på byrån. Men som du säger Olivia så är vi ju en liten verksamhet, vi jobbar ju med alla delar. Men kopplat till utbildning, so far 2021, så har vi jobbat med processledning av kollopersonal och återkommande träffar kring hur man kan undersöka problem i en kolloverksamhet och också förebygga det som kommer upp kopplat till diskriminering.

Vi har också, och det var ju du som höll den Olivia, hållit en föreläsning om praktiska verktyg kring HBTQ+ i skolan för skolledare som vi gjorde i samverkan med, eller det var ju en fråga från tre myndigheter, som vi gjorde i januari. Vi har hållit workshops i normkritiska perspektiv för en universitetsinstitution till exempel, på grund av en kartläggning som de hade gjort som visade på diskriminerande jargong. Så då hörde de av sig till oss och ville ha stöd i hur de kunde jobba förebyggande med hjälp av normkritiska perspektiv, alltså att man kartlägger vad det finns för problem i organisationen. Och det är ju en del av hur vi jobbar med processledning, att vi jobbar med kartläggning praktiskt.

Olivia

- Du nämnde ju tidigare också den här seminarierien på Youtube?

Andie

- Yes, Youtube. *Skratt.* Ja men precis. Sedan pandemin kom så har ju antidiskrimineringsbyråerna lättare kunnat samverka. Eftersom vi är spridda från norra Sverige till södra Sverige och allt däremellan så är det ju svårt för oss att träffas ofta

när det är fysiskt. Men digitalt så har vi kunnat träffas, och då drog vi igång, förra våren egentligen, ett samarbete kopplat till utbildning där vi kom på att vi vill göra en seminarierie och vi vill börja sprida saker gemensamt, och också informationsfilmer kopplat till vad en antidiskrimineringsbyrå gör.

Vi märker att i olika delar av landet så har vi olika lätt att komma ut med information om vad vi gör så då har vi jobbat med den seminarierien ganska mycket. Den heter "Diskriminering pågår - Byråerna berättar!", och där höll vi på ADU ett avsnitt kopplat till just aktiva åtgärder i förskolan, för det är något som vi har jobbat ganska mycket med och har material kring. Så det var lite kort om vad vi har jobbat med för utbildning i år. Men till dagens avsnitt!

Olivia

- Ja, vad ska vi prata om idag. Vad är diskriminering?

Andie

- Veldig förenklat så betyder ju diskriminering en situation där en person blir behandlad sämre än någon annan, eller

det kan vara flera personer, där någon blir behandlad sämre än någon annan. Och någonting som kan vara svårt att förstå och att ta in och acceptera är ju att diskriminering enligt lagen kan vara en sak, och att faktisk diskriminering, vad som känns diskriminerande och vad som känns orättvist kanske ibland inte är diskriminering enligt lagen.

Det kan handla om förtryck, diskriminering, eller strukturell diskriminering som är ett ord som pratas om ibland där diskriminering är inbyggt i samhället eller i olika strukturer. Och anledningen till att det inte finns i den svenska diskrimineringslagen, det är ju många olika anledningar varför det inte är en del av lagen, men en av dem är att lagen är svår att skriva så att allting täcks och då tänkte vi gå igenom de olika delarna som finns i lagen för att beskriva det.

Men vi vill ju också säga att vi som antidiskrimineringsbyråer kämpar för att mer saker ska täckas av lagen, att fler saker ska kunna, som är orättvisa, definieras som diskriminering. Och det kommer vi prata om mer i den här podden, vad det

är som är luckorna i lagen eller vad som är problem med att det ser ut som det gör.

Olivia

- Och lagen ser ju inte ut, den är ju inte statisk, utan den utvecklas ju. Kanske inte hela tiden men då och då, och som den ser ut idag gjorde den ju inte för femton år sedan. Så det händer ju ändå någonting även om det går trögt.

Andie

- Hur kan en handling vara orättvis eller kännas diskriminerande utan att vara diskriminering enligt lag?

Olivia

- För att något ska vara diskriminering enligt lag så kan man tänka att det ska hänga ihop med en diskrimineringsgrund, det ska vara inom ett skyddat samhällsområde och det ska finnas en maktrelation. Och för att förenkla det helhetsgreppet för att förstå diskriminering så går det att tänka "grunden, platsen och makten".

Andie

- Men om vi börjar med diskrimineringsgrund då, grunden.

Olivia

- Det finns sju grunder som skyddas i den svenska diskrimineringslagen. Det är etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet och uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder. Sju stycken.

Andie

- Ja men precis. Och de här sju grunderna, det brukar vi också påminna om och som du precis sa, att lagen såg ju inte ut såhär för femton år sedan. De här kom ju till i en och samma lag 2009. Då fick vi en diskrimineringslag som var sammanhållen, eller där alla grunderna ingick i en. Innan det så var det ju olika lagar och olika tillsynsmyndigheter.

Till exempel så kanske folk har hört talas om JämO som handlade om jämställdhet och kön. Det var en myndighet som var tillsyn över den diskrimineringslagen kopplad till kön. Idag finns det en tillsynsmyndighet kopplad till alla de här sju

grunderna som heter DO, eller Diskrimineringsombudsmannen. Så det var det som var en av de nya sakerna i lagen när man slog ihop dem 2009.

Men jag tänkte, nu gjorde vi ju en lista på de här sju grunderna, kan inte du gå in på lite mer vad som ingår i de här sju grunderna?

Olivia

- Vi kan ta de i bokstavsordning.

Så vi börjar med etnisk tillhörighet och det betyder alltså nationellt eller etniskt ursprung, som hudfärg eller annan liknande omständighet. Det var etnisk tillhörighet.

Funktionsnedsättning, och då menas varaktiga fysiska eller psykiska eller kognitiva begränsningar av någons funktionsförmåga. Det kan vara till exempel autismspektrumdiagnoser, att någon har begränsad rörelseförmåga, dyslexi, bipolär sjukdom, hörsel- eller synnedsättning till exempel. Någon form av funktionsnedsättning. Och diskrimineringen kan man ju då

prata om som funktionshinder. Det är någonting som någon möter i sin vardag. Funktionsnedsättning är någonting som någon har, inte möter.

Andie

- Förut hette det ju funktionshinder, bara fram tills för några år sedan, och där har ju funktionshinderrörelsen verkligen kämpat för att det ska heta funktionsnedsättning och det kanske vi kan gå in på i andra avsnitt också.

Olivia

- Det vore jättekul.

Kön, och då omfattas man eller kvinna eller kille eller tjej, för lagen erkänner bara två kön. Oftast så bygger ärenden då, kopplade till kön, på juridiskt kön alltså man/kvinna eller kille/tjej. Vi vet ju att det finns många fler kön, men lagen omfattar bara de två juridiska kön som finns idag. Och när vi pratar om juridiskt kön så är ju det alltså det personnummer som en tilldelats vid födseln och är folkbokfört i systemen. Näst sista siffran i ditt personnummer anger då det juridiska könet.

Nästa är könsöverskridande identitet och uttryck. Det handlar alltså om hur människor identifierar och uttrycker sitt kön och eller uppfattas av andra. Tillexempel så skyddar den grunden transpersoner, intersexpersoner, eller ickebinära, gender queer men också cispersoner som bryter mot normer kopplade till könsuttryck. Och här kan vi också prata säkert ett helt avsnitt om varför det heter könsöverskridande. Ofta så pratar man om könsidentitet eller könsuttryck men i lagen så står det könsöverskridande identitet och uttryck och det finns ju ett syfte med det också.

Andie

- Och bara kort, du säger cispersoner. Det kanske är bra om vi definierar det lite kort, men en cisperson är alltså en person som inte är trans eller en person som känner sig som det kön som tilldelats vid födseln och känner sig bekväm med det.

Olivia

- Precis.

Andie

- Men en person som är cis kan ju också bryta mot normer kopplat till könsuttryck eller till kön och bli diskriminerade på grund av det.

Olivia

- Exakt.

Men vi går vidare till religion eller annan trosuppfattning. Det är alltså religiösa åskådningar och trosuppfattningar som omfattas. Till exempel hinduism, kristendom, islam eller ateism, att inte tro. Men inte politisk åskådning eller filosofiska åskådningar i övrigt utan det är religiösa eller andra trosuppfattningar.

Sexuell läggning, då omfattas bisexuell, heterosexuell och homosexuell läggning, och även där vet vi att det finns andra läggningar men det är de tre som omfattas av lagen.

Den sista då om jag räknat rätt, att vi är uppe i sju, är ålder och det är alltså alla åldrar. Det beskriver uppnådd levnads- eller livslängd. Alla åldrar omfattas, men kategorier kopplat

till ålder är ju inte bara siffror utan liksom grupperingar och föreställningar om människor som har en viss ålder. Till exempel så finns det ju föreställningar om de här grupperna såsom bebis eller barn, eller vuxen, gammal, medelålders, pensionär, tonåring eller ungdom. Det finns föreställningar kopplat till de här som också kan kopplas till diskriminering.

Och då är vi egentligen framme vid nästa steg i den här "grunden, platsen och makten".

Andie

- Ja, men platsen är ju det samhällsområde där en handling händer, så om någonting händer inom vissa samhällsområden så räknas det som diskriminering. Om diskrimineringen eller händelsen händer utanför det samhällsområdet så är det inte diskriminering enligt lagen.

Så man kan säga lite kortfattat att de platserna eller de samhällsområden som täcks av diskrimineringslagen är inom arbetsliv, inom utbildning och inom vissa andra delar av

samhällslivet. Hjälp mig här, bostadsmarknaden, vården, värnplikt...

Olivia

- Socialtjänst.

Andie

- Så vissa delar av samhället, och det kan man gå in på Diskrimineringsombudsmannens hemsida och läsa om vilka samhällsområden som täcks, vi listar de inte här. Men vad händer om någonting diskriminerande eller kränkande eller orättvist händer någon annanstans än inom de här samhällsområdena Olivia?

Olivia

- Jo men till exempel om det händer någonting mellan två privatpersoner på gatan eller mellan två kompisar då är inte den platsen nödvändigtvis en del av lagen. Är de här två kompisarna arbetskamrater, ja men då skulle det ju kunna vara så att det ändå går att koppla till diskriminering. Men om det är något random på gatan mellan två privatpersoner då kan det ju handla om andra brott, förtal eller hets mot

folkgrupp eller liknande men samhällsliv innefattar till exempel bemötande från en offentligt anställd, när du går till doktorn eller när du handlar i en affär. Och då är det liksom en verksamhet snarare än personen som diskriminerar.

Andie

- Jo men och du nämner också de här andra brottsrubriceringarna. Diskriminering finns ju inte i brottsbalken, diskrimineringslagen finns ju som en del av ett civilrättsligt skydd mot diskriminering. Men de här brotten som du nämner, det kan ju också vara om jag går ut på gatan och blir utsatt för homofobi eller rasism eller transfobi, det är ju ett brott från en person mot mig som person. Och då är det ju ett brott. Det kan också vara misshandel eller många saker som innefattas, som du nämnde. Men det är ju också viktigt tänker jag att särskilja att diskriminering inte är ett brott på det sättet som du säger.

Olivia

- Och ibland kan det vara både och. Ibland kan till exempel sexuella trakasserier också vara ett sexuellt övergrepp som finns i brottsbalken, eller sexuellt ofredande eller liknande. Så

att det är lite klurigt, men någonstans så är samhällslivet viktigt för att förstå just diskriminering.

Andie

- Jag vill bara säga att det här med krångligt, det här är ju också något som en antidiskrimineringsbyrå kan hjälpa till med. Så om jag har blivit utsatt för någonting, det kan vara ute på gatan eller även om vi har sagt nu att det inte är ett samhällsområde som täcks så går det att höra av sig till en antidiskrimineringsbyrå och kolla av. Kan det vara diskriminering och vart kan jag vända mig om det inte är diskriminering?

Olivia

- Precis. För vi hänvisar ju också vidare om vi ser att "jamen det här borde nog polisanmälas", eller, "med det här kan man vända sig någon annanstans". Då kan vi ju också hänvisa personen vidare.

Men det sista som vi pratade om, vi har ju pratat om diskrimineringsgrunden, alltså grunden och platsen. Makten då, vad menas med det Anna?

Andie

- Ja, som med allt annat som vi nämner här idag så är det ju tydligen så att vi kan bre ut oss hur långt som helst med de här olika begreppen och tankar kring vad som är makt. Men diskriminering, för att något ska räknas som diskriminering så ska det finnas en maktrelation i det som har hänt. Och makt i diskrimineringslagens mening är ju en sak, och sen finns det ju tusen andra definitioner av vad som är makt. Men i diskrimineringslagens mening så är alltså makt i relation till position i en verksamhet till exempel. Det vill säga att för att bli diskriminerad då ska man liksom sakna makt i den relationen. Så att jag som är kund, en elev, en anställd eller en patient till exempel kan bli utsatt för diskriminering av en affär eller en skola, en arbetsgivare eller en vårdinstans. Så att den maktpositionen handlar om att man då saknar makt i relation till verksamheten.

Olivia

- Och om diskriminering då sker på till exempel en arbetsplats så är det ju för att arbetsgivaren inte har gjort tillräckligt för att förebygga och åtgärda diskrimineringen. Alltså det är liksom verksamheten, inte personen i sig eller

butiken, det är inte personen i kassan utan det är liksom verksamheten. Och om en elev blir trakasserad eller diskriminerad i skolan så är det inte den som egentligen utsatt eleven, som har diskriminerat, som blir dömd eller så, utan det är skolan eller huvudmannen som isåfall skulle dömas och betala in diskrimineringsersättning för att de inte har gjort tillräckligt för att stoppa det.

För att förvirra det ytterligare så finns det ju ett brott som heter olaga diskriminering som är i brottsbalken och det gäller framförallt butiker eller näringsidkare som har diskriminerat. Men det är ett litet sidospår och nu fokuserar vi på diskrimineringslagen.

Andie

- Yes, men då har vi lite koll på diskrimineringslagen, hoppas vi i alla fall. *Skratt.* "Grunden och platsen och makten" har vi pratat om, så vi har liksom gett det som ett litet verktyg för att förstå händelser.

Men en till sak som kan vara viktig att känna till är att diskriminering kan ju se ut på olika sätt och i lagen så finns

det olika diskrimineringsformer beskrivna. Så att när vi jobbar med diskrimineringsärenden, och framförallt om vi går till domstol eller gör en DO-anmälan eller så med ett diskrimineringsärende, så är det också viktigt att definiera vilken form av diskriminering som den här händelsen räknas till. Det tänkte vi gå in lite närmare på nu!

Olivia

- Vi började ju prata lite om sexuella trakasserier och snuddade vid några, men vi drar igenom formerna som finns i lagen. Vi kan börja med direkt diskriminering. Det är alltså att någon missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i samma situation eller liknande situation och det har en koppling till en diskrimineringsgrund.

Andie

- Och det här låter ju väldigt likt den generella beskrivningen som vi har gett, men det handlar alltså om att en person direkt missgynnas. Till exempel att någon som bär hijab går på en anställningsintervju och inte blir anställd på grund av att personen bär slöja eller hijab och då får höra det, liksom att "du får inte det här jobbet på grund av det". Eller att det går

att bevisa på något annat sätt. Men då skulle det vara direkt diskriminering kopplat till religion.

Olivia

- Och det är också inom ett samhällsområde som täcks nämligen arbetslivet, så att direkt diskriminering alltså.

Det finns också något som heter indirekt diskriminering och det är att en verksamhet har en policy som verkar neutral, eller en regel som verkar neutral, men som i själv verket, i praktiken, missgynnar vissa grupper eller personer med koppling till en diskrimineringsgrund. Kan du ge något exempel på det Anna?

Andie

- Ja men till exempel i en skola som har en policy att alla elever måste klä om i det omklädningsrum som stämmer med juridiskt kön innan idrott eller när nu omklädning ska ske, och det kan verka neutralt, som att alla elever har liksom ett juridiskt kön som de är bekväma med och det liksom funkar att man har den här regeln att det är så. Vi delar upp killar och tjejer i två olika omklädningsrum. Men det kan då vara så

att den här, så kallade neutrala bestämmelsen, missgynnar elever som är trans eller har en könsöverskridande identitet eller uttryck. Och det samhällsområde som det här handlar om är ju skola. Man kan också tänka sig att det här skulle kunna handla om ålder eftersom personer under arton inte har möjlighet att ändra juridiskt kön på grund av att lagen ser ut så.

Olivia

- Bristande tillgänglighet är en annan diskrimineringsform, den är lite nyare i lagen, och det är alltså att en verksamhet inte har gjort tillräckligt för att göra sin verksamhet tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Till exempel att en skola inte gör undervisningen tillgänglig för en elev med dyslexi och inte låter den använda hjälpmedel i utbildningen som den behöver. Då skulle det kunna vara bristande tillgänglighet.

Andie

- Och vi ser ju ganska många sådana ärenden kopplade till skola och bristande tillgänglighet. Det är en stor ökning för alla antidiskrimineringsbyråer just nu, men det gäller alltså

inte bara inom utbildning utan bristande tillgänglighet är en form som gäller inom andra samhällsområden också.

Olivia

- Precis.

Trakasserier, det är kränkningar av någons värdighet med koppling till en diskrimineringsgrund. Och vad som är en kränkning av någons värdighet det är ju den som själv upplever det som definierar det eller som har tolkningsföreträdet i att någonting har varit en kränkning.

Andie

- Och det betyder liksom att man har tolkningsföreträde i att någonting känns kränkande eller som trakasserier, men betyder inte att det kanske skulle dömas som trakasserier. Men det finns en utredningsplikt, om någon upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier så ska det utredas.

Olivia

- Och då är det ju extra viktigt att det påtalas till verksamheten för annars så kan de ju inte utreda det, då kan

de inte uppfylla utredningsplikten om de inte får reda på det. Så, händer det i skolan, att man berättar för någon vuxen eller någon lärare eller pedagog. Eller på arbetsplatsen att du berättar det för en chef.

Andie

- Ja, egentligen så är det ju också så, lite beroende på hur situationen ser ut, men att man också ska säga ifrån och säga att "det där känns inte okej för mig att du sa så". Och det här vet ju alla personer som blir utsatta för sådana situationer, eller ja, det behöver inte ens handla om trakasserier men att det är ganska svårt att säga ifrån när man upplever sig bli utsatt på det sättet. Men det är viktigt att påtala på något sätt i alla fall att det känns som trakasserier. Ett exempel skulle också kunna vara, nu har vi ju nämnt skola och arbetsliv och så, men ett konkret exempel skulle kunna vara att en kund i en affär, eller att jag går in i en affär och bemöts homofobiskt av de som är anställda i butiken.

Olivia

- Precis.

Vi har ju pratat om trakasserier. Det finns ju också sexuella trakasserier i lagen och det är alltså trakasserier som kränker någons värdighet och som är av sexuell karaktär. Och till skillnad från trakasserier så behöver inte sexuella trakasserier ha en koppling till en diskrimineringsgrund. Men här är det också jätteviktigt att påtala för någon som är ansvarig för den verksamheten där det har hänt för att de behöver utreda och de behöver se till att det inte händer igen.

Andie

- Och sexuella trakasserier, det är ju precis som Olivia sa tidigare kopplat till, eller det kan ju lika gärna vara kopplat till ett brott också som är sexuellt ofredande. Eller det kan vara tafsningar, eller det kan vara blickar eller det kan vara förslag och så. Men det kan också vara att en kollega skickar ett mail med sexuella anspelningar på något sätt. Det skulle också kunna vara sexuella trakasserier enligt lagen.

Olivia

- Och då är vi ju inne på det som du nämnde tidigare nämligen att beroende lite på så ska en ha sagt ifrån och sagt "det här vill inte jag ha, de här mailen vill inte jag ha" eller

“det här kändes inte alls bra för mig”. Om det inte är så pass grovt och uppenbart att det är sexuella trakasserier, till exempel kan tafsningar eller fysiska närmanden vara så. Men också ickeverbala saker som att skicka ett mail kan ju också vara det. Men det är en liten glidande skala där kan man säga.

En till form av diskriminering är instruktioner att diskriminera, till exempel att en restaurang instruerar sina anställda dörrvakter att inte släppa in personer på en restaurang som är svarta. Det skulle kunna vara en instruktion från verksamheten till en anställd som då egentligen “bara”, inom citationstecken, följer order att då inte släppa in vissa personer.

Sen så finns det också ett förbud mot repressalier i lagen och det betyder att det är förbjudet att missgynna eller straffa någon som har anmält diskriminering eller trakasserier, eller som har medverkat i en utredning och hjälpt till eller sagt ifrån å någon annans vägnar i en utredning. Det är också förbjudet att straffa den personen då.

Andie

- Vad skulle kunna vara, vad brukar vi se för repressalier?
Eller vad kan vara ett exempel på repressalier som då är diskriminering?

Olivia

- Ett exempel skulle kunna vara, om vi tar skola igen, att en person säger ifrån när en lärare säger någonting rasistiskt eller homofobiskt och sen får ett sämre betyg, eller någon form av nackdel i ett grupparbete eller liknande.

Andie

- Det kan ju också vara, på en arbetsplats, att man bara får en känsla av att "men nu får jag lite sämre behandling än andra". "Jag får lite sämre schema eller jag får inte vara med på den där utbildningen eller det där mötet som jag vill gå på" eller så.

Olivia

- Eller en sämre löneutveckling kan det också vara, att i år fick du inte löneökningen utan bara den här garantiökningen och det går att koppla det till att du har medverkat...

Andie

- För det är ju någonting som tyvärr kan vara svårt ibland, de här bevisen också. För jag kan ju ha en känsla av att "det här händer mig på grund av", ja på grund av en koppling till en diskrimineringsgrund eller på grund av att jag har sagt ifrån kring någonting som inte känns rätt eller så och så finns bara den där känslan, men jag har inga bevis. Så att det vi försöker säga till klienter eller personer som kommer till oss det är att skriva dagbok kring händelser och liksom dokumentera det du varit med om. Spara mail, skärmdumpar, jamen många olika sätt för att kunna bevisa att det här sker.

Olivia

- Spela in samtal. Det får en göra, så länge ens egen röst hörs på en inspelning så får man spela in ett samtal mellan sig själv och en annan person. Det är ju lite känsligt såklart och det *kan* bli jättestor problematiskt men det är tillåtet att göra det så länge ens egen röst hörs.

Och sen är det ju också så med bevisbördan eller vad man ska säga att det behöver göras sannolikt att det här har hänt. Det behöver inte alltid finnas jättemånga supertydliga bevis

men om det går att visa att det är sannolikt att det här har hänt så är det upp till motparten, alltså den som anklagas för diskrimineringen, att visa att det inte har hänt.

Andie

- Mer om detta följer, kanske att vi har ett avsnitt som är till för om du har blivit diskriminerad att "det här kan du samla på dig i bevisform". Men vi tänkte bara innan vi avslutar säga någonting kort om vad vi kan göra som antidiskrimineringsbyrå om någon blivit diskriminerad och vänder sig till oss. Vi har ju nämnt domstol och vi har nämnt DO-anmälningar men det är ju inte det enda vi kan göra.

Olivia

- Nej precis, vi kan ju göra fler saker. Vi kan till exempel ta kontakt med den som anklagats, att vi skriver brev eller har möten och försöker lösa situationen lokalt. För oftast, det beror ju såklart på vad personen som kontaktar oss vill och vad det finns för möjligheter i just det här fallet, men oftast så vill man ju bara att det ska bli bra.

Vi kan också hjälpa till att överklaga beslut om det är så att det har blivit ett offentligt beslut eller stötta i att anmäla till olika instanser eller myndigheter som DO eller skolinspektionen.

Vi kan också utbilda verksamheterna Anna, det har ju du gjort också. Verksamheter som alltså har anklagats för diskriminering där man upptäcker att såhär, "vi har jättemycket risker på den här arbetsplatsen eller i den här skolan så vi behöver hjälp att, vi behöver utbildning för att det här inte ska hända igen".

Andie

- Och det här är ju något som vi gör då om klienten, den som kommer till oss, säger såhär "jag vill att ni ska utbilda den här verksamheten som har diskriminerat mig enligt diskrimineringslagen". Det är ju inte att vi bara går in och säger "jamen nu ska vi utbilda den här verksamheten". Utan det här är ju utifrån vad personen som vänder sig till oss vill för att få upprättelse helt enkelt.

Olivia

- Men det kan också vara så att de kontaktar oss en tid senare och säger, "nu har vi insett att det här behöver vi hjälp med". Vi kan ju också ge rådgivning och sen hänvisa vidare om det är så att det är någon annan instans eller organisation eller myndighet som personen kan få bättre stöd eller kan få stöd ifrån där vi inte kan hjälpa till. Och sedan, i väldigt få fall egentligen, så kan vi också ta ett ärende till domstol i ett så kallat förenklat tvistemål eller småmål kallas det också. Men det är jättesällan.

Andie

- Och, jag upprepar igen, det här kommer vi att gå igenom mer hur det kan se ut. Kanske exempel på olika ärenden som vi har haft och hur de har blivit lösta på olika sätt. Men egentligen tänkte vi avsluta där.

Vi hoppas ju verkligen att vi har kunnat ge någon slags vägledning, något slags stöd i vad är diskriminering? Och hur kan jag använda mig som individ eller som verksamhet av diskrimineringslagen för att förstå händelser? Så vi hoppas att det här vi har gått igenom nu har gett något nytt liksom i

förståelsen av vad diskriminering är. Men Olivia hur kan folk hitta oss och höra av sig till oss?

Olivia

- Man får ju jättegärna höra av sig med tips eller frågor. Eller om man har behov av rådgivning så går det att höra av sig till antingen adu@sensus.se, eller via vår hemsida, www.antidiskrimineringuppsala.se. Vi finns också på Instagram och Facebook, på Instagram heter vi [adu_uppsala](#).

Vi jobbar ju i Uppsala län med rådgivning just, så att är det så att man befinner sig i en annan del av landet så finns det kanske en närmare antidiskrimineringsbyrå. Men då kan vi hänvisa vidare dit.

Andie

- Ja vi känner ju till vart de olika byråerna ligger så det är klart att det går att höra av sig om det också. Ja och så vill jag säga, hör av er till oss om frågor och tips, och rådgivning om ni har blivit utsatta för diskriminering eller är i en

verksamhet som riskerar att diskriminera, men också kring idéer om vad vi skulle kunna prata mer om i podden!

Då tackar vi för oss och lyssna på nästa avsnitt, då blir det Anna, Olivia och Hanin som pratar om vad händer när du vänder dig till en antidiskrimineringsbyrå.

Olivia

- Det blir spännande! Tack för idag.

Andie

- Tack och hej.