

Transkribering

Avsnitt 3, Antidiskrimineringspodden

Intromusik

Andie

- Hej och välkomna till tredje avsnittet av Antidiskrimineringspodden!

Maria

- Hej!

Andie

- Det här är en podd för att sprida information om diskriminering, om lagen, omvärldsbevakning kring diskrimineringsfrågor, om aktivism mot diskriminering och för att ha samtal för att reflektera om normer, makt och diskriminering och hur det hänger ihop.

Podden drivs av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala och jag heter Andie Stendin och kommer från Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Det finns arton stycken

liknande byråer i landet och idag har vi en gäst för första gången från en av de andra byråerna. Kul, välkommen Maria!

Maria

- Tack så mycket, kul att vara här!

Andie

- Så roligt. Vi i Uppsala som driver podden vi har tre anställda, eller nej, vi har två anställda för att Hanin vår jurist slutade i fredags och har börjat jobba på ett nytt jobb men Hanin är med i de första två avsnitten av den här podden. Vi som jobbar nu heter Andie och Olivia.

Idag ska vi prata om vad som händer när man vänder sig till en antidiskrimineringsbyrå och då tänker jag att jag ska liksom intervjua dig lite Maria. Du ska få berätta för oss vad som händer när man vänder sig till er Antidiskrimineringsbyrå och jag kanske kan berätta lite om vad som händer när man vänder sig till oss. Så får vi se vad det finns för likheter och så. Jag är taggad! *Skratt.*

Maria

- Ja! Jag är också taggad.

Andie

- Vill du introducera dig lite och berätta om din ADB?

Maria

- Absolut. Jag heter Maria Refai och jag jobbar på Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr som är en av de här arton byråerna du har pratat om, och en av tre byråer i Stockholm. Jag har min bakgrund i juridik och mänskliga rättigheter och jobbar just nu som jurist och hanterar den juridiska rådgivningen på vår byrå. På min byrå jobbar också Annika som verksamhetsledare och Sara som verksamhetsutvecklare.

Andie

- Alright. Det var något som slog mig, något vi pratade om här innan vi började spela in, apropå juridisk rådgivning. Vi pratade om det här med att det är kostnadsfritt.

Maria

- Precis.

Andie

- Det glömmet vi ibland bort att säga för det är ju så självklart för oss.

Maria

- Ja, och det är ju viktigt att nämna givetvis att man kan ringa till oss helt kostnadsfritt och få lite svar på frågor och funderingar som man har. Och det är även kostnadsfritt om vi faktiskt tar upp ärendet man har och driver det.

Andie

- Ja men precis. Så vad vi än gör så är det kostnadsfritt. Och vi brukar också säga att vi vänder oss både till personer som blir utsatta för diskriminering och verksamheter som riskerar att diskriminera.

Maria

- Stämmer bra.

Andie

- Så att det går att ringa för rådgivning om jag jobbar på en kommun, eller på ett företag eller en skola, vad som helst, och fråga om situationer som kanske skulle kunna vara

diskriminering som man känner sig osäker på.

Maria

- Vi svarar gärna på sådana typer av frågor.

Andie

- Ja och de är ju nästan, eller det handlar ju om det förebyggande arbetet så de är ju verkligen viktiga. Att vi också når ut om att det går att vända sig till oss med sådana. Men framförallt så är ju huvuduppdraget, som du säger, den här individrådgivningen för personer som blivit diskriminerade.

Hur många anställda ni har, det har du redan sagt.

Upptagningsområde, vill du säga någonting om det? Du säger att det finns tre byråer i Stockholm. Hur ska jag veta vilken jag ska vända mig till om jag bor i Stockholm?

Maria

- Ja men precis. Man kan nog vända sig till vilken som helst av byråerna och så kan vi hjälpa till lite där. Men min sida, eller min byrå Stockholm Norr, jobbar framförallt med norra sidan av staden. Så Sundbyberg, Solna, Rinkeby, Husby,

Kista och alla de andra delarna av norra sidan. Och det är då framförallt för att vi har delat upp norra och sen finns det en byrå som jobbar med södra sidan.

Andie

- Och det kan vi säga också; jag jobbar ju i Uppsala och vi har Uppsala län som vårt upptagningsområde. Men det är ju folk från andra delar av Sverige som hör av sig till oss ibland och då kan vi hjälpa till med vilken byrå en ska kontakta. Och ibland, ganska ofta, samarbetar vi ju i ärenden också.

Maria

- Ja precis. Vi har en kontinuerlig diskussion med de andra byråerna så det är bara att vända sig till den man hittar och så hjälper vi er.

Andie

- Ja precis. Så även om någon bor i Skåne så går det att ringa till någon av oss, så kan vi slussa vidare till någon av de två som finns i Skåne.

Ja men då ska jag börja ställa, jag tänker att jag ska intervjua dig lite och ställa lite frågor om vad som händer för personer

som blivit diskriminerade som vänder sig till dig. Men hur gör jag för att ta kontakt med någon på en antidiskrimineringsbyrå om jag blivit diskriminerad?

Maria

– Det lättaste sättet att ta kontakt med oss är ju via mail eller att ringa direkt till oss. Och man hittar både vårt nummer och vår mailadress på vår hemsida, Instagram och Facebook. Ni hittar oss på alla sociala medier helt enkelt.

Skratt

Andie

– Men vi pratade lite om det innan att det har varit, det kan vara lite svårt för vi är ju ganska få anställda på byråerna. Så att det är ju inte som om vi har någon stor kommunikationsavdelning som hjälper till med sociala medier och så. Det är lite trevande ibland i hur vi ska nå ut.

Maria

– Verkligen. Det är svårt helt enkelt att nå ut till alla de man vill nå ut till. Men hemsidan är väl en bra start.

Andie

- Precis. Och det är ju en stor anledning till att vi gör den här podden att vi vill kunna sprida, på ett annat sätt, hur man kan nå en antidiskrimineringsbyrå eller vad diskriminering är eller så. Verkligen, men det kan vara svårt för folk att förstå just det här med att det är gratis och att vi täcker alla diskrimineringsgrunder och så.

Men okej. Om en person kontaktar er via hemsidan, mejlar eller fyller i ett formulär och kontaktar er, hur lång tid kan det ta innan ni återkopplar? Eller är det som att ni svarar i telefon direkt?

Maria

- Ja, det brukar ta, beroende på situation och vad för typ av information vi får vid första kontakt eller första mail från klient, så brukar det ta, ja man får återkoppling inom några dagar skulle jag säga. Senast.

Andie

- Vi försöker också, eller har ju också det så att man återkopplar vid den första kontakten. Men ibland kan det ta längre tid innan vi faktiskt kan svara på hur vi ska kunna

hjälpa och så. Men just den här återkopplingen brukar vi också vara ganska snabba på. Och sen så brukar vi säga att det kan ta tre veckor innan vi har tagit upp det faktiska innehållet i ärendet och pratat om det internt, alltså pratat om vi hur ska gå vidare eller hur vi eventuellt kan gå vidare med ett ärende.

Maria

- Ja precis, den här första kontakten kan ju vara i princip ett mail där det står "hej vi har mottagit ditt mail, vi återkopplar inom given tid".

Andie

- Men så okej, vad innebär första steget då? Nu sa du vad första steget i återkopplingen är och jag sa att vi säger att "tack vi har tagit emot ditt ärende, vi ska titta på det". Vad händer sen då, vad är första steget sen?

Maria

- Beroende på vilken typ av information som vi får från klienten vid första kontakten så, det här första steget i återkopplingen kan vara att vi svarar direkt på frågor och funderingar om det anges tydliga frågor i det mail som

kommer från klienten. Det kan också vara att vi begär mer information för att förstå "vad är det egentligen klienten har ett problem eller en situation med?". Det kan även vara så att vi sätter upp ett möte med klienten och bestämmer att vi ska gå igenom det här lite mer. Och i en del fall så ser vi redan i första mejlet från klient att "det här är helt utanför vårt verksamhetsområde" och kan då slussa klienten vidare eller hänvisa den vidare.

Andie

- Det kan ju kanske vara bra om vi säger vad som är bra att berätta vid första kontakten - "vad behöver vi veta?". För att jag känner igen det här med ett mail eller att någon har fyllt i ett formulär och vi känner att "informationen räckte inte, vi behöver veta mer". Vad tänker du är viktigt att säga, till någon som vill vända sig till oss?

Maria

- Jag tycker att det blir lättare när jag får så mycket information från start som möjligt, och med det menar jag en kort beskrivning av vad som har hänt, på vilken grund, på vilken diskrimineringsgrund man upplever sig utsatt eller orättvist behandlad och vart det har inträffat. Det är mycket

att begära av någon som känner sig jätteutsatt för tillfället, men det blir en snabbare återkoppling skulle jag säga, från oss. För vi vet vad ärendet handlar om.

Andie

- Och när du säger grund då tänker jag att ibland kan det vara svårt för personer som vänder sig till oss att förstå vad vi menar, och då vill jag tipsa om att lyssna på avsnitt två. Där jag och Olivia pratar om vilka diskrimineringsgrunder som finns i svenska diskrimineringslagen. Men när någon vänder sig till oss, då kan det vara att någonting har hänt, och den har en känsla av att det handlar om hudfärg, eller kön, eller sexuell läggning, ålder, religion osv. Någon av grunderna. Men vårt meddelande nu är att det är viktigt att säga det. Till exempel, jag tror att detta handlar om rasism, eller jag tror att det här handlar om, ja, någon av de sju grunderna.

Maria

- Och, framförallt ange vart det har hänt. Vi kan direkt se om det är någon som skriver att det är en privat situation, då kan vi sälla bort det från vårt verksamhetsområde och kanske hänvisa den till en bättre instans. Men att försöka ge ganska

mycket detaljer redan från start, och även när det har hänt, i och med att det finns en del preskriptionstider att förhålla sig till.

Andie

– Precis, så om något har hänt för länge sedan. Och de preskriptionstiderna är väldigt olika, det beror på, som du säger, vart det har hänt. När du säger privat då tänker jag också, ska vi förtydliga det på något sätt? Om det har hänt hemma, eller på gatan, i en kompisrelation.

Maria

– Ja, det täcks inte av lagen om min granne skriker något otrevligt till mig, tyvärr täcks inte det av diskrimineringslagen. Det kan däremot vara andra lagar som kickar in då.

Andie

– Däremot så tänker jag att det är ett viktigt meddelande vi ändå kan ge, att det går att vända sig till oss för att få information ändå. Det finns situationer där vi faktiskt skulle kunna ge råd i det också. Gäller det en bostadsrättsförening, om det var någon i styrelsen, skulle diskrimineringslagen kunna gälla. Det går ändå att vända sig till en

Antidiskrimineringsbyrå.

Maria

- Ja, vänd er till oss och så kan vi helt enkelt titta på det, antingen slussa er vidare eller hjälpa er.

Andie

- Ja, det här har vi redan varit inne lite grann på, men vilka är målgruppen för Antidiskrimineringsbyråer eller vem kan vända sig till en Antidiskrimineringsbyrå?

Maria

- För den juridiska rådgivningen är vår målgrupp främst individer som upplever sig ha blivit diskriminerade, men det händer även ibland att vi får frågor från verksamheter som riskerar att diskriminera, och vi kan då rådge dem om hur de ska arbeta främjande för att motverka diskriminering.

Utbildningsdelen riktar sig till både till individer och verksamheter. Det handlar dels om att utbilda vilka rättigheter en har, enligt lag, och dels utbilda olika verksamheter om hur de ska arbeta för att motverka diskriminering.

Andie

- Ja, precis. Diskrimineringslagen är tvådelad. Det finns både direktiv att förebygga diskriminering för arbetsgivare och utbildningsanordnare. Men också att det är ett skydd. Jag håller med. ADU jobbar på samma sätt, som vi redan har sagt, både personer som blir diskriminerade och verksamheter som riskerar att diskriminera.

Målgrupp tänker jag också, och när vi pratar om sociala medier eller att nå ut med våra verksamheter. Målgrupperna är marginaliserade grupper kopplat till alla diskrimineringsgrunder, tänker jag. Oftast får en antidiskrimineringsbyrå vissa typer av ärenden, då kan det bli väldigt många av en viss typ av ärenden, för att folk hör att den här frågan går att driva. Upplever ni det också?

Maria

- Ja, jag kan se en del liknande ärenden som kommer in till oss. Och jag skulle säga att det framförallt handlar om ärenden kopplat till bristande tillgänglighet i skola och det har ökat en del sedan den domen som kom i Malmö. Och även en rad frågor kring etnisk tillhörighet oftast i arbetslivet.

Andie

- Det tror jag är, jag känner igen den bilden. Så ser det ut på ADU också. Jag tänker att utbildning och bristande tillgänglighet är något som har ökat i hela landet och det har med som du säger domen och kunskapen att det går att driva dessa frågor att göra. Ett viktigt budskap är att vem som helst som känner sig diskriminerad kan vända sig till oss.

Hur ser det ut då, om jag vänder mig till er? Jag har blivit diskriminerad och känner mig diskriminerad, vänder mig till dig eller er och har fått tid att träffa er. Hur ser ett första möte ut?

Maria

- Ett första möte med oss brukar se ut som att jag förklarar vem jag är och min roll, samt vad vi som antidiskrimineringsbyråkan göra. Jag tycker att det är viktigt att tidigt förklara för klienten hur vi jobbar och vad vi faktiskt kan hjälpa till med, för att inte ge falska förhoppningar.

Därefter brukar jag låta klienten med egna ord berätta ganska översiktligt om vad som har hänt, och gå in mer och mer i detalj därefter. Jag har dock inför mötet, det första

mötet med klient, bätt den personen att förbereda någon form av tidslinje, om det går. För att ge mig en bild av vad som har hänt, och när. Det handlar om att det kan vara väldigt emotionellt för personen, och ibland ser vi det som en fördel att man har skrivit ner punkter eller datum i förhand för att istället gå igenom dem, istället för att fritt sväva iväg. Och jag brukar sätta upp ett möte som är mellan en timme och en och en halv timme, om jag tror att det är ett väldigt mastigt ärende. Idén med det här första mötet är att få en bild av vad som har hänt, vart det har hänt, och vilken grund detta skulle kunna kopplas till. Det kräver en del arbete från klienten också att förbereda sig. Under detta första möte går vi igenom allt. Vi går även igenom vad för form av bevisning det finns, och ger råd till klienten om vad som skulle kunna användas som bevisning. Vi försöker bryta ut vilka situationer som skulle kunna vara diskriminerande, vilka som möjligtvis inte är diskriminerande, av det här. Och kanske den viktigaste punkten vi lyfter under det här mötet är "vad har klienten för önskemål i ärendet?". "Vad vill du ha hjälp med?".

Andie

- Du har pratat om det här med tidslinje och information, grunden och platsen som det har hänt. Finns det något mer tips på vad någon kan ta med sig?

Maria

- Jag tänker att man tar med sig så mycket man bara har helt enkelt. Allt som hen tror är relevant. Email, sms, läkarintyg, andra former av dokument som kan stödja den historia som klienten önskar berätta. Och framförallt skulle jag säga att största fokus ligger på tidslinjen, trots allt, under första mötet. För att det ger en väldigt bra bild för mig som utomstående att förstå klienten bättre, vad som har hänt, och vad hen önskar få hjälp med helt enkelt.

Andie

- Men, om ett ärende ska leda till rättegång, vad förväntas att klienten ska kunna uppvisa för bevis, eller ska kunna berätta om ett ärende?

Maria

- Det är svårt att ange exakt vilken bevisning som klienten ska kunna uppvisa, om ärendet leder till rättegång, då detta är en

bedömning som måste göras i varje enskilt ärende. Men kort sagt så måste klienten kunna uppvisa att det finns händelser, eller omständigheter, som ger anledning att anta att hen har blivit diskriminerad. Det kan handla om vittnen, bilder, dokument, emails, allt sådant kan användas för att stödja den historien.

Andie

- Nu sa jag rättegång. Du har pratat om att det första ni frågar en klient är vad den vill. Men, vad kan vi egentligen göra, vilka olika tillvägagångssätt finns för en antidiskrimineringsbyrå att lösa ett diskrimineringsärende, eller att hjälpa klienten?

Maria

- Det finns flera olika sätt för oss och det är därför, där redan i det första mötet, jag frågar "vad önskar klienten?". Min erfarenhet är att det är få klienter som vill gå så långt som att gå till rättegång, utan oftast vill man ha en ursäkt, en möjlighet till förlikning, medling. Ibland vill personen i fråga ha ett beslut upphävt, det kan handla om en felaktig uppsägning eller avskedan. Vi har en hel del olika sätt vi kan hantera sådana här typer av ärenden, och ibland handlar det

bara om att få upp ett möte med motparten för att diskutera, "vad är det som har gått fel här och hur kan ni åtgärda att det här inte händer igen?". Allt utgår ifrån vad klienten önskar ska hända.

Andie

- Nu sa du två ord som jag kommer fråga dig om, förlikning och motpart. Ska vi förklara det lite, jag tänker att det är juridiska ord som...

Maria

- Motpart är den part i ärenden som på något sätt är ansvarig för diskrimineringen, och enligt diskrimineringslagen är det inte individer som svarar eller blir ansvariga för diskriminerande händelser, utan det är till exempel en skola, osv. Man kan inte använda diskrimineringslagen för att sätta dit enskilda personer.

Andie

- Så, om en lärare har diskriminerat en elev på något sätt, eller det har hänt diskriminering på en skola, då är det inte den läraren som kommer få sitta i fängelse eller få böter eller gå till rättegång, utan det är skola, kommunen eller styrelsen.

Maria

– Precis! Det stämmer.

Andie

– Ja, men förlikning då, det är också en juridisk term.

Maria

– Precis. Förlikning är, eller kan förklaras som en juridisk uppgörelse mellan den som blivit diskriminerad och motparten. Det kan handla om att man till exempel får någon form av ekonomisk kompensation, eller liknande. Men den här uppgörelsen är ändå utanför rättegång och domstol.

Andie

– Så en uppgörelse som görs där båda parterna kommer överens utanför domstol.

Hur hanterar en ADB, en antidiskrimineringsbyrå mitt ärende?

Jag tänker på tystnadsplikt, personuppgifter och annan information. Vad händer, jag kommer till dig med min tidslinje, med alla mina läkarutlåtanden och massa privata grejer. Hur hanteras detta?

Maria

- Det som är viktigt att veta när man vänder sig till en Antidiskrimineringsbyrå är att vi har tystnadsplikt, eller tystnadslöfte och visar det ännu mer genom att vi begär in en samtyckesblankett där vi informerar den om vår tystnadsplikt och även om hur vi hanterar alla personuppgifter som vi får in. För att det är ju precis som du säger, det är en rad känsliga uppgifter som inte ska spridas vidare. Det är viktigt att veta att allt som kommer in till oss är konfidentiellt, så länge vi inte går vidare till rättegång eller domstol. Då blir det offentligt.

Andie

- Ja, och då kan man begära, man kan ansöka om att det ska vara sekretessbelagt.

Det är på samma sätt som när man anmäler till diskrimineringsombudsmannen, då är det offentlig handling.

Maria

- Stämmer.

Andie

- Om en tidning skulle ringa, eller media skulle ringa och säga att "vi har hört om en händelse som hände på det här företaget, har ni en klient därifrån?". Hur svarar en antidiskrimineringsbyrå på detta?

Maria

- Då svarar vi "inga kommentarer". Vi lämnar aldrig ut uppgifter om huruvida någon har vänt sig till oss eller inte, utan det är helt sekretessbelagt, helt enkelt.

Andie

- Det går att vända sig till oss anonymt också. Det är inte alltid vi kräver alla dessa bevis, det går att vända sig till oss utan att berätta vad man heter, eller bara ställa frågan men då kommer det vara svårare för oss att hjälpa till i ärendet, mer än att säga vad vi tycker eller tror. Anonymiteten går självklart att ha.

Det har vi redan varit inne på lite grann, men vad är vanligt att klienten vill när den vänder sig till er, eller oss?

Maria

- Det kan handla om en rad olika saker. Ibland handlar det om att få skäliga tillgänglighetsanpassningar i skola, till exempel. Det kan också handla om att få hjälp att framföra kritik till motpart, många vill ha en ursäkt, vilket är förståeligt, givetvis. En förklaring till händelsen. Det kan också handla om att få en utredning när man har upplevt trakasserier eller sexuella trakasserier. Och det kan också vara så enkelt som att få svar på sina frågor och funderingar och kanske få lite information om att man faktiskt har blivit utsatt för diskriminering. Många ringer och hör av sig och frågar "är det här diskriminering, är jag utsatt för diskriminering?" och vill ha ett svar på det, helt enkelt.

Andie

- Hur skiljer sig ert arbete från diskrimineringsombudsmannens? För det finns en myndighet som jobbar med diskrimineringsfrågor. Hur skiljer det sig?

Maria

- Precis. DO eller diskrimineringsombudsmannen är en myndighet, vilket vi ADB:er inte är. Deras uppdrag är framförallt att utöva tillsyn av diskrimineringslagen, vilket vi

som ADB:er inte har. Vidare driver DO endast ett fåtal ärenden per år till domstol. Man kan väl säga att DO är relativt selektiva i sitt val av ärenden, och önskar driva möjligtvis större ärenden som skapar en form av praxis för kommande.

Andie

– Och praxis då, om vi ska beskriva några av dessa juridiska orden. Praxis handlar om hur lagen ska förstås och användas, där man kan få domar som ska vägleda hur andra fall ska drivas eller hur saker ska tolkas.

Maria

– Precis. Till det hör väl att lagen i sig är ganska ny, kom 2009, så det finns inte hur många domar som helst, och det kanske också är bakgrunden till att man driver dessa större ärenden som hjälper oss också på traven i framtiden, i hur vi kan driva olika typer.

Andie

– Men vi måste väl också säga att vi skulle vilja att DO drev några fler praxis, såna här ärenden, för att man ska se hur

man ska följa lagen. Vi skulle kunna tänka oss att se flera ärenden gå till domstol.

Maria

- Det önskar vi.

Skratt

Andie

- Vilka diskrimineringsgrunder är vanligast? Det har du faktiskt redan sagt, men vi tar det igen, lite mer tydligt, det är frågan. Vilka diskrimineringsfrågor är vanligast att anmäla diskriminering kring?

Maria

- Hos oss får vi in flest ärenden på grunderna funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och vi ser även en hel del anmälningar kring diskrimineringsgrunden kön och då ofta kopplat till trakasserier och ibland sexuella trakasserier, men då behövs ingen koppling till diskrimineringsgrund.

Andie

- Men det kan finnas en koppling.

Maria

- Det kan finnas.

Andie

- Och då kan det ha med kön att göra. Ja det kan jag hålla med om, de två första grunderna funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet är vanligast som anmäls till oss också. Det funderar vi på ibland, apropå det med DO och att driva praxisbildande ärenden till domstol. Jag tänker att det finns många, många fler diskrimineringsärenden som varken anmäls till oss eller diskrimineringsombudsmannen med de andra grunderna. Att det är funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet betyder inte att det, det finns fler ärenden som har med de andra grunderna att göra som aldrig når oss eller diskrimineringsombudsmannen. Det får vi väl ändå säga. Men det finns en anledning till att det är vanligast att anmäla på de två grunderna, för att det är vanligt att det diskrimineras på de två grunderna. Ja, det är både och.

Maria

- Jag tror det finns ett ganska ordentligt mörkertal egentligen för alla grunder. Men både vi och enligt DO:s statistik så är

det dessa två, funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet, där det kommer in flest anmälningar, absolut.

Andie

- När vi pratar om samhällsområden så är det också utbildning och arbetsliv för dom här två grunderna som är vanligast. Eller hur, även hos er? Funktionsnedsättning i skola, och etnisk tillhörighet på arbetsmarknaden.

Maria

- Exakt.

Andie

- Vad händer om någon vänder sig till er, och händelsen handlar om andra grunder som inte täcks av lagen?

Maria

- Det händer ibland att individer kontaktar oss om orättvis behandling eller olika typer av missgynnande, men som tyvärr inte täcks av diskrimineringslagen. Det kan handla om alla möjliga typer av missgynnanden, som kopplas till sjukdomar, som inte bedöms som funktionsnedsättning, utseende, socioekonomisk status, osv. I dessa fall försöker vi efter bästa

förmåga hänvisa individen rätt, om vi kan. Och ibland händer det att vi ändå kontakter exempelvis ett fackförbund och försöker få de att kanske hantera ärendet. Att de har hamnat lite fel och hamnat hos oss istället, istället för hos facket.

Andie

- Det är viktigt att säga och det tror jag att vi pratade om i förra avsnittet också, men ärenden som handlar om arbetsliv eller som händer på en arbetsplats är i första hand facket som ska driva. Här tänker jag också när någon vänder sig till en antidiskrimineringsbyrå eller inte, handlar om grunder som täcks, det finns också många som vänder sig till oss när det handlar om en plats som inte täcks.

Maria

- Ja.

Andie

- Är det vanligt hos er också?

Maria

- Ganska vanligt, skulle jag säga. Och i vissa fall handlar det om att det kanske är en annan instans som hanterar det här,

vart man kan vända sig eller anmäla. Och då kan vi ibland ge råd för hur man gör det istället.

Andie

– Att anmäla någon annanstans, till exempel till polisen, skriva en JK anmälan, eller andra typer av anmälningar.

Maria

– Vi får in ganska mycket ärenden som i första hand kanske borde hamna hos polis. Och då kan det handla om att man inte vet hur man anmäler till polisen eller på vilket sätt man ska göra det. Då kan vi ge en förklaring till det.

Andie

– Vill du ge ett annat exempel på något annat ärende som kan komma in, som inte täcks av diskrimineringslagen?

Maria

– Vi får in, då och då, ärenden som kan handla om felaktig hantering av LSS och socialtjänsten, men som inte nödvändigtvis är kopplat till någon grund eller så vidare. Dessa fallen hänvisar vi vidare tillbaka till enheten, hur man

kan lämna in klagomål till enheten i fråga och hänvisa till exempel till IVO och hur man kan göra en IVO anmälan.

Andie

- Det här känner jag också igen, en bild vi får in mycket ärenden av. Vissa typer av ärenden, vårdnadstvister och sådana saker, har vi inte heller möjlighet att gå in med som ett diskrimineringsärende.

Maria

- Precis.

Andie

- Samtidigt som vi ser ett mönster av diskriminering, i till exempel omhändertagande eller placeringar, sådana saker. Det är knivigt, men det låter som att vi har liknande upplevelser, av att det kommer in sådana ärenden.

Då tänker jag att vi ska avsluta med den här lilla frågan, som är så stor.

Men om ni, eller du Maria, fick ändra på en sak i diskrimineringslagen, vad skulle det vara?

Maria

– En rad olika saker, som jag skulle vilja ändra på. Men en första sak skulle vara att inkludera fler diskrimineringsgrunder, exempelvis socioekonomisk status och även utseende eller kroppsstorlek då vi ser ganska mycket anmälningar på de här två grunderna, där vi tyvärr inte kan gå in för att det inte täcks av lagen. En annan sak om jag får önska fler, är kanske ett förtydligande kring utredningsskyldigheter då vi upplever, jag upplever, att många arbetsgivare och skolor kanske struntar i att utreda eller inte har kännedom om hur en utredning ska gå till. Tyvärr faller detta ofta mellan stolarna, eller inte görs, helt enkelt.

Har du någonting, som du önskar ändra i diskrimineringslagen?

Andie

– Jag håller med, det är flera saker. Många saker som jag skulle vilja ändra i diskrimineringslagen. Men, jag håller med om dina förslag och vill spinna vidare på det att lägga till diskrimineringsgrunder. För jag tänker att dels är det vissa diskrimineringsgrunder som är lite otydliga. Jag tänker etnisk tillhörighet skulle kunna vara en egen diskrimineringsgrund. Vi

har precis hållit ett forum mot diskriminering, om diskrimineringsgrunden familjeform som en diskrimineringsgrund som saknas. Jag skulle gärna lägga till familjeform. Det är en som finns i andra länder, och jag tänker att det skulle vara bra att lägga till. Och även en diskrimineringsgrund som hänger ihop med socioekonomisk status eller klass men också ett förtydligande där kring kriminell eller straffad bakgrund skulle också kunna vara en diskrimineringsgrund. Jag hakade på det där om att lägga till diskrimineringsgrunder, men sedan har vi flera önskemål. Och jag tänker att det skiljer sig mellan ADB:erna men det är också ganska enigt om att vi har många förslag och önskingar kring hur diskrimineringslagen kan utvecklas.

Maria

– Precis.

Andie

– Men, tack så jättemycket! Det var så spännande och kul att få samtala med dig lite om hur ni gör på Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr, och jämföra lite med hur vi gör på Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Det låter

väldigt likt, våra arbeten och det vet vi för att vi har samarbetat i ärenden förut, med utbildning och så.

Men jag vill tacka dig jättemycket för att du var med.

Maria

– Tack själv, vad kul att få vara här.

Andie

– Podden var tredje avsnittet av vår podd, och i avsnitt fyra kommer vi att utreda vissa begrepp som vi har använt under dessa tre första avsnitten och gå in i dessa begrepp lite mer. Vad de kan handla om, om det är något som behöver förklaras eller förtydligas.

Men antidiskrimineringspodden fortsätter och tackar Maria så mycket, från Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr.

Maria

– Tack!

Andie

– Tack!

Skratt