

Transkribering Antidiskrimineringspodden Avsnitt 5 - Begreppsverkstad: från oklart till solklart!

Andie: Hej och välkomna till antidiskrimineringspodden, det är podden om diskrimineringsfrågor rättvisefrågor och jämlikhet som görs av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Jag heter Andie och jag jobbar med utbildning på Antidiskrimineringsbyrån Uppsala och idag har jag med mig en gäst som heter Malva, hej Malva!

Malva: Hej kul att vara här.

Andie: Så kul att äntligen få till att spela in med dig. Vi har ju pratat om det sedan i höstas när du gjorde praktik hos oss. Och nu fick jag åka till Göteborg och spela in med dig. Nu sitter vi här i Göteborg i en källare och spela in.

Malva: Kul väldigt roligt. Så kul att det blev av!

Andie: Jag vet inte om jag sa det, det här är avsnitt 5 av Antidiskrimineringspodden och idag tänkte vi prata lite om hur det är att göra praktik på en Antidiskrimineringsbyrå. Och vi tänkte prata om lite olika begrepp som vi har tagit upp i podden tidigare som bland annat du och Lana som också var praktikant hos oss i höstas tog upp som att de här begreppen skulle vi vilja ha lite mer förklaring på. Men vi börjar med, vill du börja med att presentera dig Malva, vem är du?

Malva: Absolut. Alltså svår fråga vem man är men jag heter Malva och jag gjorde min praktik under hela förra höstterminen på ADU. Överlag, ja men jag har alltid varit en samhällsintresserad och politiskt intresserad person, inom de områdena. Och min ambition har alltid varit att jag kan få bidra till att göra samhället lite bättre så vill jag gör det. Också tycker om att läsa och skriva, håller på med lite kreativa projekt och sådär.

Andie: Kul Tack för att du berättar så öppet om dig själv. Vad pluggade du när du gjorde praktik hos oss eller vad är det du studerar?

Malva: Absolut, men när jag sökte till ADU, då läste jag en masterutbildning i genus på Göteborgs universitet, jag bor också i Göteborg. Så det var under den perioden som jag gjorde praktiken. Så jag tog min kandidat i genus 2019 och sen fortsatte jag vidare på mastern.

Andie: Ja just det för vi sökte praktikant förra våran skickade vi ut det här att vi sökte praktikant och då fick vi både dig och Lana och det var ju sån tur att det var under pandemin så att vi har lärt oss det här med distans och bägge våra praktikanter var från Göteborg. Vi finns ju i Uppsala för personer som blir diskriminerade i Uppsala län. Men det var ju jättekul att kunna få er att praktisera hos oss från Göteborg verkligen. Men varför ville du praktisera på ADU?

Malva: Av många anledningar egentligen, men innan jag började leta praktikplats så hade jag två önskemål. Det ena var att få vara i en kontext där man jobbar med rättvisefrågor antidiskriminering, och den andra delen var att jag på något sätt ville försöka kombinera de teoretiska och analytiska kunskaperna som jag har fått igenom min akademiska utbildning. Men sen har jag också en bakgrund inom visuell kommunikation, så jag ville röra mig mot kommunikation och opinionsbildning för den typen av frågor. Det var så jag hittade till ADU. Sen hade jag också lite koll på antidiskrimineringsbyrån i väst sedan tidigare och tyckte deras arbete var så bra och intressant. Sen efter intervjun kändes det så självklart att jag ville vara på ADU för att ni anställda var så bra och fina.

Andie: vad fint! Du pratade om kommunikation eller de här två olika spåren, för att ni hade ett fokus på kommunikation under hösten, vill du berätta lite om både vad det var som lockade dig och vad det var som ni – jag säger ni, för ni båda skulle varit här idag men Lana kunde inte vara med idag, så vad hade ni fokus på i höstas?

Malva: absolut, det känns som att det var så otroligt mycket olika saker men som du säger Andie så var huvudfokus kommunikation och opinionsbildning, så det stora spåret som löpte över hela praktiken egentligen var att göra en kommunikationsmanual för byrån. Både att analysera de befintliga kanalerna och strategierna och sätta ihop en ny plan och riktlinjer för kommunikationen. Men sen så fick vi också möjligheten att delta i alla andra verksamhetsområden, vi jobbade mycket med opinionsbildning, samverkan, sitta med på massa spännande möten med andra aktörer och andra byråer.

Andie: för oss var det ju helt fantastiskt att få in er som verkligen är riktiga proffs på kommunikation. Vi är ju tre anställda på byrån, en jurist, jag är utbildningsansvarig och så har vi Olivia som är ansvarig för hela verksamheten, kommunikation är något som vi inte kan. Vi började hålla på med den här podden för lite mer än ett år sedan och det var på ett sätt första när ni kom i höstas som vi kände att nu kan vi lansera den här, nu kan vi få hjälp och det var ju du som gjorde loggan till den här podden, ni kom med input till vad som skulle ingå, inte bara för podden utan kommunikationsmässigt var det helt fantastiskt att ha er hos oss. Också för oss som är en så liten verksamhet, vi skulle ju vilja ha en kommunikatör anställd egentligen och det är tråkigt att vi inte kan ha det, men den förändringen som ni gjorde för oss internt och vår kommunikation utåt var jättestor.

Men vill du berätta något om något kul, något projekt eller uppdrag som ni gjorde? Du berättade i stort om allting ni gjorde, men något speciellt kul ni gjorde, eller fler saker som var speciellt kul.

Malva: absolut! Dels det som jag var inne lite på, den delen som handlar om kommunikation och opinionsbildande men också i upplysningssyfte tyckte jag var otroligt intressant. Bland annat så skrev jag och Lana en debattartikel som handlade om bristande tillgänglighet i skolan för elever med NPF. Det roligt att få samarbeta med er på byrån och tillsammans med Lana och också tillsammans med Autism- och aspergerföreningen i Uppsala. Så det var väldigt roligt, jag lärde mig otroligt mycket av dem, att sitta och göra research, prata om artikeln och prata om problemet. Så det tycker jag var otroligt roligt. Jag har liksom inte en renodlad bakgrund inom kommunikation, så otroligt mycket som handlar om tillgänglighet när det kommer till kommunikation och inkludering- det var också jättespännande att få jobba med alla de här bitarna också. Att ha ett stort utbyte med andra aktörer kring de frågorna och få en massa input, hjälp och inspiration. Överlag bara, att se hur det förebyggande antidiskrimineringsarbetet ser ut och hur många krafter det finns som arbetar med frågorna, det tyckte jag var väldigt inspirerande

Andie: kul att höra! Jag vill djupdyka lite mer i några av de här frågorna, till exempel det här arbetet med debattartikeln som ni skrev? jag och Olivia som var ordinarie personal i höstas var helt förundrade över vilken fantastisk debattartikel det blev! Vi hade ju några möten där vi pratade om strukturen och tankarna, och den kom ju till för att under de senaste åren så har alla antidiskrimineringsbyråer, inklusive vår, fått in ett ökat antal anmälningar som har med NPF eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och tillgänglighet i skola att göra, så det var ju det som var fokus, vi tänkte vi vill lyfta den här frågan. Men det blev ju en jättebra artikel som också låg till grund sen för en artikel som alla antidiskrimineringsbyråer skrev, som har publicerats nu i vintras. Men vill du berätta något om hur arbetet med den gick till? För jag tänker att det är en stor del av opinionsbildningen i ideella organisationer. Om man inte jobbar i en ideell organisation kan vara intressant att höra, hur går det till att skriva en debattartikel?

Malva: Absolut! Bakgrunden till det beskrev ju du Andie, men artikel började egentligen med att vi hade ett möte tillsammans med AST-föreningen och pratade kring de problemen som de ser och byråerna ser. Så det var väl där ursprunget till artikeln var, och sen därifrån så hade vi möten jag och Lana med dig och Olivia på byrån. Vi formulerade sen de viktigaste saker att lyfta fram. Sen själva arbetet med artikeln var mestadels att vi skickade Skisser och texter fram och tillbaka med varandra och det var också otroligt roligt att få input och se det växa fram.

Andie: Det där är lite kul, vi ställde den frågan till er och även när vi har jobbat med annan rekrytering, vi har t.e.x en ny jurist som började i februari, dvs frågan om prestigelöshet, att skriva saker tillsammans och att skapa saker tillsammans, det kan vara ganska svårt. Jag har varit med och skrivit flera böcker som vi har i praktiskt arbete i skola och förskola. Första gången som jag var med i en sån skrivprocess och förstod hur en sån prestigelöshet kan se ut eller hur man faktiskt kan skriva text tillsammans, var det väldigt speciellt för mig. Och då förstod jag att jag är ganska prestigelös i skrivande, så för mig inte det så viktigt om någon ändrar på ett ord, eller man pratar om det här är för akademiskt eller här för talspråksaktigt osv. Men det där var väldigt svårt när man kommer in i en verksamhet, speciellt kanske som student, och den maktapsekten som blir då. Jag hoppas att vi fick till det i det gemensamma arbetet med er som praktikanter och oss som anställda. Att det inte skulle bli att vi kom in med pekpinnar och bestämde. Jag kommer ihåg att vi ställde den frågan i intervjun också, hur känns de här tankarna om att man kan ändra i varandras arbete och hur man gör det. Hur tänker du på det nu efteråt? Jag kommer ihåg att i intervjun kändes det som att både du och Lana var nyfikna på och kände att det lät som en bra idé. Men hur känns det nu efteråt?

Malva: Det känns jättebra verkligen det var en av de största sakerna egentligen förutom kunskaper och relationer men det är en av de största sakerna jag tar med mig, samarbetet och hur viktigt det är både för att själv lära sig och att få och ge input är så otroligt viktigt och någonting som är så bra att öva på. Jag ska ta verkligen med mig hur mycket bättre det blir när man gör saker tillsammans. Och jag tycker överlag att praktiken kändes otroligt bra just för att det tilläts att vara självständig och komma med initiativ samtidigt som att det backades upp av en känsla av gemenskap och stöttning. Det känns som att det kan vara en svår balans ibland att ge frihet men att också backa upp. Jag tar verkligen med mig hur stärkande det är att göra saker tillsammans.

Andie: jag med, det var ju en väldigt kul tid att vara tillsammans, vi är inte vana vid att vara så många på byrån heller. En till fråga innan vi går in på de här begreppen tänkte jag, ni skrev ju en kommunikationsmanual, för all vår kommunikation utåt. En helt fantastisk kommunikationsmanual som bygger mycket på detta som du sa om tillgänglighet. Ur ett diskrimineringsperspektiv är det jätteviktigt att använda sig av tillgängliga kommunikationssätt. Men vad tar du med dig ifrån det, var det något speciellt som kändes nytt för dig?

Malva: Jag tror att det är att helheten och tillgängligheten behöver bli bättre på så många plan. Och jag lärde mig jättemycket dels av byrån och de andra byråerna. Men sen hade vi också jättemycket bra utbyten med SRF till exempel. Vi pratade mycket om..

Andie: Vänta vilka är SRF?

Malva: förlåt, Synskadades Riksförbund. Alltså... kring hur göra saker så tillgängliga som möjligt, så egentligen är det svårt att säga en sak, men alla delar av det eftersom att både kommunikation för mig är så pass nytt, men också de specifika tillgänglighetsaspekterna som dyker upp när man pratar om att tex göra saker på nätet, alltifrån tillgängliga färger till tillgänglig text och typsnitt, allt egentligen.

Andie: tack för den sammanfattningen. Som sagt, kommunikationsplanen blev helt fantastisk. Är det något mer du vill säga om praktiktiden eller något du något du vill lyfta som hände i höstas, som du skulle vilja berätta om?

Malva: Överlag bara att det var en så otroligt värdefull tid och det finns så många saker som jag kommer ta med mig, någonting som vi var inne på för att tänker jag handlar om samarbete och något som jag tänkt på jättemycket i efterhand och som jag tänker verkligen kommer bära med mig i mitt framtida arbetsliv och i andra sammanhang också är hur viktigt är det med bra mötesformer för det tycker jag verkligen någonting som kändes så bra på ADU. Att skapa trygga och inkluderande rum att det kändes som att det verkligen gjordes på byrån. Hur viktigt är med möten som får alla att känna sig inkluderade. Så det tar jag verkligen med mig.

Andie: fint, tack!

MUSIK.

Andie: Ska vi gå över till att prata lite grann om de här begreppen. Vi började som sagt började spela in den här podden förrförra hösten. Så det var egentligen hösten 2020 som vi spelade in första avsnittet, som sedan fortsatte under våren, och när vi skulle börja släppa dem där i höstas, 2021, då tog vi jättemycket input från dig och Lana, ni fick lyssna på dom, ni hjälpte till att transkribera och vi bad också om en lista på begrepp som kändes som att de behövde förklaras mer. Och det är ju väldigt lätt i alla samtal och i möten, att skapa tryggare rum. Jag frågade dig tex vad SRF var för någonting, för man säger kanske förkortningar eller ord som är svåra att förstå för folk som deltar. Och det är klart att vi har gjort så i podden också, vi har använt massa begrepp som vi inte beskriver. Vi ger ju tid till att prata om vad diskriminering *är*, vad de olika grunderna är, och så där, men verkligen att det är lätt att det kommer upp begrepp som är svåra, och då gjorde ni en lista åt oss, med ett gäng begrepp som vi skulle förklara lite bättre. Jag tänkte vi skulle gå in på några dem nu. Det blev en ganska lång lista bara på de första två avsnitten. Det är ju liksom ord som brottsbalken, cisperson, folkbildning, ickebinär, juridisk rådgivning, makt. Alltså det är många olika begrepp och jag vet att vi säger det i alla avsnitt - det där är något som vi kan dyka in i specifikt. Och det tänker jag att vi ska göra med många av de här begreppen, till exempel makt, att vi pratar om det på ett helt avsnitt. Men idag tänkte vi prata om några stycken, som har mer med juridiken att göra litegrann. Vill du lyfta med något av dom från den här listan.

Malva: absolut! Några av de orden eller begreppen som jag och Lana tittade på, när vi hade lyssnat på de första avsnitten av podden, det var till exempel förenklat tvistemål, småmål, som ju är någonting som blir väldigt viktigt för antidiskrimineringsbyråernas arbete. Vi började diskutera sinsemellan oss själva också, vad betyder det. Vill du berätta lite Andie, om vad det är för någonting hur det rör byrån?

Andie: ja, jag är inte jurist så det här kommer inte bli en superjuridisk förklaring, men när man pratar om vad en antidiskrimineringsbyrå kan göra så är det ju att vi kan gå till domstol. Och det handlar om att vi kan gå till domstol i ett förenklat tvistemål eller det som kallas småmål, och det betyder helt enkelt att vi kan gå till tingsrätten och vi kan ju såklart överklaga det till Hovrätten och Högsta domstol om vi har resurser för det. Men ett förenklat tvistemål innebär att vi inte bli skyldig att betala motpartens rättegångskostnader, som kan bli skyhöga om man skulle stämma på mycket högre belopp. Ett förenklat tvistemål ger utrymme att stämma på ett belopp som är ett halvt prisbasbelopp, och det beloppet kan ju ändras, om omkring 23 500 kr. Det är vad vi kan stämma motparten på. Och det kan ju vara så, eller det *är* så att många antidiskrimineringsbyråer får in ärenden också som gäller arbetsliv. Men arbetsliv är ju egentligen facken som ska driva de diskrimineringsärendena. Och fackförbunden och diskrimineringsombudsmannen (DO) eller om det är en privatperson som har blivit utsatt för diskriminering och har resurser att betala ett eget ombud, då kan man stämma för ett mycket högre belopp än vad vi kan göra.

Det juridiska systemet i Sverige ser ju ut på det här sättet, i andra länder ser vi i andra system för att få upprättelse genom domstol. I Sverige kan det vara ganska svårt att få upprättelse genom domstol för att det som en privatperson har möjlighet att göra utan att själva betala mycket pengar ur egen ficka det är ett förenklat tvistemål. Och då är det så att om jag har blivit diskriminerad och då kanske jag kan tänka mig upprättelse på många sätt. Det kan handla om en ursäkt, vilket vi pratat om i ett tidigare avsnitt. En upprättelse kan se ut på många olika sätt, men om man söker pengar som upprättelse så är det ett förenklat tvistemål och då behöver man veta att en antidiskrimineringsbyrå inte kan stämma mer än för en sån summa. Så det är det vi menar när vi säger förenklat tvistemål eller småmål, Ibland förkortas det FT-mål

Malva: just det så skillnaden mellan ett förenklat tvistemål och ett vanligt tvistemål är summan.

Andie: ja summan, och att behöva betala motpartens kostnader. Och det handlar om hur mycket pengar man har som privatperson också, det kan ju kosta ganska mycket pengar att anlita ett ombud. Det är ju gratis att vända sig till en antidiskrimineringsbyrå vi tar ju inte per timme när vi jobbar med ett ärende. På det sättet är otroligt mycket billigare för den enskilda att vända sig till oss. Och DO tar ju inte heller betalt. Däremot så driver ju inte DO alla anmälningar till domstol, de driver ganska få ärenden.

Malva: Jag tänker nu när du ändå nämner DO, för en annan sak som vi pratade om när vi lyssnade på de första avsnitten, det var ju DO men också *tillsynsmyndighet* som ett sånt begrepp som jag skulle vilja prata lite mer om. Det finns ju en massa tillståndsmyndigheter, men vill du också berätta lite om det?

Andie: ja, DO är ju diskrimineringsombudsmannen och det är myndigheten som har tillsyn över diskrimineringsfrågor. Sen finns det ju en tillsynsmyndighet som heter Skolinspektionen som har tillsyn över skolfrågor och det har ju inte bara med kränkningar att göra utan det har ju med skolan över lag, men kränkande behandling är ju en sån typ av ärenden som vi ofta får in. Det är ju väldigt likt diskriminering men det finns ingen koppling till diskrimineringsgrund. Så det är den tillsynsmyndigheten som finns i skolan. Sen finns ju IVO till exempel om man blir utsatt för saker inom sjukvården, så är det en tillsynsmyndighet där man kan anmäla det. Så tillsynsmyndighet betyder helt enkelt den statliga myndighet som har ansvar att göra tillsyn över när det sker inskränkningar eller kränkningar eller andra saker, från verksamhet till privatperson. Och det som skiljer antidiskrimineringsbyråerna från tillsynsmyndigheter ju att det helt enkelt inte blir offentlig handling om en person vänder sig till oss. Däremot blir det ju det om man går till domstol. Då behöver man ansöka om sekretess för att det inte ska bli allmän handling. Men gör jag en DO-

anmälan då är det liksom eller en IVO-anmälan till Inspektionen för vård och omsorg eller en anmälan till Skolinspektionen då är det en allmän handling, så man är inte anonym då. Var det svar på din fråga?

Malva: det var det absolut. Jag tänkte lite på hur DOs arbete förhåller sig till antidiskrimineringsbyråernas arbete. För du nämnde det här med att det inte blir allmän handling, men finns det något mer som man kan säga om relationen mellan byråerna och DO?

Andie: Vad som är skillnaden? Jag kan tolka frågan på två olika sätt men ett sätt är skillnaden mellan byråerna och DO är ju också att vi kan driva ett ärende, vilket inte betyder att vi får till domstol utan då betyder det att vi gör en insats eller ger rådgivning. Det var ju också ett begrepp som kom upp på listan, *juridisk rådgivning*. Vissa av våra ärenden är ju bara att någon ringer till oss eller skriver till oss och vi ger råd och ger kanske rådet att anmäla till Inspektionen för vård och omsorg, till IVO, för att det är ett sånt typ av ärende. Så det vi kan göra, vi driver varje ärende, i varje ärende gör vi någonting. Antingen så säger vi direkt till personen i e-mail eller per telefon eller på mötet -vi kommer inte kunna driva det här ärendet på grund av det här eller det här eller det här. Det är inte diskriminering eller det är enligt lag etc. Vi kan också ha direkta möten med motpart, och det handlar ju inte om att vi går till en skola och slår näven i bordet och säger det här diskriminering ni måste betala pengar utan vi kan ju ha något slags meddelande samtal med skolor, arbetsgivare, andra organisationer, där det sker diskriminering. Vi kan hitta lokala lösningar som inte handlar om att vi säger: du ska betala 20.000 kr annars går till domstol, utan vi kan hitta lokala lösningar som blir en bra lösning för den som har anmält till oss, och det är en skillnad, DO gör ju tillsyn som skiljer sig något från individanmälan. Tillsyn kan vara att de tittar över en hel skolas verksamhet eller de tittar över hur Arbetsförmedlingen betar sig i vissa typer av fall eller så och så kan de säga att vi anser att de här förändringarna behöver göras, ni behöver presentera bättre dokumentation för aktiva åtgärder osv. Men DO kan inte gå in i ärenden eller går inte in i varje ärende på samma sätt som en antidiskrimineringsbyrå gör, vi är ju mycket närmare klienten om man säger så. Så vi möter de flesta, vi ser ju de flesta face-to-face, alltså nu under pandemin och även efter nu kommer det vara mycket digitalt men vi träffade våra klienter på ett annat sätt än vad en myndighet gör, så det är skillnad. Och om jag ska säga det andra sättet jag tolkar vad din fråga handlar om, är vad relationen mellan DO och antidiskrimineringsbyråerna är och den är ju god. Alltså vi har ju möten med DO vi har kontakt med DO, som tycker att det är väldigt bra att antidiskrimineringsbyråerna finns. Det har varit en känsla under många år från En stor del av civilsamhället att DO inte driver tillräckligt mycket fall till domstol, det har funnits en besvikelse, men där ser vi en förändring nu, vi ser många fler tillsyner, vi ser att DO kommer driva fler fall till domstol, så vi hoppas på en förändring där. Men sättet som vi har relation till DO är ju också att vi ringer också till DO eller vi har kontaktperson där som vi ringer och ber om råd, vem ska vi prata med för att få svar på den här frågan. Och en annan sak vi gör är att vi faktiskt DO-anmälningar, både tillsyn där vi hör av oss till DO och säger vi känner oss oroliga för att vi har sett det här hända i den här verksamheten och vi tror det behöver göras en tillsyn där. Vi hjälper också klienter som själva vill skriva en anmälan till DO.

Malva: jättebra svar!

Andie: (skratt) otroligt långt svar.

Malva: du kom ju också in på det tredje begrepp som vi var inne på, juridisk rådgivning. Jag tänker att många, inklusive jag själv kan ha en bild av att det kanske är dyrt. Jag tänker lite mer kring det, alltså hur byråerna jobbar med det och vad det innebär för er verksamhet?

Andie: Jo men all juridisk rådgivning som vi ger är ju kostnadsfri. Vi får ju stöd från staten och just vi får från Uppsala kommun. Det är vår uppgift att ge gratis rådgivning, så vi tar inte betalt i timmar som om man vänder sig till en juristbyrå eller advokatbyrå. Det låter så pråktigt kanske, eller om det är fel ord, det låter så stort på något sätt och som jag sa är jag ju inte jurist så att för mig när jag kom in i den här verksamheten så kände jag Oj oj oj, för att ge juridisk rådgivning behöver man ha en juristexamen. Men så är det ju inte. Vi har en jurist som jobbar på antidiskrimineringsbyrån Uppsala, men juridisk rådgivning handlar om att ge vägledning, att vi tror att det här ser ut som att det skulle kunna ha med diskriminering att göra. Vi kan ge råd vart man kan vända sig, men vi kan också ge juridisk rådgivning som är att vi driver ett fall från att det kommer in till oss, till att vi går till domstol. Och till att vi vinner eller förlorar i domstol. Så juridisk rådgivning kan vara allt från som jag sa ett telefonsamtal eller ett mail. Vi har haft en volontärverksamhet tidigare med juriststudenter som har gett juridisk rådgivning på biblioteken i Uppsala. Det var en verksamhet som vi fick sluta med när pandemin kom för att de kunde inte sån typ av möten. Just nu så har vi ingen grupp volontärer som är aktiv. Men det är också en typ av juridisk rådgivning som vi har gett där personer som kanske inte använder internet så mycket, man når ju oss lättast via internet via formulär eller e-mail. Så det har varit ett sätt för personer som vi inte når på andra sätt att komma direkt till rådgivning på biblioteken med våra volontärer. Och då tar de in vad det är som har hänt, vilken diskrimineringsgrund det handlar om och skickar det vidare till oss. Och då tar vi kontakt sen med dem. Var det svar på frågan om juridisk rådgivning?

Malva: det var det verkligen, och det är så intressant att se att den bilden som du beskrev i början, att juridisk rådgivning är någonting som kanske är lite otillgängligt eller också svårt att förstå. Som du säger ni har jurister också, men som skulle behöva utföras av experter alltid, advokater eller jurister typ. Att den bilden också förändrades under praktikens gång. Att det finns en massa sätt att ge råd och stöd och vägledning som inte behöver vara kanske den här bilden som dyker upp när man tänker på juridisk rådgivning.

Andie: Ja men verkligen, och jag vet inte om det finns ett begrepp eller en definition av det här är riktig juridisk rådgivning men vi tolkar det som att när vi ger stöd till personer som behöver stöd kopplat till diskriminering. Och det kan ju du ge nu också Malva, kopplat till många av de expertområdena som ni jobbade med under hösten och säga ja men det där låter som bristande tillgänglighet -vänd er till en antidiskrimineringsbyrå! Det är ju form av juridisk rådgivning också. Så det var ju bra att ni tog upp det begreppet så vi kunde prata ut lite om det. För att det handlar ju om att precis det du säger att de inte ska vara så otillgängligt med att förstå vad det är och att kunna vända sig till någonstans för att få stöd.

Malva: Verkligen!

Andie: Kul, alltså vi har babblat på här, jag tänker att vi kanske ska avsluta nu. Har du något mer som du vill tillägga som du tänker på som vi har missat?

Malva: Oj, det var så himla kul, tiden går så snabbt, men det var jätteroligt att få prata mer med dig.

Andie: Ja, jag håller verkligen med. Kanske vi gör ett annat avsnitt med Lana, eller så ställer jag en fråga till Lana på telefonen. Det gick tydligen med sån här mixer som vi jobbar med nu att ha telefonsamtal samtidigt, så kanske att vi klipper in Lana här, men annars så vill jag tacka dig

jättemycket Malva för att du var med, det var så kul att ses igen och att få sitta och spela in podd med dig!

Malva: Jättekul, stort tack till dig!

Andie: Och så vill jag säga till alla lyssnare därute att ni får väldigt gärna höra av er till oss på adu@sensus.se på mail eller på vår hemsida www.antidiskriminering uppsala.se där finns ett anmälningsformulär om man har blivit utsatt för diskriminering. Vi finns också på Instagram och Facebook. Så vi tackar för idag! Hejdå!

Malva: Hejdå!