

Vidga normen-podden

Avsnitt 6: Vilken roll spelar fackförbunden i skapandet av ett jämlikt arbetsliv?

Fackförbunden har haft en avgörande roll i utvecklingen av arbetsrätten. Många skulle även säga att de haft en betydande roll för demokratins utveckling. Facket ska driva frågor som medlemmar vill att de ska driva och frågor som tillvaratar anställdas intressen i arbetslivet. Det kan gälla frågor som lön, arbetsvillkor, arbetsmiljö och andra frågor som påverkar arbetsförhållandena och inte minst jämlikhet. Hudfärgsbaserad diskriminering är i dag ett av de största hindren för att uppnå jämlikhet på svensk arbetsmarknad. Men hur skapar vi då ett jämlikt arbetsliv och vilken roll spelar fackförbunden? Det ska vi prata om i dagens avsnitt av Vidga Normen-podden.

MUSIK

Du lyssnar på Vidga Normen-podden. En podd där du får följa med mig Fatema Vanat och Mona Nechma genom en resa där vi öppnar upp för kunskap, funderingar och kanske väcker lite känslor för att utmana och vidga normen kopplat till hudfärg. Det är Länsstyrelsen i Stockholm och Europeiska socialfonden som står bakom podden.

MUSIK

MN: Hej Fatema.

FV: Hej Mona.

MN: Hur mår du?

FV: Jag mår bra. Solen skiner i dag och det är åter igen dags för att spela in en podd. Hur mår du?

MN: Ja, men jag mår bra, jag mår bra i dag. Jag är väldigt glad och pigg. (Skratt)

FV: Det låter bra tycker jag.

MN: I dag ska ju vi prata om ett jämlikt arbetsliv. Vad tänker du när jag säger det?

FV: Oj, vad tänker jag? Jag tänker att vi har en jättelång väg att gå, att arbetslivet i dag inte alls är jämlikt.

MN: Ja, men vi har en lång väg att gå, tänker jag också och jag tänker att det är extra intressant att vi ska prata med fackföreningarnas eller fackförbundens roll i det hela i dag. Det är inte så ofta som vi gör det.

FV: Nej, och det är ju ett helt nytt perspektiv eller en helt ny aktör som kommer in i det här samtalet och som har en jättestor roll på arbetsmarknaden. Så att det ska bli jätteintressant att höra vad de gör och hur den här frågan diskuteras hos dem faktiskt.

MUSIK

FV: Så i dag välkomnar vi Anna Troberg som är förbundsordförande på DIK, facket för kultur, reklam och kommunikation och Kitimbwa Sabuni som är utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm. Välkomna hit.

KS: Tack så mycket.

AT: Tack så mycket.

FV: Vill ni berätta lite om vilka ni är?

AT: Jag heter Anna Troberg och jag är förbundsordförande för facket DIK och vi organiserar människor som jobbar inom kultur, kommunikation och kreativ sektor.

KS: Och jag heter Kitimbwa Sabuni och jag är utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm och vi tillsammans med en del andra aktörer, Universell utformning av arbetsplatser och akademikerna SSR för att vara mer exakt, har kommit ut med den här skriften "Ett jämlikt arbetsliv" som handlar om hudfärgens betydelse i arbetslivet och vad man kan göra för att verka för lika rättigheter och möjligheter.

FV: I dag ska vi prata om ett jämlikt arbetsliv och vi ska ta det från lite olika aspekter, dels ska vi prata om den här skriften som Länsstyrelsen i Stockholm har kommit ut med och sen så ska vi också prata om DIKs arbete kring aktiva åtgärder. Vad är det som kännetecknar eller uttrycker rasism i arbetslivet?

AT: Det kan ju naturligtvis vara flera saker och jag skulle vilja säga att det börjar innan man ens kommer ut i arbetslivet. Det kan ju visa sig redan under utbildningsfasen och när man ska in i arbetslivet, att det är svårare att ens komma in i arbetslivet och sedan när man väl är där så kan det ofta få negativa effekter även senare. Men jag tror att det är väldigt viktigt att ha hela den kedjan för sig att man inte bara tänker att när man kommer ut i arbetslivet så kan det bli problem. Det kan vara och är ett problem för många långt tidigare och det måste man ha med sig när man jobbar med de här frågorna.

FV: På vilket sätt ger det här uttryck tidigare i livet tänker du?

AT: Ja, men det kan ju vara naturligtvis under utbildning och det finns ju de där mer subtila sakerna: Vilka är det som kommer in på utbildningar, vilka är det som söker till utbildningar? Vad är det som gör att man kanske väljer att inte söka en utbildning? Kan det vara så att man kanske inte skulle känna sig trygg där, att man liksom ser framåt i yrkeslivet och ser "Är det här ett yrke som jag skulle kunna känna mig trygg i" och det påverkar vilka utbildningar man väljer att gå eller ens om man väljer att utbilda sig.

FV: Vad skulle du säga Kitimbwa kring hur rasism uttrycker sig i arbetslivet?

KS: Jag tänker att det som är lite specifikt med rasism i arbetslivet är hur osynliggjort det är. Det verkar som att människor när vi tänker kring rasism gärna vill tänka på dramatiska saker och det är nazister och det är hatbrott och det är människor som är ideologiskt motiverade i sin motvilja mot andra och det är inte det vi känner igen från vårt arbetsliv och därmed tror man att arbetsplatsen är något slags neutral fläck där rasism som inte befläckas av rasism och det som vi hör här som lyfts det är ju att om man förstår rasism som någonting som handlar om vem som får vad, vem som tar sig fram i arbetslivet, vem som kommer in i arbetslivet och på vilka premisser och vem som kan liksom utvecklas och göra karriär och så då är ju förstås rasism någonting som i allra högsta grad rör vårt arbetsliv. Men det är inte riktigt så det förstås och det är ett problem för oss som vill motverka rasism i arbetslivet.

MN: Anna du har ju eller kommer ifrån ett fackförbund, vad tänker du är fackförbundens roll i det här generellt?

AT: Alltså det är ju jätteviktigt att fackförbunden jobbar med det här och jag menar att en av våra största uppgifter är ju att se till att människor känner sig trygga på sin arbetsplats, att man har en bra arbetsmiljö, att man känner att man hör hemma på jobbet, att man är välkommen på jobbet, att man kan må bra där och göra sitt bästa och göra ett bra jobb. Här blir det ju naturligtvis väldigt svårt. Vi pratar väldigt mycket om att man ska ha ett hållbart arbetsliv och allt det där men det blir ju för väldigt många människor en utopi för hur ska du kunna ha ett hållbart arbetsliv när du liksom aldrig riktigt får chansen. När du aldrig riktigt kan vara dig själv på jobbet för att du hela tiden ser att dina kollegor får de där chanserna som du aldrig får, att det är den här osynliga väggen som liksom alltid finns där för

just dig som du liksom aldrig komma förbi vad du än gör. Det blir ju en helt ohållbar situation som naturligtvis leder till en massa problem med ohälsa och stress och så vidare.

MN: Hur har fackförbunden jobbat med det här historiskt? Min egen uppfattning är ju att det här är en fråga som inte har liksom varit i centrum särskilt länge.

AT: Nej, alltså fackföreningsrörelsen har ju jobbat under ganska lång tid med olika diskrimineringsfrågor men då har det ju ganska ofta handlat om andra delar, vi har ju sju olika diskrimineringsgrunder och då har det kanske mer handlat om kön och jämställdhet på det sättet att man ska ha jämställda löner och man gör lönekartläggningar för att se att män och kvinnor tjänar lika mycket för samma arbetsuppgifter och så vidare. Just när det gäller rasism så har man inte gjort och då pratar jag om hela rörelsen lite så där svepande som man kanske inte ska göra, där har man inte gjort lika stora insatser och jag kan ju säga så här också att när man tittar på hur det ser ut i fackföreningsrörelsen och jag kan ta ett enkelt exempel, varje år har LO, TCO och Saco alltså de stora centralorganisationerna bjudit in alla förbundsordföranden i sina fackförbund till en stor konferens och när man ser sig om i det rummet så blir man ju ledsen för det är väldigt vitt, det är väldigt svenskt och ganska mycket män ska jag väl säga också och det här beror ju inte på att alla där tycker att det är jättebra utan man pratar ganska mycket om de här frågorna men man kommer liksom aldrig riktigt till skott utan det stannar vid ”Ja, men det här måste vi göra någonting åt” och sedan pratar man lite om det men när det väl ska till att man ska göra någonting så går det trögt och det är därför som DIK har tittat på de här frågorna och kommit fram till att vilka av de här diskrimineringsgrunderna har man faktiskt jobbat ordentligt med och faktiskt kommit någonstans med? Ja, men det är kön och det är ålder för det är de sakerna man ofta frågar om i enkäter och så vidare och för in på data och då kan man ju, har du data, har du siffror då kan du ju se hur det ser ut och du kan också följa upp om åtgärder funkar eller inte men de diskrimineringsgrunder, i det här fallet då rasism, som man inte i Sverige traditionellt samlar in siffror på det blir ju väldigt svårt. Ja, men hur ser det egentligen ut? Det finns ju väldigt mycket som liksom döljer sig under ytan och det blir ju också väldigt svårt när man faktiskt gör insatser, ja, men har de hjälpt, har det blivit bättre eller är det liksom samma, samma. Så där hoppas ju vi att vi ska kunna dels för egen del att det ska stärka vårt arbete med de här frågorna men också att vi ska inspirera andra fackförbund att jobba med de här frågorna för viljan finns men det känns som att man inte riktigt alltid har verktygen på plats.

MN: Ja, och innan vi går in på det som liksom är rent specifikt, hur ni jobbar med frågan så undrar jag Kitimbwa, vad tänker du om fackförbundens roll på arbetsmarknaden?

KS: Jag tror att fackförbunden kan spela en väldigt viktig roll i det här. Delvis har ju fackförbunden själva valt att ta på sig en roll, enligt diskrimineringslagen så är det fackförbunden som primärt företräder medarbetare eller sina medlemmar när de till exempel upplever att de har utsatts för diskriminering. Det är ju också så att arbetet med aktiva åtgärder, alltså olika insatser att främja lika möjligheter och rättigheter ska ske i samverkan, det vill säga med arbetstagarnas representanter som ofta är facken, så facken har tagit på sig ett ansvar och en roll. En sak som jag tycker komplicerar saker det är att facken företräder sina medlemmar och då handlar det ju om hur ska man visa ledarskap i den här frågan? Medlemmarna är inte alltid helt mogna heller att kliva fram. Det är lite typiskt för de här diskrimineringsgrunderna, det verkar som att det allra bästa och mest antirasistiska man kan göra det är att inte låtsas om rasism. Så att den som vill utforska vad som händer för människor i arbetslivet kopplat till deras hudfärg, det i sig skulle vara problemet, det i sig är rasistiskt för det är det som är så bra med den här skriften, den pratar om de här sakerna, hur man gör det. Jag brukar till exempel när jag jobbar med de här grupperna ställa en ganska enkel fråga och det är att det som anses som de fina bostadsområdena, säg här i Stockholm där vi bor, det är som att samband mellan människors hudfärg och vilka bostadsområden som anses fina, alltså de människorna som bor där, och tro det eller ej men en väldigt stor andel säger att de inte riktigt förstår vad jag menar och de säger till exempel att ”Nä, men jag ser inte människor på det sättet så jag hänger inte alls med här”. Det faktum att vår hudfärg i det samhälle som vi lever i tillskriver oss olika status och prestige och det är delvis det rasism handlar

om, social skiktning. Att vara beredd att vara ärlig med det och jobba med det gör dig inte till en rasist men just därför att vi inte vill närma oss det och kunna hantera det så finns det en otrolig beröringsskräck för att jobba med rasism på arbetsplatsen och det här är saker som jag tror att hur ska facken förhålla sig till det, att många medlemmar fortfarande inte är redo, fortfarande inte har den kunskap som behövs i en fråga som facken själva har tagit på sig ansvaret kring. Jag tror det behövs väldigt tydligt ledarskap där.

FV: Anna, känner du igen den här beskrivningen kring den här beröringsskräcken som Kitimbwa pratar om?

AT: Ja, men självklart. Visst är det så och jag tror att man måste hitta sätt att komma förbi det. Jag tror att ett sätt är att försöka visa vägen själv och prata om de här sakerna och att också, det är en sak att samla in de här siffrorna och vi gör ju så att vi frågar, vi har ju massor med enkäter till våra medlemmar hela tiden, höll jag på att säga, men runt en massa olika frågor och i alla de här enkäterna så ställer vi nu frågor där vi kan samla in jämlikhetsdata och att vi naturligtvis använder den här informationen och förklarar hur vi använder informationen och visar vad vi kan använda den till och sprider det där och lär våra lokalfack att ja, men varför är det här viktigt och vad kan vi åstadkomma med det. Så tror jag att man kan komma en bit på vägen. Sedan är det inget lätt arbete. Jag tror att det kan vara ett ganska svårt arbete och jag tror att det hur svårt det är beror nog också lite beroende på vilket fackförbund man är. Nu har DIK, nu ska man inte generalisera naturligtvis, men vi har väldigt samhällsintresserade medlemmar, väldigt många är intresserade av den här typen av frågor och engagerar sig på olika sätt, både på jobbet och på sin fritid. Så jag tror på något sätt, jag tror inte att det kommer att bli lätt för oss att göra det här i alla steg men jag tror framför allt att vi har lättare än vissa andra fackförbund i vilket fall som helst.

MN: Du nämner att ni kommer, eller ska, eller kanske redan gör, jobbar med jämlikhetsdata. Vi har ju haft ett avsnitt på Vidga Normen-podden där vi har pratat lite om just det tillsammans med Nick Jones, som är bibliotekschef på Huddinge kommun. Men hur skulle du förklara jämlikhetsdata i relation till ert arbete?

AT: Som jag sa tidigare, vi har sju diskrimineringsgrunder men i Sverige tar vi bara, traditionellt kan man säga, in information om två och det är kön och ålder, vilket betyder att vad det gäller alla de andra diskrimineringsgrunderna så är det lite luddigt. Det är svårare att följa upp och se vad det faktiskt är, ja, men vilka insatser man kan göra. När vi skickar in enkäter till våra medlemmar, vi började i höstas, så lägger vi alltid till frågor där vi samlar in jämlikhetsdata, det kan vara då var man själv är född, var ens föräldrar är födda och så vidare, vilken trosuppfattning man har, sexuell läggning och alla de här sakerna som är inkluderade i diskrimineringslagen, de här diskrimineringsgrunderna. Sedan kikar vi ju naturligtvis på de där svaren och ser, ja, men de som har klickat i någon av de här, svarar de lika eller olika än de andra medlemmarna vi har på olika frågor kring hur de ser på diskriminering på arbetsplatsen, har du stött på diskriminering, har du blivit illa behandlad av kollegor eller chefer, alla de här sakerna. Nu ska vi säga att vi har ungefär 20 000 medlemmar, det är respektabelt men det är ingen jättestor grupp så ibland kan det ju vara så att när vi ställer de här frågorna så får vi in ganska få svar. Så det här är ju någonting som, vi har börjat skrapa på ytan men vi kommer över tid att få en ganska stor ackumulerad datamängd som vi kan jobba med och det kommer att underlätta för oss när vi ser ja, men finns det de bland våra medlemmar som på grund av ursprung till exempel möter fler svårigheter i arbetslivet och hur kan vi då bemöta det och vad kan vi göra för att göra det bättre och vi kan följa upp det och så vidare. Det är ju naturligtvis så att vi har ju sett naturligtvis andra sådana här siffror från andra organisationer och så och det är klart att vi förstår att det finns problem. Men vi vill också se, hur ser problemen ut hos just våra medlemmar. Hur ser problemen ut just för de yrkesgrupperna. För om vi inte har koll på det så kan ju inte vi heller liksom skraddarsy vad vi kan göra och göra det så bra vi kan.

MN: Så då skulle man egentligen sammanfattat kunna säga att ni utifrån den data ni får fram drar slutsatser för hur ni liksom ska ta vidare problemen och jobba vidare med frågan.

AT: Ja, precis för det får liksom inte bli att man samlar in data och säger så här, ja, men titta nu har vi en massa data och så gör man inget mer utan det är ju egentligen en bra början så måste man ju fortsätta jobba med det på massor med olika sätt.

FV: Kitimbwa, Länsstyrelsen har ju släppt en ny skrift som heter "Ett jämlikt arbetsliv" där ni tar upp dels frågan om jämlikhetsdata men mycket andra saker. Vill du berätta lite om den skriften?

KS: Ja, skriften heter ju "Ett jämlikt arbetsliv – hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden" och Länsstyrelsen i Stockholm har ju ett uppdrag att bidra till jämställd och jämlik regional tillväxt och i det så vill vi vara med och bidra till en arbetsmarknad som inte präglas av hudfärgsbaserad diskriminering. Den här skriften har kommit till för att göra aktörer på arbetsmarknaden mer kunniga om hur hudfärgsbaserad diskriminering artar sig. Det här är ju någonting som vi gjort i samarbete med andra aktörer som Universellt utformade arbetsplatser som är ett projekt som finansieras av Europeiska socialfonden och fackförbundet Akademikerna SSR som också tycker att det här är en väldigt viktig fråga. Syftet med skriften det är alltså att gå igenom en hel del saker just om hur man arbetar mot hudfärgsbaserad diskriminering, hur det tar sig uttryck. En sak som vi gör nu det är att vi sammanfattar hur det faktiskt ser ut på den svenska arbetsmarknaden och vilka stora skillnader i utfall det är för svenskar på den här arbetsmarknaden beroende på vilken hudfärg vi har och vi använder då afrosvenskar och jämför med vita svenskar som exempel. Så vi har en mycket stor utmaning framför oss om Sverige vill kalla sig för ett land där inte hudfärg avgör hur det går för dig på arbetsmarknaden och då behöver ju arbetsmarknadens aktörer vara med och bidra i det här arbetet.

FV: Varför är den här skriften så viktig att ta fram?

KS: Den är viktig för att delvis är det ju en viktig markering att Länsstyrelsen i Stockholm tillsammans med de andra aktörerna gör det här. Vi är ju regeringens förlängda arm i någon mening och jag tycker att det visar att det är en viktig signal om en fråga som till slut får den uppmärksamhet den kanske behöver om det ska bli bättre i det avseendet. Sedan tror jag faktiskt att den är kort, lätt att ta till sig och den begripliggör varför vi behöver arbeta med den här diskrimineringsgrunden också. Jag skulle säga att enkelt uttryckt handlar det om att behandla diskrimineringsgrunden hudfärg som andra diskrimineringsgrunder.

FV: Hur såg processen ut för att ta fram den här? Vilka perspektiv har kommit in? Du sa att Akademikerförbundet SSR har varit med. Vad har varit deras roll i framtagningen av skriften?

KS: Jag tror att bakgrunden är att vi har jobbat lite längre i ett projekt som heter Vidga Normen i praktiken som är ett projekt finansierat av Europeiska socialfonden där Länsstyrelsen i Stockholm jobbar med två organisationer i regionen och stärker kunskaperna hos dem för att de bättre ska kunna arbeta med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg och inom ramen för det arbetet så har vi kommit i kontakt med andra aktörer som också tycker att frågor som rör jämlikhet på arbetsmarknaden är viktiga och tycker att det här är värt att utveckla och dit hör ju bland annat Universellt utformade arbetsplatser som är ett annat socialfondsfinansierat projekt som rör tillgänglighet och dit hör också fackförbundet Akademikerna SSR så vi satt tillsammans och funderade vad skulle vi kunna göra tillsammans där våra gemensamma kunskaper och resurser kunde polas till någonting som på ett meningsfullt sätt skulle bidra till att motverka hudfärgsbaserad diskriminering. Då kom vi fram till att vi borde göra den här skriften. Så det var väl i kort processen och det är alltid roligt när en idé kan materialiseras i någonting och det är ju ofta fallet när man representerar institutioner som kan få saker gjorda på ett annat sätt än kanske individer eller små föreningar som också tycker att rasism är någonting som bör bekämpas men här har vi aktörer som verkligen kan få saker gjorda när vi bestämmer oss för att vi vill göra det.

MN: Ja, men i den här skriften så lyfts ju sju stycken missuppfattningar upp på ett väldigt tillgängligt sätt måste jag själv säga men två av dem är och jag citerar nu ”Det är olagligt att ställa frågor om människors hudfärg och dokumentera sådana uppgifter” och den andra då ”Svenskar vill inte svara på frågan om hudfärg”. Vill du berätta lite mer om det Kitimbwa?

KS: Jag skulle säga att de här invändningarna det är inte bara invändningar utan det är någon slags kulturella troper, de följer vissa mönster av invändningar som stänger alla diskussioner om hur ska vi göra ett arbete mot diskriminering kopplat till hudfärg för det är lite speciellt med de här invändningarna som så snabbt kommer när vi pratar om den här diskrimineringsgrunden.

MN: Varför säger folk sådana här saker?

KS: Vi har ju en kultur där vi inte jobbar med den här frågan. Det är normaliserat och när någon då inom ramen för en sådan kultur vill jobba med en viss fråga då händer saker automatiskt nästan. Det är som om du skulle vilja hälsa med vänsterhanden, alltså någon skulle rynka på näsan, någon annan skulle fråga ”vad är det med dig”, någon skulle kanske inte ens hälsa tillbaka, så det passar sig liksom inte. Lite är det så, olika associationer genast kommer till tankarna på människor som vill sätta sig i vägen och de här associationerna ofta haltar ju nämnvärt rent logiskt. Till att börja med, du kan ställa vilka frågor du vill till människor förstås men frågan är vad är det för typ av personuppgifter du kan lagra om människor och det regleras av dataskyddsförordningen, det som heter GDPR framför allt och där är huvudregeln att om du har människors samtycke så kan du även lagra det som kallas känsliga personuppgifter som handlar om etnicitet, sexuell läggning och andra sådana frågor. Men att på arbetsmarknaden eller relationen arbetsgivare arbetstagare där så gäller inte det här samtycket riktigt för man anser att relationen är inte jämlik, man är inte helt oberoende att ge det här medgivande men faktum är att det gör inte så mycket för det här är en teknisk fråga. Så för att jobba med jämlikhetsdata på en arbetsplats så behöver man ju inte använda personuppgifter. Man vill ju ofta veta saker på en arbetsplats för att göra den bättre, till exempel i medarbetarenkäter kanske man frågar ”Hur sköter chefen sig? Gör han ett bra jobb ges det en bra feedback? Är det en trevlig och go eller vad det kan vara. Man vill ju inte veta vad enskilda medarbetare tycker om det, det skulle vara en personuppgift och det skulle nog vara väldigt jobbigt för personen att berätta det men man kanske vill veta att ja, 20 av 60 medarbetare tycker att chefen gör ett ganska dåligt jobb där. På samma sätt kanske man vill veta att 20 av 60 medarbetare är rasifierade som icke-vita eller någonting annat. Alltså det är ju inte en personuppgift man behöver, man behöver ju någon slags ackumulerad uppgift för att kunna göra jämförelser så jag tycker att det är mycket, att vi inte riktigt förstår vad det här handlar om.

FV: Anna, har ni stött på de här, vad ska vi kalla det, missuppfattningarna i ert arbete hittills med jämlikhetsdata. Att folk liksom resonerar så här kring jämlikhetsdata och inte vill svara på frågor eller ifrågasätter att ni arbetar med det överhuvudtaget?

AT: Ja, lite grann. Inte så mycket som vi nog förväntade oss. Just eftersom det här inte är frågor som man normalt stöter på och som vi skickar ut. Men det har ju naturligtvis kommit en del frågor och just det där att ja, men det här är information som ni inte får samla in, då är det ju det där att så länge det är frivilligt så kan man, man får alltid fråga, luften är fri liksom, men jag tror att det bottnar i flera saker. Dels så finns det naturligtvis hos en del en ovilja liksom men jag tror också att man blandar ihop det här med andra typer av registrering som har varit på tapeten. Vi har de här romregistren som polisen hade och att man liksom blandar ihop det ja, men det där får man väl inte göra. Men det är en helt annan sak. Som sagt det här är ju inte uppgifter som kan knytas till en person, det är uppgifter som man ger frivilligt och som måste behandlas på ett speciellt sätt och så där. Det här är ju inte, det måste ju göras ordentligt och skötas ordentligt. Men jag förstår att den där sammanblandningen ibland kan ske. Viktigast av allt är dock att vi faktiskt inte har fått så himla mycket frågor och så och framför allt väldigt lite kritik. Tvärtom så har vi fått från ganska många medlemmar som är glada över att vi tar tag i det här och att vi börjar nysta i det och att vi handgripligen verkligen försöker att göra någonting och

att vi har påbörjat det arbetet. Så det är ju jag väldigt glad över. Vi hade nog förväntat oss lite mer kanske bekymrade frågor för att man är ovan vid att få den här typen av frågor.

KS: Jag tror att det som Anna säger är väldigt viktigt faktiskt för att det är också en upptäckt som vi gör för att folk har ofta åsikter om rasism och om ur rasism ska bekämpas men det är ganska oinformerade åsikter. De har liksom inte haft någon seriös diskussion med andra om det här och tänkt till om det. Så att den här idén, en av myterna är att svenskar vill inte svara på frågor om hudfärg i en enkät till exempel och hur vet vi det? Alltså när saken prövas som det gjordes där hos DIK då verkar man se att ja, men det här är ju inte så konstigt det är ju lite samma sak som att svenskar vill inte betala trängselskatt och att sedan när det införs och folk ser vad det är för någonting, ja, men det kan väl vara hänt, svenskar vill inte sluta röka på krogen och sedan så införs det och folk kan leva med det och tycker till och med att det är bra. Svenskar vill inte sluta aga sina barn, 1979 blev det förbjudet, och sedan ser folk att det kanske inte är så illa ändå så att det är just när folk får pröva vad det här faktiskt handlar om som man verkligen börjar få en förståelse. Det här är sådant som görs kanske i majoriteten av världens länder så det är ju ingenting som är totalt hämtat från en annan planet utan det är ganska vanliga praktiker för att förebygga diskriminering.

AT: Det är väl till och med så att Sverige har fått kritik av FN och EU för att man inte har samlat in den här typen av information så att man får dålig uppföljning.

KS: Alltså i andra länder uppfattar man faktiskt den svenska positionen ibland som ganska obegriplig för att för många svenskar så börjar, som du sa Anna, att man blandar ihop det med romaregister och andra sådana här saker som har samlats in för ett uppsåt som är tvivelaktigt. Jag menar om vi pratar register, vi har ju till exempel register på en arbetsplats över människors könstillhörighet, alltså det har vi i kraft av personnummer. Du kan använda sådana register till att till exempel ge kvinnor eller män lägre lön än det andra könet. Så var de ju en gång i tiden i industrin där kvinnor fick mindre betalt än män för samma arbete och barn för den delen, när man hade barnarbete som fick mindre betalt än vuxna. Så man kan använda sådana här register till sådant eller så kan man använda dem som vi gör i dag, till exempel att göra lönekartläggningar och försäkra sig om att kvinnor eller män inte diskrimineras på en arbetsplats i lönesättningen. Det handlar ju om någonstans vad det här är till för snarare än att på förhand tänka sig att det här är till för någon slags tvivelaktiga avsikter.

AT: Jag tänker att just det där exemplet på att man har samlat in för den här typen av uppgifter vad det gäller kön för dem som har varit frågande så har den fungerat väldigt bra. Man säger men är det inte bra om man kan kolla om män och kvinnor får lika betalt på samma jobb, ”jo självklart, det tycker ju alla”. Ja, men det kan vi kolla på grund av att vi faktiskt frågar de här frågorna och det är likadant med de här andra diskrimineringsgrunderna. Det blir ju för de flesta någonstans en liten tankeställare men man går lite på autopilot, det här är vi inte vana vid, nu är det lite märkligt och då, så man får vara lite pedagogisk där, tänker jag.

MN: Men om vi går in lite mer konkret då Anna. Vilka frågor är det ni ställer till era medlemmar?

AT: Vi ställer frågor baserat på alla de sju diskrimineringsgrunderna naturligtvis och då ställer vi frågor om ålder, kön naturligtvis, vi ställer frågor kring könsidentitet, hur man identifierar sig, etnisk tillhörighet, om man själv är född i Sverige eller inte, om ens föräldrar är födda i Sverige eller inte, vi ställer frågor om trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Som sagt, vi har gjort det här i två eller tre enkäter än så länge så vi, som jag sa, vi har inga jättestora antal som har svarat på de här frågorna än men det är ändå intressant att se och över tid så kommer vi ju att få en databank där vi kan få en ganska god bild kring de här olika grupperna, deras specifika problem i de yrkesgrupper och som vi organiserar.

MN: Och frågan om då var man har sin bakgrund alltså rent var ens föräldrar är födda och var man själv är född och så där, har ni hunnit dra några slutsatser än utifrån de enkäterna som ni redan har fått ut?

AT: Nej, inte vad det gäller just diskriminering. Däremot så kan vi se, och det visste vi väl redan om, men nu har vi ju fått det bekräftat med siffror även om vi inte har fått in jättemånga svar så har vi fått bekräftat att våra medlemsgrupper är väldigt homogena, väldigt, väldigt många människor som är födda i Sverige och så där. De är betydligt mycket mer homogena än vad samhället i stort är. Det är ju också, att vår medlemsbas ser ut så det är ju också ett utslag av att de yrkesgrupper som vi organiserar är ganska homogena.

KS: Jag tänker att vi har ju pratat en del om stötestenar i vägen för det här arbetet då är de ju fint att i den här skriften finns det ju ett kapitel som heter "Att möta motstånd" som pratar om hur man hanterat det och jag tror ibland att vi fokuserar väldigt mycket på det här med jämlikhetsdata, statistik och så vidare men jag tror att vi missar vad problemet egentligen är. Där är bara tekniska frågor. Det som jag tror att folk kan ha svårt för i Sverige det är att göra hudfärg till ett kriterium för utvärdering. Alltså att lyfta det till någonting som därmed kommer att beröra alla och inte bara människor som typiskt drabbas av diskriminering kopplat till sin hudfärg som ändå alltid måste tampas med det här, det vill säga ungefär som när vi pratar om kön så är det någonting som man utvärderas utifrån. Hur har vi lyckats med jämställdheten och representationen? Man kanske klappar sig på axeln, nu har vi gjort framsteg kring det här. Hur är arbetsmiljön för män respektive kvinnor? För det är nämligen så här att i Sverige måste all offentlig statistik vara fördelad på de juridiska könen man kvinna för att vi ska uppfylla det jämställdhetspolitiska målet att män och kvinnor ska ha samma möjlighet att utforma samhället och sina egna liv. Jag kan slå vad om att det knappt finns någon arbetsplats som till exempel gör en medarbetarenkät som inte också ställer frågan i den, identifierar du dig som man eller kvinna och ibland också om du identifierar dig på annat sätt. Varför? För det här är ett kriterium för utvärdering som är så givet, och det betyder att man kommer att prata om män och kvinnor när man tittar på de här utfallen. Men oj, här har vi ju att 80 procent trivs på jobbet men det är 90 procent av kvinnorna som trivs jättebra men bara 60 procent av männen. Vi har en issue men om man inte ställer frågor om diskrimineringsfrågor som bakgrundsfrågor då blir det aldrig en fråga att det kan finnas skillnader. Så jag tror att det snarare handlar om det. Ska det här lyftas till den nivån? Är vi beredda på det? Och det behöver inte alltid handla om att man samlar in statistik för att göra det.

FV: Hur tänker du att man kan göra det i stället då?

KS: Nej, men jag tänker bara att man kan sitta runt ett bord så här, på en APT till exempel, och prata om den här arbetsplatsen. Hur tror vi, om vi tänker kring det rent intellektuellt, att den fungerar för olika människor kopplat till till exempel hudfärg? Alldeles nyligen så pågick en debatt om militären, de delar ut gratis mensskydd till kvinnor och det har ju ibland isolerats som en diskussion om mensskyddets vara eller inte vara men det handlar egentligen om en större fråga där militären ser på sig själv som en kanske historiskt manligt kodad organisation och är kanske så även i dag och det innebär att en massa saker som hierarkier och kulturer och vad ska man säga utrustning, kläder och så vidare har varit anpassade för män och inte för kvinnor och att den här organisationen därför behöver ses över och förändras på den grunden. Det är ju på samma sätt kanske med organisationer i frågan om hudfärg också men vi är liksom inte beredda att ta det dit. Det behöver inte vara en fråga om att du samlar in statistik för att inse att vår skyddsutrustning eller de kläder vi använder är gjorda för kvinnor och inte för män eller att den jargong vi använder i den här organisationen inte passar för människor av en viss hudfärg som inte vill höra vissa ord uttryckas. Det är liksom den diskussionen som är fullständigt främmande för många arbetsplatser.

AT: Rent principiellt håller jag nog med dig där men jag vet också att man borde kunna ha den typen av samtal på arbetsplatser och på många ställen kan man ha det men jag vet också att det på ganska många som tillhandahåller de här grupperna som ringas in av diskrimineringslagen som känner att, ja, men jag måste hela tiden föra min egen talan liksom. Ska du göra ett jämställdhetsarbete på en arbetsplats där det gäller kön då blir det ofta kvinnorna som får göra det. Ska man prata om etnicitet och hudfärg då blir det de som tillhör den gruppen som får göra det. Ska arbetsplatsen göra någon insats i pride ja, men då blir de de tre som tillhör hbtq-gruppen som får göra det. Att man liksom får

bära hela det arbetet själv och beroende på hur arbetsplatsen ser ut och hur stämningen är där och hur ledarskapet är på arbetsplatsen naturligtvis så kan ju det, hur besvärligt det är, ja men gud nu måste jag ta tag i det här hur jobbigt det än är till att det är riktigt obehagligt att jag är den enda som måste fronta det här i en ganska, vad ska vi säga, fientlig miljö. Så att det kan vara svårt. Så att jag tror att i vissa fall, i ganska många fall eller åtminstone i början så är det ändå rätt bra att ha den här, nej, men nu börjar vi samla in siffrorna så att vi får en statistik vi kan använda. Det här är någonting som vi liksom alla har ägarskap kring, om man upptäcker att det är någonting som liksom är skevt så att det liksom inte dumpas över på närmast sörjande.

MN: Jag tänker att det är väl väldigt vanligt att man tänker sig att jämställdhet är en fråga som berör kvinnor men jag tänker reflektera tillbaka till det som Kitimbwa säger ja, men ansvaret som ska läggas på gruppen som helhet på arbetsplatsen att det är ett problem. Jämställdhetsproblematiken som vi har i Sverige gäller ju, får ju utfall även på gruppen män och att ingången behöver inkluderas.

AT: Absolut. Hela tanken om rätt och mångfald och att man inte ska ha diskriminering det gynnar ju alla och det ska man komma ihåg det gynnar ju inte bara de grupperna som är utpekade. Men jag tänker i den bästa av världar så är det ju väldigt bra om man kan ha den typen av samtal så att alla redan från början känner att ja, men det här är vår fråga att jobba med. Det är ju inte alltid så tyvärr.

KS: För att bygga vidare så håller jag ju med Anna men också när jag säger att det här ska lyftas till att vara ett kriterium för utvärdering så gäller det just hela organisationen. Det gör att det blir en annan typ av gemensamt ansvar även om det måste vara de närmast sörjande som trycker på och försöker få till det här hela tiden eller att det är helt tyst annars. Om det här är ett kriterium då måste till exempel en chef veta att OK, jag kommer att utvärderas för det här. Någonstans måste vi titta på vad vi har för resultat kring trivsel till exempel för människor med olika hudfärg, hur det går för dem när det gäller befordran och utvecklingsmöjligheter, löner och andra anställningsvillkor och så vidare att det lyfts in i de ordinarie utvärderingarna i organisationen. Det är väl det jag tänker på.

AT: Naturligtvis.

MN: Men Anna då har jag en fråga till dig som arbetstagare, har man rätt att liksom ansvarsutkräva sin arbetsgivare att ha de här perspektiven?

AT: Ja, men alla arbetsgivare har ju att titta på de sju diskrimineringsgrunderna och handlingsplaner hur man ska undvika diskriminering på jobbet. Som arbetstagare kan du ställa höga krav på din arbetsgivare och ska ställa höga krav på arbetsgivaren i de här frågorna. Det är liksom inget som är frivilligt för arbetsgivaren att jobba med. De här frågorna är saker som man aktivt ska jobba med. Sedan skulle ju vi gärna se att man tar klivet ännu längre och börjar samla in jämlikhetsdata till exempel då för att liksom kunna få turbo på den aktiviteten. Men absolut, man ska ställa krav på sin arbetsgivare kring de här frågorna därför att det åligger arbetsgivaren att jobba med de här frågorna och se till att det fungerar på arbetsplatsen.

MN: Och när en arbetsgivare inte gör det, hur jobbar ni med att ansvarsutkräva?

AT: Det ser väldigt olika ut beroende på vad det är för fråga. I de fall som vi stöter på då kommer ju medlem till oss och då pratar vi med arbetsgivaren och försöker utreda vad är det som har hänt. Är det en speciell händelse eller är det en kombination av dem. Så vill ju vi gärna se att det blir omedelbara åtgärder om det är någonting som är pågående. Man kan ju också i förlängningen ta det till domstol i arbetsrätten. Det är väl inte jätte ofta det går så långt men det kan man göra och det ska man göra när det finns skäl naturligtvis. Lagen är ju inte pynt, den finns ju där av en anledning och ska användas.

FV: Jag funderade på hur, för många gånger så, jag tänker om man vill ansvarsutkräva sin arbetsgivare i frågor kring jämlikhet och så och så säger de att de att vi har ju en mångfaldspolicy på vår arbetsplats och vi jobbar ju aktivt med det här. Många gånger så vet vi ju att policyn hamnar på någon dammig hylla någonstans och kanske inte används så mycket i praktiken. Hur kommer man bort och har man,

räcker det med ett sådant svar från en arbetsgivare eller går det att kräva mer? Vilka åtgärder kan man göra som en arbetstagarare?

AT: Alltså det bästa man kan göra, alltså det är precis som du beskriver, det är ju väldigt klassiskt det där "Ja, men vi har ju en policy". Ja, men använder ni den, efterlever ni den? Det är ju en helt annan fråga. Det bästa man kan göra är att ha en aktiv lokal fackklubb på sitt jobb därför att då kan man fortlöpande jobba med de här frågorna. Man kan i samverkan prata om de här frågorna, trycka på, vad gör vi, vad händer, nu har det här hänt, vad händer, hur ser policyn ut, är policyn uppdaterad? Då har du ett löpande arbete och då blir också svårare för arbetsgivaren att smita undan ansvaret och då också när det uppstår diskriminering på olika sätt, om det är löpande eller större händelser att man faktiskt agerar på det direkt. För att återknytta till det vi pratade om i början att man liksom inte väntar till det har blivit en jättegrej utan man tar grej för grej när det händer så att det liksom inte hinner rulla iväg och så har det helt plötsligt hänt massor med grejer och människor har farit väldigt illa utan att man aktivt säger stopp direkt när man ser någonting. Det kan man ju också, nu pratar jag om facket, fackklubben och vad vi kan göra via facket centralt som ombudsmän. Men det är också någonting som jag tycker är extremt viktigt att man som kollega säger ifrån när man ser att någonting händer. För det är någonting som vi stöter på ganska ofta att människor utsätts för någonting och det är ingen som säger någonting. Ja, att man sitter där vid fikabordet och någon blir utsatt för någonting och så sitter de andra runt omkring och ja, det var ingenting liksom. Det är ganska många som beskriver att det nästan är värre än själva ursprungskränkningen att ingen säger stopp, att ingen säger till. Så det finns väldigt många aspekter att klaga på det här och det finns ganska många tillfällen för oss alla att faktiskt visa var vi står och göra lite skillnad i vardagen.

FV: Och jag vill koppla an till att vi har pratat om att ni jobbar med jämlikhetsdata och att ni gör det externt liksom mot era medlemmar men hur lyfter ni den här frågan internt i er egen organisation?

AT: Nu har vi börjat ställa frågor där vi samlar in jämlikhetsdata till medlemmar och vi gör inte det internt i organisationen än. Det får vi se framöver hur vi gör. Däremot så jobbar vi naturligtvis precis som alla andra arbetsgivare med diskrimineringsgrunderna för mångfaldsfrågor på olika sätt, om vi liksom pratar DIKs kansli så. Men sedan så har vi också precis som alla fackförbund att vi har tre delar. Vi har kansliet, vi har lokalfackliga och sedan så har vi medlemmar som inte är lokalfackliga. De lokalfackliga om vi liksom går till det skalet på löken eller vad man ska säga, där handlar det ju väldigt mycket om utbildning, att dels sprida grundinformation kring diskrimineringslagen och mångfald och hur man jobbar med det lokalt, fackligt för att man ska kunna stärka den lokala verksamheten med det men också då som vi pratade om tidigare stärka, ja, men varför samlar vi in jämlikhetsdata, hur använder vi det, vad säger vi till medlemmarna när de kommenterar och frågar varför de har fått de här frågorna. Så att det är liksom, vad ska vi säga en ständig växelverkan mellan de här tre delarna.

MN: Och det här, man kan ju kategorisera in det här som någon form av externt arbete mot diskriminering snarare än internt. Kitimbwa, är det en vanlig strategi att liksom jobba eller tänka sig att det antirasistiska eller arbete mot diskriminering är någonting som man jobbar externt. Är det vanligare?

KS: Jag kan ju säga som utbildar just om hur man jobbar internt mot rasism på arbetsplatser utifrån diskrimineringslagens krav att det faktiskt är ett återkommande pedagogiskt problem att hur ofta man än försöker poängtera att det här handlar om interna förhållanden, det handlar om er som medarbetare och relationen till arbetsgivaren och hur det går för er att väldigt många ändå återkommer till att ok, och sedan så ska vi för våra kunder eller för våra brukare eller våra andra externa stakeholders vara på det här eller det här sättet för att man verkar tänka sig att internt så har man inga problem med rasism det är inte där problemet finns utan det är utåt som man måste ha rätt bemötande för olika typer av människor och så vidare. Så att det känner jag igen.

MN: Och Anna, jag blir jättenyfiken på hur ni jobbar mot de liksom, i relation till det här då att man oftast ser liksom sin egen arbetsplats där man inte reproducerar rasistiska föreställningar. Hur jobbar ni med alltså de lokala fackklubbarna för att liksom kolla inåt, mot sig själva?

AT: Jag skulle säga så här att jag tror inte att vi går runt och tror att vi är befriade från de problem som finns i resten av samhället. Så är det naturligtvis inte för det vore ganska (ohörbart). Jag skulle säga att hela det här arbetet när vi kommer igång med jämlikhetsdata har ju också skapat en massa bra diskussioner internt kring hur vi ska gå vidare med oss själva och med hur vi utbildar lokalfacket på olika sätt. Det vi har gjort under lång tid det är ju att ha antidiskrimineringskurser och så där, för att sätta in våra lokalfackliga i vad är det för regelverk som finns och så vidare men i det här arbetet så har vi också insett att, nu ska vi säga att det betyder inte att vi inte alls har gjort det men att vi behöver utveckla arbetet med de delar som kanske nödvändigtvis inte har med alltså så här ser lagen ut, och så här kan man agera då, utan de mer, jag vet inte vad jag ska kalla det, de andra delarna liksom hur uttrycker sig rasism och hur kan det se ut på det här jobbet, vad händer när de här sker på en arbetsplats, vilken dynamik sätter det igång och så vidare. Den typen av saker tror jag att vi behöver jobba betydligt mycket mer med än vad vi har gjort tidigare just för att ge en djupare kunskap till våra lokalfackliga så att de kan hantera den här typen av frågor. För det är, jag kan ju uppleva ibland, precis som jag har beskrivit tidigare, att man kan tycka att det är svårt, lite jobbigt att hantera den här typen av frågor. Vi måste komma förbi det för de måste hanteras. Vi kan inte ha en massa människor på arbetsmarknaden som blir diskriminerade och mår dåligt. Alla har rätt att må bra på jobbet oavsett hur man ser ut eller var man kommer ifrån och så är det ju inte tyvärr. Vi måste börja ta steg ditåt.

MN: Hur långt är ni själva ifrån att börja jobba med jämlikhetsdata internt?

AT: Svår fråga om man ska säga i månader, liksom vi gör det om tre månader det kan jag inte säga. Vi har inte diskuterat det jättemycket att använda det internt än, däremot så som sagt hela det här arbetet med att rulla ut det gentemot medlemmarna har satt igång massor med bra diskussioner internt så att jag tror att om vi pratar om ett halvår så kommer jag kunna säga mer om vad vi gör där. Men vi är definitivt inte där än.

FV: Och jag tänker då hur, och den här frågan är till båda. Hur tror ni om ni får framtidsspana, hur tror ni att de kommande eller närmsta tio åren kommer att se ut kring den här frågan? Och Anna jag tänker också specifikt till dig hur tänker du, hur långt tror du att fackföreningarna och fackförbunden har kommit i frågan?

AT: Jag hoppas ju att fler fackförbund har börjat med jämlikhetsdata och inte bara börjat med jämlikhetsdata utan också börjat använda de siffrorna, liksom omsätta dem i praktisk handling så att det blir någonting av dem. Jag hoppas väl att det inte ska ta tio år men världen rör sig ju inte så fort som man skulle vilja alltid. För egen del så hoppas jag att vi har fortsatt att göra det och också kommit vidare, att vi har fått så mycket data att vi verkligen kan agera på det ordentligt, att vi och pratar vi tio år så hoppas jag att vi har kunnat göra det ganska länge. Jag hoppas verkligen också att vi internt kan inkorporera det här på ett annat sätt än vad vi gör precis just nu.

FV: Kibimbwa, vad är din framtidsspaning? Hur ser det jämlika arbetslivet ut om tio år, vart är vi någonstans, hur långt har vi kommit?

KS: Jag tror att historiskt kan man se att det demokratiska samhället har en remarkabel förmåga att faktiskt anpassa sig till krav från rättighetsbärare på jämlikhet och inte bara formell jämlikhet utan att man faktiskt får mer jämlika utfall. Vi har haft rörelser som kvinnorörelsen, handikapprörelsen och hbtqi-rörelsen och vi har sett frågor som varit icke-frågor bli till verkliga frågor som man jobbar med och jag tror inte att det här är annorlunda på något sätt. Min uppfattning är när jag får lägga örat mot marken att det är ganska tydligt nu att vi har en stor grupp rasifierade svenskar som primärt identifierar sig som rasifierade svenskar och ser den identiteten som en grund på vilken de behandlas olika och insisterar på likvärdig behandling. Det trycket kommer påverka, tror jag, olika samhällsinstitutioner

och nu menar jag inte bara politiska beslutsfattare utan även institutioner som fackförbund och föreningar och även arbetsplatser att adressera de här frågorna. Det finns en annan ton i samhället och ganska nyligen så var det ett ganska viktigt företag, den här kapitalförvaltaren Black Rock, som gick ut och menade att svenska företag behöver skärpa sig med att börja presentera jämlikhetsdata där det kan bli tydligt vad gäller representation om hur pass inkluderande man är, till exempel sett till hudfärg och etnicitet och om man inte gör det så kommer de att ta sitt kapital någon annanstans. Tiden hinner ju någonstans ikapp Sverige både inifrån och utifrån och jag tycker Sverige är ett land som historiskt har visat sig kunna anpassa sig till sådana saker. Jag tror inte att det är annorlunda i den här frågan.

AT: Det är alltså, jag håller med och jag hoppas att du har rätt. Jag kan ibland tänka att om man tittar på jämställdhet vad det gäller könen så har man ju jobbat aktivt med det i över hundra år och det är fortfarande inte jämställda. Det är fortfarande ganska stora löneskillnader och så vidare. Har man jobbat med hbtq-frågor sedan, ja vad är det, i slutet av 70-talet någon gång det är inte i hamn heller. Nu vill jag inte säga det som en sådan här negativ sak utan jag vill säga det som en inspiration att verkligen, att vi alla måste lägga i en växel och precis som du säger, Black Rock satte press. Vi måste sätta press för det kan inte ta så lång tid på den här typen av rättighetsfrågor. Det måste gå snabbare det kan liksom inte gå två generationer hela tiden utan vi måste gemensamt skynda på utvecklingen.

KS: Jag tänker mig, när jag tänker framsteg så tänker jag framsteg i den meningen att vi går från att ha ett icke-arbete till att faktiskt ha ett arbete. Sedan förstås att bryta med denna struktur eller mekanismen rasism som har 500 år på nacken ungefär, det tror jag är ett större projekt, men jag ser det verkligen som ett stor framsteg om vi går från att det här är en icke-fråga, som det har varit, till att bli en fråga och där tror jag att vi håller på att se ett genombrott.

MN: Speciellt inom fackförbunden och där har vi ju er DIK som ett väldigt bra exempel på att det faktiskt sker förändringar.

AT: Absolut och som jag sa tidigare, det är flera fackförbund som har uppmärksammat det som har hört av sig och ställt intresserade frågor så det rör på sig och jag hoppas att det fortsätter. Vi kommer att dra vårt strå till stacken.

FV: Och ja, jag tänker att det blir de avslutande orden för i dag. Så jag vill tacka er så jätte, jätte mycket för det här samtalet. Det är alltid lika intressant att höra hur andra resonerar kring de här frågorna och det är ju väldigt intressant att få med någon från den fackliga rörelsen och ert perspektiv. Nu vet jag att du representerar en men ändå liksom, jag tänker att med din kunskap så ser du också hur det har sett ut i fackrörelsen och så. Det har varit jätteintressant att få lyssna och prata med er.

MN: Ja, men då tackar vi jättemycket Anna och Kitimbwa.

AT: Tack själv.

MUSIK

FV: Ja Mona, då var vi klara med ännu ett avsnitt av Vidga Normen-podden. Vad tar du med dig ifrån dagens avsnitt?

MN: Alltså jag tar med mig jättemycket saker men framför allt tror jag en reflektion tillbaka till, ja men som ändå har ett historiskt, att sätta det här i historisk kontext där vi vet att folkrörelserna, och fackförbunden är ju en del av folkrörelserna, och där folkrörelser har historiskt sett i Sverige drivit fram väldigt många frågor som typ rösträtten, många arbetsrättsliga frågor och så där. Förändringar är liksom inte omöjliga.

FV: Nej och därför så ska det bli extra intressant att få följa utvecklingen inom det här området för att se som Kitimbwa pratade om att det är en liksom mobilisering, en ökad förståelse kring den här frågan och vart kommer det leda oss framöver.

MN: Och det ska bli extra spännande att följa DIK också.

FV: Ja, jag håller med.

MN: Nu är det väl dags för Grej of the day.

MUSIK

FV: Det här avsnittet av Grej of the day är Länsstyrelsens nya skrift "Ett jämställt arbetsliv – hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden". Skriften ger dig som är arbetsgivare, facklig representant eller arbetstagarare vägledning i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsplatsen.

MUSIK