



TRE ARTER INOM SVENSKT ARBETSLIV

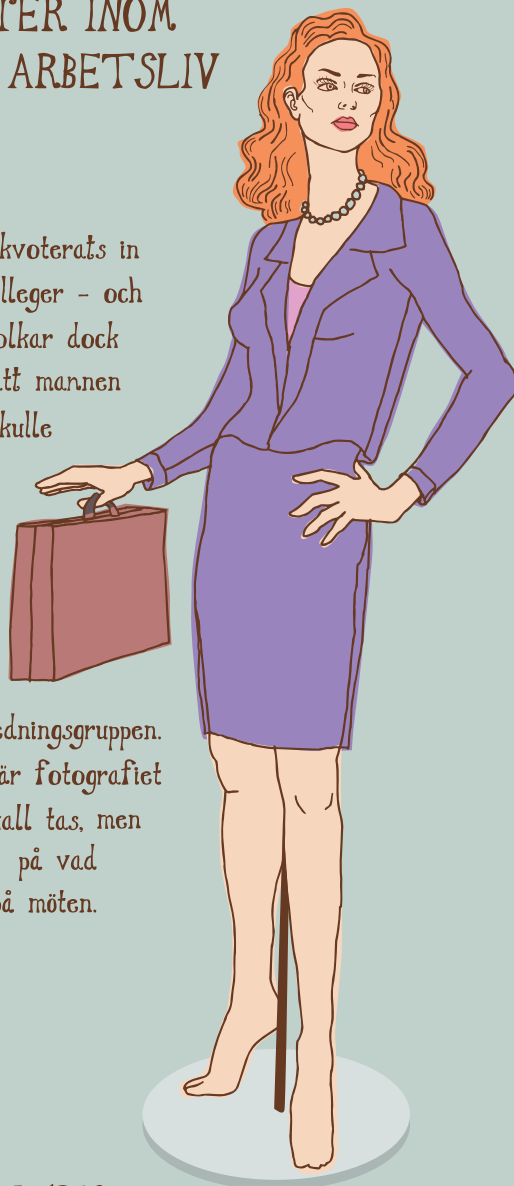


◀ KVOTKOSSA

Kompetent kvinna som kvoterats in tack vare sitt kön. Kolleger - och många andra - misstolkar dock situationen och tror att mannen som inte fick platsen skulle ha skött arbetet på ett mycket bättre sätt.

ALIBI ▶

Den unga kvinnan i ledningsgruppen. Ställs i förgrunden när fotografiet till årsredovisningen skall tas, men ingen lyssnar någonsin på vad hon säger på möten.



◀ GULLGRIS

Invandraren som lyckats i Sverige, helst på en typiskt svensk arena, och som gång på gång figurerar som "det goda exemplet" i pressen. Aldrig är det okommenterat att han eller hon är just invandrare.



Motsatsen till mångfald=enfald



Den svarta, lesbiska, äldre kvinnan i rullstol satt öga mot öga med toppchefen.

Anställningsintervjun var avklarad.

- Grattis, du får jobbet, sa toppchefen.
- Du skämtar, svarade kvinnan glatt överraskad.
- Ja, men det var ju du som började, svarade toppchefen.

En rolig historia? Tja, det kan man ju tvista om. Men faktum är att den säger en hel del om vårt samhälle. Att toppchefen är en vit man är till exempel inget du behöver förklara när du berättar historien. Det är underförstått. Hur kommer det sig att de flesta i Sverige har svårt att se en funktionshindrad, utländsk kvinna som chef? Eller för den delen en funktionshindrad? Eller en kvinna? Eller en invandrare?

Eller en öppet lesbisk? Man behöver inte stapla dessa faktorer på varandra för att få ungefär samma effekt. Det skall ju handla om kompetens på arbetsmarknaden. Det sägs om och om igen, men väldigt lite händer som tyder på att det gör det. Idag betar vi oss som om vi trodde att svenskfödda medelålders män vore mer kompetenta än alla andra.



Det här med mångfald – vad handlar det egentligen om? Vad är det som säger att en grupp sammansatt av exempelvis en bög, en kvinna, en invandrare, en funktionshindrad och en äldre person skulle vara mer mångfaldig än en grupp bestående av personer som till utseende och tradition liknar varandra? Vi är ju alla unika. Egentligen säger motsatsen till mångfald, enfald, mer om vad det hela handlar om. Vem vill rekrytera enfaldigt?

Och hur kul är det att särbehandlas? Ens när det är positiv särbehandling? Att bli ett alibi eller en kvotkossa? Eller för den delen en gullgris som tas upp som det goda exemplet i all evighet? Eller att behöva bidra med något extra - bara för att man representerar en viss grupp? Som exempelvis ett kvinnligt perspektiv eller en multikulturell syn på företagande.

► **OBS:** Denna bok motsäger sitt eget budskap. Här finner ni texter om alla diskriminerade grupper, ihopklumpade var för sig just så som vi inte bör göra. Alla individer har ju rätt att bli behandlade som just individer - inte som representant för en grupp eller som bärare av egenskaper som just den gruppen anses kännetecknas av. Men för enkelhetens skull kan ni i denna bok läsa om invandrare i kapitel tre, funktionshindrade i kapitel fyra. Och så vidare.

När man egentligen bara vill vara en helt vanlig medarbetare? Trots detta är förmodligen mer kvotering i samhället en bra idé. För hur skall alla vi som idag inte får jobben annars kunna bevisa att vi kan? Hur skall vi annars kunna bli så många att vi till slut också blir till norm och inte längre särbehandlas? Eller som Carlos Rojas Beskow skriver i kapitlet Se världen! (en ruggigt sliten dänga): *"När någon frågar hur det är med mångfalden på företaget ska du kunna säga att det är jävligt bra, men du ska inte skicka ut dina Dragans som panelhonor så fort du får möjligheten."*

Det är väl nästa mål att sikta på? När Dragan väl är anställd. Eller varför inte den svarta, lesbiska, äldre kvinnan i rullstol?

Tinni Ernsjö Rappe, redaktör



Vad får man egentligen fråga om?

Att rekrytera med mångfald för ögonen handlar om att skapa ett rättvist samhälle. Men hur gör man för att inte trampa i klaveret vid rekryteringstillfället? Tinni Ernsjö Rappe samtalar med personalchefen Eva Nelson, det fackliga ombudet Margareta Olsson, handikappförbundets ordförande Bernt Nilsson och personalspecialisten Lisa Braaf om vad mångfald egentligen är, om diskriminering och hur svårt det är att definiera kompetens. Och om att mångfald kan vara antidynamisk.

Tinni: Vad är diskriminering?

Bernt: En utestängning från en gemenskap. Men människor med funktionshinder är så vana vid diskriminering att de många gånger inte uppfattar det som sådan.

Eva: Särbehandling utifrån vilken grund som helst som den som särbehandlar har bestämt sig för.

Margareta: Negativ särbehandling menar du då?

Eva: Just det. Det är ingen positiv särbehandling jag pratar om.

Margareta: Men det blir det på sätt och vis om vi vänder på det. Den som får jobbet istället kan ju betraktas som positivt särbehandlad. Om man skall hårdra det.

Tinni: Det är intressant det där med att diskriminerade inte alltid känner sig

diskriminerade. Det är nog många som lägger problemet på sin egna axlar och tänker: "det är egentligen självklart att de inte anställer mig, jag är ju en nygift 32-årig kvinna och jag funderar ju faktiskt på att skaffa barn".

Lisa: För mig är diskriminering att människors lika värde frångås av andra faktorer. Det är en maktfråga. Värderingar som finns hos personer med makt styr så att vissa människor inte får samma möjligheter som andra, till exempel att arbetsgivaren i rekryteringsmanhang inte värderar meriter och erfarenheter som en person fått i ett annat land. Samtidigt säger lagstiftningen att alla ska ha rätt att få sina meriter rättvist värderade. Det här går inte ihop.