



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 rekryteringsammanhang 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.



**Bernt Nilsson**, sacionom och ordförande i Handikappförbundets samarbetsorgan (en paraplyorganisation för 43 olika förbund med sammanlagt en halv miljon individuella medlemmar)



**Margareta Olsson**, jurist och ombudsman på fackförbundet ST, ansvarig för mångfaldsfrågor



**Eva Nelson**, personalchef Skandia Sverige



**Lisa Braaf**, beteendevetare, arbetar som personal-specialist på Försäkringskassan, författare till "Rekrytering och mångfald" (rapport nr 43, Försäkringskassan Stockholms Län)



**Tinni Ernsjö Rappe**, journalist och redaktör för denna bok

**Tinni:** Vad bottnar diskriminering i?

**Bernt:** Rädsla! Rädsla för det främmande.

**Eva:** Okunskap. Och rädsla för att förlora makt.

**Tinni:** Egentligen förstäliga känslor hos de som diskriminerar?

**Eva:** Allt handlar om ekonomi, förresten – inte om makt.

**Lisa:** Ekonomisk makt, kanske?

**Eva:** Ja, ekonomin styr. Många företag har det tufft och måste vara effektiva för att de anställda skall kunna behålla sina jobb överhuvudtaget.

**Lisa:** Jag associerar också mångfald till att alla människor inte presterar likadant under alla perioder i livet. En förändring kan av en arbetsgivare uppfattas som en försämring och kan leda till att människor plötsligt blir bortsorterade av ekonomiska skäl. Människor slås ut.

**Margareta:** För mig handlar det också om lathet. Folk vill inte ta på sig besvär. Och om konflikträdsla. Om inte alla är lika och går i samma gamla spår så händer det saker och då finns det risk för konflikter. Och tar man inte hand om de konflikterna och vänder dem till något positivt så blir det hela väldigt negativt.

(Gruppen är sammansatt av en representant vardera från de olika medlemmarna i Paraplyprojektet, samt Tinni Ernsjö Rappe som är fristående redaktör. Tyvärr var representanten från Riksidrottsförbundet frånvarande vid intervjutillfället.)



**Bernt:** Okunskap tror jag är en väldigt viktig anledning till diskriminering.

Arbetskraftsundersökningen visar att tjugo procent av arbetskraften i Sverige har ett funktionshinder. Tio procent av dessa hade angivit att de hade nedsatt arbetsförmåga. De resterande tio procenten angav att de inte hade någon nedsatt arbetsförmåga. Sen visade det sig att dessa tio procent hade anställning i högre grad och hade färre sjukdagar.

**Tinni:** Jag hörde talas om en tjej med rykande färsk examen som inte visste om hon skulle ange att hon gick med hjälp av rullator i sitt cv. Hon funderade över om de som läste hennes cv skulle bli förskräckta när de läste om funktionshindret och inte kalla henne till intervju. Om hon inte angav det i sitt cv var hon rädd att de som skulle intervjuas skulle bli väldigt fokuserade och överraskade av hennes funktionshinder och att det då skulle stå i vägen för henne under intervjun.

**Lisa:** Det är svårt att veta vad man skall göra om man känner sig diskriminerad. Jag har bara erfarenheter från domar från Arbetsdomstolen som gäller personer med annan etnisk bakgrund. Det är svårt att bevisa att en arbetsgivare diskriminerat personen på grund av dennes etniska bakgrund eller religion. Fallen kommer ofta inte så långt att man får pröva just det.

**Eva:** Det är ju jättesvårt att pröva. Varje

individ är ju unik. Det går aldrig att hitta två personer med exakt samma kompetens.

**Lisa:** Rädslan i det här fallet bottnar sig säkert i okunskap. Och då inte bara om okunskap om funktionshinder, utan också om okunskap om oss själva och hur och varför vi reagerar som vi gör på olika saker. Jag tror att vi måste ta ett kliv tillbaka när det gäller alla nya människor vi träffar och inse att vi inte vet ett dugg om dem. Bara att man kommer på att man har två miljoner fördomar är ett steg på vägen.

**Tinni:** Det hela handlar ju dessutom om laddade områden. När man skall tala om mångfald finns det ju för det första så mycket ord man inte får och vet om man kan använda. Får jag säga invandrare? Får man tala om handikappade? Det gör ju inte saken lättare direkt. Att våga ställa naiva frågor är kanske nödvändigt? Att våga fråga den där tjejen med rullatorn: på vilket sätt kommer det att vara tufft för dig att arbeta här? Vad kan vi göra för att underlätta? Utan att vara livrädd för att man gör fel.

**Margareta:** Man måste också som funktionshindrad förklara vad ens funktionshinder innebär. Vad krävs av mig? Vad krävs av arbetsgivaren? Vad skall vi tänka på för att inte sära varandra?

**Tinni:** Samtidigt kan jag uppleva att till exempel personer med utländsk bakgrund kan vara oerhört trötta på att hela tiden få



en massa frågor om sin bakgrund. Alla borde egentligen få samma frågor vid en anställningsintervju.

*Eva:* Exakt: när är man svensk? När skall jag få samma frågor som alla andra på en anställningsintervju. Men samtidigt måste man vara nyfiken i en intervjusituation.

Att flytta från ett land till ett annat är ju en genomgripande förändring i en människas liv som kan tyda på en enorm drivkraft.

Att flytta från Göteborg till Stockholm kan ju också vara en sån där stor sak som man glömmer att diskutera i en intervjusituation.

Det är ju i intervjusituationen som man gör en bedömning – för det är ju det man gör – och då är det viktig information.

*Lisa:* Det är viktigt att den frågan står med i formuläret i så fall. Att frågan ställs till alla. Så att det inte är så att frågan väcks bara för att personen har ett annorlunda utseende.

*Margareta:* Om man exempelvis är utövande muslim så måste ju arbetsgivaren få veta det. Annars kan arbetsgivaren ju inte rätta sig efter det.

*Lisa:* Jag tycker inte att religionen är en relevant fråga eftersom den inte handlar om kompetens. När en person väl är anställd på sin kompetens har den personen olika behov. Då är det dags att diskutera om och hur man kan tillmötesgå dem.

Man kan inte förutsätta att personen skulle vara ett problem bara för att man inte känner till att den är muslim. I så fall

ska vi ju fråga oss vad en kristen vad den behöver just därför att den är kristen.

*Eva:* Jag tycker detta är svårt. Jag kan förstå om en muslim i det läget undrar över varför rekryteringspersonen håller på att grotta i hans religion? Vad har det med arbetet att göra?

*Margareta:* Det är ju det jag vill utesluta att det har, säger du då. Det handlar ju om kunskaper om andra religioner. Det är ju inga konstigheter. Spelar det ingen roll om personen går iväg då och då för att be så spelar det ingen roll.

*Tinni:* Men en ickereligjös kanske har liten blåsa och måste gå på toaletten hela tiden? Det kommer aldrig komma fram.

*Eva:* Eller röker.

*Tinni:* Är man en frisk vit man i yngre medelåldern med bra utbildning får man inte frågor av typen "vad kan förhindra dig i ditt arbete" eller "är det något speciellt du behöver"?

*Margareta:* Då är det frågan om var ansvaret ligger: hos den som söker jobb eller hos arbetsgivaren. För man måste ju tala om sånt här. Men det får inte påverka beslut om anställning.

*Eva:* Men påverkar det arbetet så måste jag ju som arbetsgivare ändå ha möjlighet att säga: "det passar inte".

*Lisa:* Eller: "kan vi se om det går att lösa"?

*Eva:* Jag är nyrekryterad och jag var tydlig med att jag har små barn och måste hämta



på dagis. Jag satt till och med och ammade under intervjun så det gick ju inte att dölja. Men man måste var öppen under rekryteringsögonblicket tycker jag.

*Tinni:* Om du inte hade blivit anställd efter den intervjusituationen - hur hade du upplevt det hela då?

*Eva:* Att det hade med min kompetens att göra – inte att jag har småbarn. Tror jag.

*Lisa:* Men du funderade inte över om ni pratade om dagishämtningar och sånt därför att du är kvinna?

*Eva:* Nej. Man frågar ju alltid om familjesituationen.

*Lisa:* Även män får dessa frågor, menar du?

*Eva:* Ja just det.

*Tinni:* Men problemet är ju att det för en man är en merit att ha barn, och tvärtom för en kvinna. I arbetssammanhang, menar jag.

*Eva:* Jag tror på att ha en stram rekryteringspolicy så att alla får samma typ av frågor. Då undviker man många fallgropar. För likvärdig kompetens - det finns inget sådant.

*Tinni:* Det sägs så ofta att mångfald leder till framgång. Vad tror ni om det?

*Margareta:* Om man orkar ta tag i all dynamik som finns i en blandad grupp kan det ju bli kanon. Annars kan det bli svårt. Då är mångfalden antidynamisk.

*Tinni:* Vad är mångfald?

*Eva:* Alla är ju unika. Även om vi är lika. Alla grupper är egentligen mångfald, men alla grupper definieras inte som det.

*Margareta:* Olikheter vad gäller etnisk och kulturell bakgrund, kön, ålder, sexuell läggning och funktionshinder. En grupp som är sammansatt med en blandning utifrån de här faktorerna visar i alla fall tecken på mångfald. Men det måste ju inte vara så – rent idémässigt.

*Lisa:* Det är så lätt att på hög nivå säga att man vill ha mångfald, men det är svårare att omsätta det. Till och med ifråga om mångfald på micronivå. Det finns exempel på grupper som fått problem på grund av att det finns folk utan högskoleutbildning och akademiker i samma arbetsgrupper.

Det har blivit svårt. Det blir schismer även i den lilla submångfalden, och om vi inte är beredda att se det hur skall vi då kunna ta tag i de stora bitarna? Är vi inte bra på mångfald i en sån liten skala kanske vi inte är så bra på att hantera mångfald överhuvudtaget? Personer som rekryterar måste tänka på att personen de rekryterar också skall in i den lilla arbetsgruppen. Krockar det där så drar man ju ingen nytta av den nya personens kompetens.



**Tinni:** Vad finns det för sporre för näringslivet egentligen? Varför skall man rekrytera olikheter?

**Eva:** Konkurrensfördelar. Andra perspektiv. Förmåga att se och kunna nya produkter, nya erbjudanden och nya kundgrupper. I vår värld, försäkringsvärlden, kan man få ett enormt försprång om man känner till olika människors sätt att leva.

**Bernt:** Att mångfald innebär en marknadsfördel har ju exempelvis Mc Donalds visat. Där har man också arbetat en hel del med funktionshindrade. Säljande organisationer kan vinna nya kundgrupper om de rekryterar brett.

**Lisa:** För mig handlar mångfald rätt och slätt om en väldigt stor rättvisa i samhället.

**Eva:** Men samtidigt, om jag hade mitt eget lilla företag som skulle gå runt så skulle jag inte vilja anställa en person som snart skall bli förälder, någon som är sjuk eller som inte kan arbeta lika snabbt som jag kräver. Är det så konstigt?

**Lisa:** Vad mycket kompetens du skulle missa. En massa erfarenheter som dessa människor har. Det är ju så komplext. Kanske kan man se detta som du ser som negativt som en typ av kompetens?

**Eva:** Det här landet drivs framåt av småföretagarnas kraft. De måste ha en väldigt hög produktivitet. Då måste man i vissa fall rekrytera efter det.

**Margareta:** Med tanke på det är det ju lite knepigt att vi inte anställer personer i 50-årsaldern istället för personer i familjebildande ålder i högre utsträckning. I så fall är ju detta ett tankefel.

**Bernt:** Det är faktiskt småföretagarna som har flest anställda med lönebidrag (företaget får en del av lönen betalad om de anställer en funktionshindrad, reds anm.).

**Eva:** Men jag kan förstå alla som tvekar. Det skulle jag också göra om jag satt med min lilla låda.

**Tinni:** Det gör du ju.

**Eva:** Nej, Skandia är en stor arbetsgivare som skall rymma många. Vi har mer ansvar. Men det finns så himla många olika skäl till varför man väljer och väljer bort. Vad är mångfald? Det är en bra fråga.

**Tinni:** Allt handlar kanske om att vi vill känna och tro att vi vet tillräckligt mycket om den vi anställer för att känna oss vissa om hur den personen kommer att fungera i arbetet.

**Eva:** Hela rekryteringsprocessen handlar ju i korthet om att minimera risken för att personen inte skall fungera arbetet.

**Lisa:** Samtidigt måste man när man rekryterar ta sig en funderare: är det jag som lägger problemen på den här individen därför att han eller hon påminner mig om någon eller någonting som jag varit med om tidigare?




## Se världen! (en ruggigt sliten dänga?)

**En multikulti-arbetskår betyder kärlek, kunskap och öppenhet. Och vilket företag vill inte förknippas med det? Anställ blattar, bruningar, nysvenskar, kebabriddare och lakritstroll och visa att ditt företag ser och kan världen. Det hela är enkelt, skriver Carlos Rojas Beskow, frilansjournalist.**

”Vi behöver en växande tjänstesektor. Inte minst tänker jag på dem som kommer hit som flyktingar och som kan baka bröd, sy, passa barn och städa”. Så sa vår integrationsminister Jens Orback i Dagens Nyheter den 31 oktober 2004, dagen innan han skulle tillträda sin nya tjänst efter att ha snabbroilats från journalist, till kommunpolitiker till statsråd. Ribban är satt. Let's get it on.

Jag har växt upp i områden där folk byter namn och fejkar postadresser för att få jobb. Det är hemskt, faktiskt riktigt hemskt. Jag har träffat folk som är födda här i Sverige och inte får jobb: folk som pluggat hundratals högskolepoäng men på grund av sitt namn blivit bortsorterade gång på gång när personalchefer bedömt inkomna ansökningar. Förutom mig själv är det de här

 Andelen med låg utbildningsnivå är nästan densamma hos invandrare som hos svenskar – 23 respektive 20 procent. Likadant är det med andelen med högskoleutbildning – 16 procent av invandrarna har det och 17 procent av svenskarna. Sysselsättningsgraden däremot skiljer sig markant: 60 procent för alla nya svenskar jämfört med 80 procent för infödda.