

Case från DO

I den här övningen får deltagarna ta del av verkliga fall som Diskrimineringsombudsmannen (DO) har drivit. Syftet är att synliggöra hur fördomar och stereotypa föreställningar kan leda till diskriminerande beteende. Till varje case följer ett antal frågor som deltagarna kan samtala kring.

Gör så här

- Dela in deltagarna i grupper och ge varje grupp varsitt case.
- Låt deltagarna läsa igenom casen och svara på frågorna.
- Gå sedan igenom casen och dela med er av era diskussioner i helgrupp. Om samtalet är svårt att få igång, ställ frågor om vad som händer om man byter ut vissa personer i händelsen. Vad hade till exempel hänt om kvinnan i case 2 hade haft en annan religion eller om mannen case 3 inte hade haft en synlig funktionsnedsättning?

Utfall

Efter att ni har samtalat färdigt kan du, om du vill, berätta om vilket utfall casen fick.

- Case 1 – *Migrationsverket medgav åldersdiskriminering och ingick en förlikning med DO.*
- Case 2 – *Läkaren döms av tingsrätten för diskriminering som har samband med religion.*
- Case 3 – *Pizzerian medgav diskriminering som har samband med funktionsnedsättning och ingick en förlikning med DO.*
- Case 4 – *Varuhuset medgav trakasserier och parterna ingick en förlikning.*
- Case 5 – *Arbetsdomstolen dömde att vårdföretaget inte diskriminerat mannen.*
- Case 6 – *Matvarukedjan medgav att det var diskriminering som hade samband med kön och valde att ingå en förlikning med DO.*
- Case 7 – *Landstinget fälldes för att ha missgynnat kvinnan av skäl som har samband med föräldraledighet*

Casen är offentliga handlingar. I LikaOlika-materialet är de anonymiserade för att inte fokus ska hamna på inblandade individer eller organisationer.



Case 1

En 52-årig man sökte flera utlysta tjänster hos Migrationsverket. De kvalifikationer som söktes till tjänsterna var bland annat högskoleutbildning med juridisk eller statsvetenskaplig inriktning och kvalificerad erfarenhet av förvaltningsrätt.

Mannen var utbildad jurist och hade flera års erfarenhet av förvaltningsrätt från en annan myndighet. Trots det blev mannen inte kallad på intervju.

Ingen över 36 år blev kallad till intervju för tjänsterna. Av de som anställdes var nästan hälften nytexaminerade jurister som saknade erfarenhet av förvaltningsrättsligt arbete.

Frågor att diskutera

- Varför blir inte mannen kallad på intervju?
- Vilka föreställningar finns kring ålder i arbetslivet?



Case 2

En kvinna har under en längre tid haft problem med magsmärtor. Hon har besökt flera läkare och provat olika mediciner. Till slut remitteras hon till en specialistmottagning där hon ska undersökas. Närvarande vid undersökningen är också hennes man och en tolk, då kvinnan håller på att lära sig svenska.

När läkaren kommer in i undersökningsrummet sträcker han fram handen för att hälsa på kvinnan. Kvinnan är muslim anser att det går emot hennes tro att skaka hand med män som hon inte känner. Därför lägger hon istället handen på bröstet och nickar mot läkaren i en hälsning. Läkaren förklarar då att "han är hennes läkare och att vi bor i Sverige och så gör vi i Sverige när vi ska hälsa på våra patienter". När kvinnan ändå inte tar honom i hand ber läkaren tolken att översätta att om kvinnan inte vill skaka hand med honom vill han inte undersöka henne.

Därefter lämnar läkaren undersökningsrummet. Han skriver också i hennes journal att hon borde undersökas av en kvinnlig läkare i framtiden. Detta var inte ett önskemål som uttrycktes av kvinnan. Hon har tidigare undersökts av manliga läkare.

Frågor att diskutera

- Vad händer i situationen ovanför?
- Hälsade kvinnan på läkaren?
- Finns det olika sätt att hälsa?
- Tror ni att läkaren hade reagerat annorlunda om religion inte hade varit anledningen till att kvinnan inte tog honom i handen? Varför?



Case 3

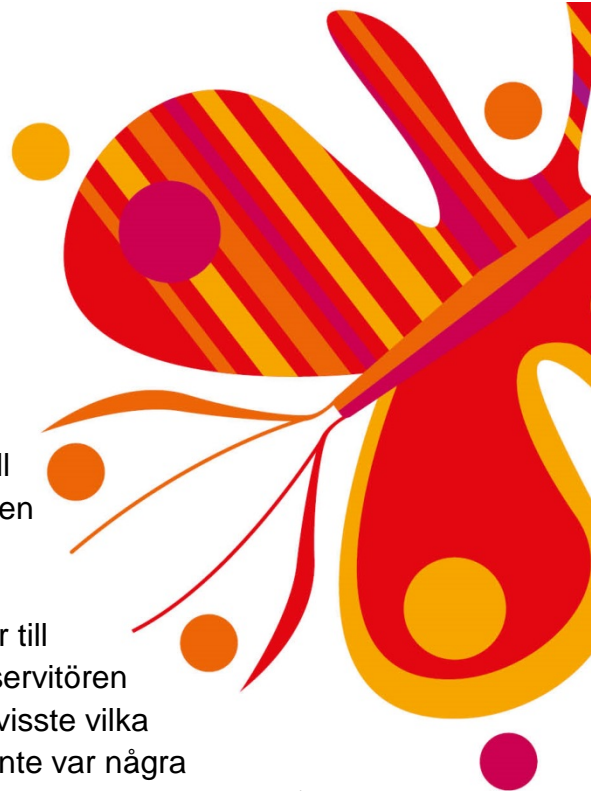
En 43-årig man som sitter i rullstol besökte tillsammans med sin personliga assistent en pizzeria för att äta. Assistenten frågade mannen om han ville ha en starköl till maten och det ville han. Hon beställde sedan maten och en starköl.

Servitören frågade assistenten om ölen var till henne eller till mannen och hon svarade att den var till mannen. Då sa servitören att han tyvärr inte kunde servera ölen, eftersom han inte visste vilka mediciner som mannen tog. Assistenten svarade att det inte var några problem. Servitören menade dock återigen att han tyvärr inte kunde servera någon öl till mannen. De har den principen för alla gäster med en synlig funktionsnedsättning.

Assistenten och mannen lämnar restaurangen utan att äta eller dricka något. Före restaurangbesöket hade de inte druckit någon alkohol.

Frågor att diskutera

- Vad händer i situationen?
- Varför blir mannen nekad öl till maten?
- Vilka föreställningar om personer med funktionsnedsättning styr situationen?



Case 4

En man som var nyanställd på ett varuhus skulle hämta ut sina arbetskläder. Tyvärr var herrstorlekarna slut, så han fick tillsvindare hålla till godo med damstorlekarna. Han blev lovad att en ny uppsättning kläder skulle komma så småningom.

Ungefär tre månader senare tog mannen upp frågan om kläderna igen med sin chef. Han fick då en kommentar från chefen som antydde att mannen var homosexuell och därför inte borde ha något att invända mot att kläderna var i dammodell.

Frågor att diskutera

- Vad händer i situationen?
- Vilka föreställningar om kön och sexualitet styr chefens beteende?

Fakta

Enligt en undersökning som undersökningsföretaget Novus har gjort på uppdrag av tidningen Kollega har 37 procent av de svarande upplevt främlingsfientliga, sexistiska eller homofoba kommentarer på sin arbetsplats. 10 procent har upplevt att främlingsfientliga, sexistiska eller homofoba kommentarer har riktats mot dem personligen.

I en undersökning som Novus genomförde för LO 2011 svarade endast 30 procent att de skulle säga ifrån om någon på arbetsplatsen skämtade om HBT-personer.



Case 5

En man inskriven hos Arbetsförmedlingen som arbetssökande deltog i ett arbetsmarknadspolitiskt program. Inom programmet kunde mannen söka praktik. Eftersom mannen i framtiden ville utbilda sig inom socialpsykiatriin uppmanade hans arbetsförmedlare honom att vända sig till ett vårdhem. Mannen kontaktade därför ett företag som bedrev vårdverksamhet för personer med psykiska sjukdomar och missbruksproblem, för att höra om bolaget kunde ta emot honom som praktikant. Att valet föll på det företaget var för att mannens svägerska arbetade där och hon hade hört sig för om företaget kunde ta emot honom som praktikant. Föreståndaren för vårdhemmet hade då låtit hälsa att mannen var välkommen att kontakta honom. Mannen ringde föreståndaren och förklarade varför han var intresserad av en praktikplats där. Han upplyste även föreståndaren om sin synnedsättning, som var medfödd. Föreståndaren kommenterade detta med "det löser vi". Samtalet avslutades med att mannen bjöds in för intervju en vecka senare.

Någon intervju blev dock aldrig av. Vid intervjutillfället hade mannen med sig sin vita käpp. Föreståndaren inledde mötet med att säga "här kommer du och överraskar mig med att vara så pass synskadad". Därefter gjorde föreståndaren klart att någon praktik aldrig kunde komma på fråga med tanke på mannens synnedsättning. Istället uppmanade föreståndaren mannen att söka praktik där arbetet krävde att man lyssnade mer än att arbeta med händerna. Därefter avslutades mötet.

Efter att han blivit nekad praktik hos bolaget genomförde mannen, inom ramen för sitt program, praktik vid en psykiatrisk rehabiliteringsavdelning. Under praktiken gick han bredvid en handledare, men utförde även arbetsuppgifter på egen hand. Några anpassningsåtgärder behövde inte vidtas för att han skulle kunna genomföra praktiken.

Frågor att diskutera

- Vad händer i situationen ovan?
- Vilka föreställningar om personer med nedsatt syn styr föreståndarens beteende?



Case 6

En kvinna hade sökt jobb som butiksbiträde hos en matvarukedja. Hon hade varit på intervju hos butikschefen och kände sig hoppfull. Chefen ringde kvinnan någon vecka senare och meddelade att hon tyvärr inte fått tjänsten. Något tydligare skäl angavs inte, så kvinnan ringde senare samma dag upp chefen för att höra varför hon inte fått tjänsten. Chefen svarade då att hon inte vill ha för mycket tjejer på arbetsplatsen eftersom det blir "så mycket kackel" då. Chefen ville dock vara tydlig med att det inte var något fel på kvinnan och att det inte var personligt, hon hade bara fel kön. Tjänsten tillsattes sedan av en man.

Frågor att diskutera

- Vad händer i situationen ovan?
- Vilka föreställningar om kvinnligt och manligt beteende ligger till grund för chefens bedömning?



Case 7

En kvinna arbetade som sjukgymnast hos landstinget. Efter ett utvecklingssamtal med sin chef kom de gemensamt överens om att hon skulle fördjupa sina kunskaper om axelbesvär. Kvinnan hittade några veckor senare en kurs inom området för hennes kompetensutveckling. Hon lämnar in en ansökan om ledighet med lön för kursen som skulle pågå under tre dagar.

Några veckor senare får hon beskedet att hennes ansökan har avslagits på grund av att hon ska vara föräldraledig och att hennes nyförvärvade kunskaper därmed skulle bli svåra att förankra.

Kvinnan kände sig väldigt besviken, eftersom hon räknat med att få gå kursen utifrån det utvecklingssamtal hon haft med sin chef. När kursansökan skickades in hade kvinnan varken ansökt om föräldraledighet eller informerat arbetsgivaren om hur länge hon hade tänkt vara föräldraledig.

Frågor att diskutera

- Vad händer i situationen ovan?
- Vilka föreställningar om kvinnor och föräldraledighet styr chefens agerande?
- Hade situationen sett annorlunda ut om Caroline varit en man? I så fall varför?

