

Mångfald och lönsamhet

En kom-igång-bok för företagare



Författarens förord

Du håller i din hand en arbetsbok om mångfald. Syftet med den är att inspirera dig som äger eller arbetar i ett litet eller medelstort företag att starta eller stärka ett mångfaldsarbete.

Den innehåller grundläggande kunskap samt tips och idéer som kan göra din arbetsplats mer trivsamt, din kundkrets bredare och din omsättning högre. För dig som redan vet en del om likabehandling kan boken användas för att sprida kunskap till fler. För dig som just har börjat intressera dig för ämnet kan den användas som introduktion.

Se den gärna framför allt som en gnista av inspiration – ett sätt att tända och sprida ett brinnande intresse för mångfaldens möjligheter och varje människas rätt att vara olik!

Låt dig inspireras – på ditt sätt!

Malmö februari 2010

Anna Rosengren, Etik i arbetslivet AB

Mångfald, jämställdhet och tillgänglighet

FöretagsAkademin 2.0 är ett projekt som drivs i samverkan mellan Näringslivskontoret Malmö stad och Malmö Företagsgrupper, delfinansierat av Europeiska Socialfonden. Genom kompetenshöjande insatser bidrar vi till att göra näringslivet i Malmö mer konkurrenskraftigt.

Boken har du fått för att du eller ditt företag deltar i FöretagsAkademin 2.0. Vi tror på att ett aktivt mångfaldsarbete ger fler affärsmöjligheter. I projektet har vi valt att fokusera på mångfald utifrån etnicitet, kön och funktionsförmåga.

Integrationsverket skriver: ”Mångfald utgörs av människor med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter. Målet är att leda, utveckla och tillvarata mångfalden. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor.”

Vad mångfald handlar om, enkelt uttryckt, är att tillvarata människors kompetens. Alla har vi unika talanger och förmågor oavsett etnicitet, kön, ålder, tro, sexuell läggning, funktionshinder etc. När människor ges möjlighet att blomstra sker utveckling som berikar individen, företaget och samhället i stort.

Vill du fördjupa dig i mångfald men är osäker på hur du kan gå vidare? I materialet finns hänvisningar till olika organisationer som är experter inom sina områden och som är redo att hjälpa dig.

Malmö februari 2010

Näringslivskontoret Malmö stad och Malmö Företagsgrupper

Innehåll

Kapitel 1. Introduktion	
Likabehandlingens drivkrafter och fördelar	4
Vad är mångfald?	4
Varför mångfald?	6
Kapitel 2. Kom igång	
Mångfaldsarbete på tre nivåer	8
I. Miniminivån	8
II. Mellannivån	9
III. Framgångsnivån	11
Kapitel 3. Arbeta vidare	
Konsulter eller egenvård?	12
I. Att komma vidare med extern hjälp	12
II. Att arbeta på egen hand	13
Planering och förberedelser i åtta steg	13
Kapitel 4. Övningar	
Isberget	16
Värderingar	16
Fyra hörn	18
Härskartekniker	19
Bildexempel	20
Kapitel 5. Goda exempel	
Företag satsar på mångfald	22
Stora företag	22
Vad kan vi småföretagare göra?	22
Företag i Malmö samverkar i MINE	23
Kapitel 6. Länkar	
Kunskapsbanker på nätet	24
Kapitel 7. Egna anteckningar	
Plats för egna anteckningar	26



Foto: 123rf
Foto sid 3: Öresundsbron, Fredrik Tellerup © Malmö Turism
Grafisk form: Tove Möller Andersson, Vitaminera AB

1. Introduktion

Likabehandlingens drivkrafter och fördelar

Vad är mångfald?

Mångfald är ett samlingsbegrepp som innefattar alla de olikheter som finns mellan människor. Begreppet mångfald förknippas ofta med enbart skillnader som har att göra med etnicitet eller tro och religion.

Men vi kan vara olika eller lika på många skilda vis. Det kan handla om kultur eller bakgrund, men det kan också handla om kön eller ålder, sexuell läggning, funktionsförmåga, könsöverskridande identitet eller könsuttryck.

Vissa olikheter är mer generella och väcker mer eller mindre tydliga reaktioner och värderingar i alla sammanhang där de aktualiseras, såsom kön, klass, etnicitet eller funktionsförmåga.

Några är dessutom skyddade i lagar som vi alla ska följa för att motverka diskriminering.

DO kallas myndigheten som ansvarar för att motverka diskriminering. Den 1 januari 2009 bildades DO genom att fyra diskrimineringsombudsmän slogs samman till en myndighet. Dessa var Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappsombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Andra olikheter kan skifta mellan olika sammanhang, så att vissa miljöer bildar sina egna föreställningar och lokala värderingar om hur man ska vara. Det kan handla om klädstil eller fritidsintressen, språkbruk eller personlighet.

Mångfaldsarbetet handlar om att bli medveten om alla dessa skillnader och hur vi kan hantera och använda dem på bästa sätt. Det behöver inte betyda att alla skillnader måste accepteras eller inkluderas i alla sammanhang.

Vissa arbetsplatser kräver till exempel uniform eller en särskild klädstil för alla sina anställda, vilket omöjliggör variationer i just det avseendet.

Detta behöver inte nödvändigtvis vara en motsättning mot mångfald. Det viktiga är att tänka igenom skälen, fatta medvetna beslut och ha öppenhet kring frågan.

Normalt finns inte

Alla människor är olika och alla människor är lika mycket värda. Likavärdesprincipen är en viktig grundregel som finns tydligt formulerad inte bara i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, utan även i många mer eller mindre formella styrdokument och demokratiska överenskommelser.

De flesta människor, religioner och länder håller med om den grundläggande värderingen. Ändå finns det i samhället en seglivad föreställning om att vissa egenskaper är mer ”normala” än andra. Och visst kan det vara så att somliga egenskaper är mer vanligt förekommande än andra.

Ett problem är dock att vår bild av vad som är normalt i betydelsen vanligt inte riktigt stämmer med fakta. Ett annat problem är att det som anses normalt och vanligt också görs till norm i betydelsen eftersträvt och statusfyllt.

Normer och regler behöver vi förstås ha, men omedvetna oskrivna normer som bygger på felaktiga

Olika olikheter

Mångfald kan handla om många slags olikheter. Olikheterna berikar och kan vara till stor nytta i arbetslivet. Därför bör vi vara noga med att hantera dem rätt.

Olikheter såsom ålder, tro, religion, sexuell läggning, funktionsförmåga, kön, etnicitet, könsidentitet och -uttryck är särskilt skyddade i lagen och bevakas av DO, Diskrimineringsombudsmannen.

Läs mer på www.do.se

eller snedvridna kollektiva föreställningar som kränker människovärdet behöver vi inte ha.

Enligt forskning är den generella bilden av en normal person en vit, västerländsk, heterosexuell, medelålders man utan funktionshinder. Det är den bilden vi ofta omedvetet utgår från och jämför oss med. Ju mer vi stämmer med denna kollektivt skapade norm, desto mer status anses vi och anser vi oss ha.

Bilden ligger djupt rotad i samhället trots att det varken stämmer med fakta eller med tanken om alla människors lika värde.

Arbetslivsinstitutet gjorde för några år sedan en undersökning och fann att det är endast 24 % av den arbetsföra befolkningen i Sverige som är vita, medelålders män. En högst begränsande bild för den som vill rekrytera vidsynt!

Om du tar en titt i SCB:s statistik och jämför olika tabeller, så kan du dessutom se att det bara är 4-5 % av hela den svenska befolkningen som stämmer med normen vit, medelålders, heterosexuell man utan funktionshinder. Endast en liten minoritet tillhör alltså det som uppfattas som normen.

Skulle då majoriteten vara mindre värd? Självklart inte, varje människa är lika unik och värdefull – oavsett hur vanliga eller ovanliga hennes egenskaper är.

Mät dig själv mot 4 % - bilden

Hur mycket bryter du mot normen? Är du onormalt normal eller helt enkelt normalt onormal?

Mångfaldsarbete syftar till att uppvärdera, utnyttja och värna om skillnaderna istället för att bekämpa dem.

Olikheterna ska inte ses som hinder eller statusskillnader utan som en tillgång. Mångfalden berikar!

I denna arbetsbok kommer vi att koncentrera oss på framför allt tre generella aspekter av mångfald:

Jämställdhet – att skapa jämlikhet mellan könen

Etnisk mångfald – att skapa jämlikhet mellan skilda kulturer och etniska grupper

Tillgänglighet – att skapa jämlikhet mellan skilda funktionsförmågor



Kapitel 2. Kom igång

Mångfaldsarbete på tre nivåer

Att starta ett hållbart mångfaldsarbete kan kännas övermäktigt för dig som inte har så stor erfarenhet och kunskap. Det kan vara klokt att be om extern hjälp och att samarbeta i nätverk. Samtidigt kan du göra mycket på egen hand även utan några förkunskaper.

Det går lättast om du tar ett steg i taget. Om du vill kan du börja med nivå ett – att följa lagen. Se också till att du inte är ensam med att driva frågorna, annars är det lätt hänt att du blir utsatt och att effekten uteblir.

Mångfald är en ledningsfråga mer än en personalvårdsfråga och fler än en person bör vara aktivt engagerade redan från början.

Starta med att bara väcka frågorna och börja prata och fundera tillsammans i en mindre grupp i ditt eget företag eller tillsammans med andra i nätverket.

I. Miniminivån - antidiskriminering

Första nivån av mångfaldsarbete handlar om att inte diskriminera. Att arbeta med mångfald utifrån drivkraften att hålla sig inom lagens gränser är självklart eller borde vara det. Ändå finns det mycket att utveckla och lära redan på denna nivå.

Många känner inte till våra mest grundläggande lagar som skyddar och värnar om våra olikheter för samhällets bästa.

Det finns en hel del lagar kring dessa och liknande sammanhang. På DO:s och Handisams hemsida framgår tydligt vad lagen säger i olika avseenden och där finns också material att ladda ner eller beställa.

Det handlar om såväl direkt som indirekt diskriminering, men även om skyldigheter att arbeta förebyggande på olika sätt. Här nämns tre bestämmelser om förebyggande arbete som det kan vara värt att se över till att börja med:

Etnicitet – Alla arbetsgivare måste ha ett förebyggande arbete mot diskriminering på grund av kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det ska ske i samverkan med de anställda – vanligtvis tillsammans med fackliga representanter.

Jämställdhet – Arbetsplatser med över 25 anställda måste från 2009 ha en tydlig jämställdhetsplan, det vill säga en plan för hur man ämnar arbeta med jämställdheten mellan könen.

Tillgänglighet – Senast vid utgången av 2010 (!) ska enkelt avhjälpna hinder undanröjas i lokaler dit allmänheten har tillträde, t.ex. receptioner, restauranger eller affärslokaler. Syftet med lagen är att säkra tillgänglighet för alla oavsett rörelse- eller orienteringsförmåga. Det gäller att se över nivåskillnader, skyltning, belysning, fast inredning, parkeringsplatser m.m.

Vad är diskriminering?

Du blir diskriminerad när du blir sämre behandlad än en annan person i en jämförbar situation och det kan hänföras till etnicitet, tro/religion, kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning.

Diskrimineringslagen säger bland annat att du som är arbetsgivare inte får diskriminera en arbetstagare, arbetssökande, prao-elev eller praktikant på grund av kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen gäller alltså även den som söker ett arbete. Även inhyrd och inlånad arbetskraft har ett skydd mot diskriminering.

I föräldraledighetslagen står att du inte får missgynna en arbetstagare om det har samband med föräldraledighet.

I. Fundera över miniminivån

- Hur medveten är din arbetsplats om diskrimineringslagarna?
- Hur medveten är din arbetsplats om skyldigheterna att bedriva förebyggande arbete?
- Är lokalerna fria från enkelt avhjälpna hinder?
- Finns det en fungerande jämställdhetsplan?
- Finns det ett förebyggande arbete mot diskriminering?
- Vad kan vara ert första steg i rätt riktning?

II. Mellannivån - affärsnytta och lönsamhet

Så småningom inser de flesta företag värdet av olikheter. Nästa nivå brukar därför kallas ”valuing diversity”.

Har vi verkligen råd att syssla med mångfald? undrar en del. Men den stora frågan kanske är den motsatta: Har vi verkligen råd att låta bli?

Bredda synfältet!

Den största delen av produktion och PR läggs ofta på den lilla grupp som uppfattas som normen: vita, heterosexuella, medelålders män utan funktionshinder. Om ditt företag vill nå ut till fler kundgrupper och få tillgång till alla befintliga och potentiella medarbetares kompetens, så är det ofrånkomligt att bredda synfältet.

Vi är alla mer eller mindre normbrytare. En bilfirma som vill sälja bilar till köpstarka kvinnor behöver förnya sitt tänkande, liksom en matvarubutik som vill utnyttja köpkraften inom gruppen muslimer.

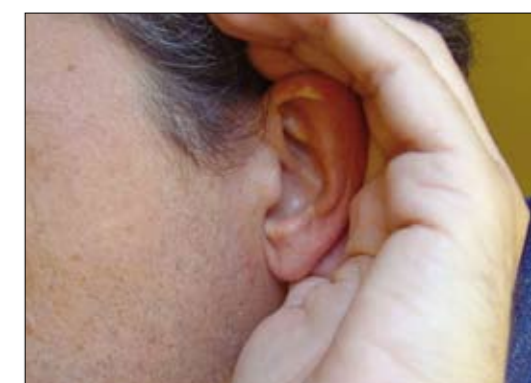
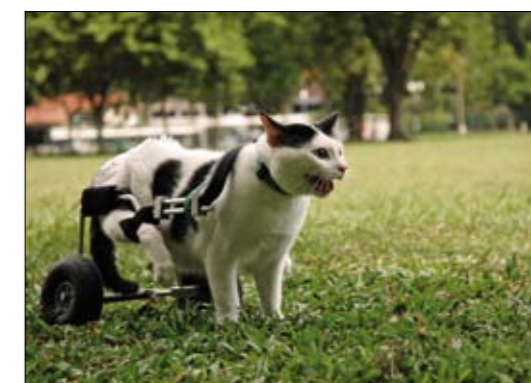
Bilfirman kanske vill överväga sitt bemötande, sin produktutveckling och marknadsföring, medan matvarubutiken kanske vill ta reda på vilka högtider som firas av muslimer och vilka varor som är intressanta att erbjuda vid dessa högtider. Både män och kvinnor har ju numera körkort och många muslimska högtider omsätter lika mycket pengar som julhandeln.

Lossa skyggglapparna och vips har du öppnat för en helt ny kundgrupp!

Rekrytering

Rekrytering är ett område där det finns mycket att vinna på ett aktivt mångfaldsarbete.

Forskningen visar att just rekryteringen är ett av de



största problemen för småföretag. Det kan handla om att inte lyckas få tag i rätt person eller om risken att anställa fel person, vilket kan bli en dyr affär.

Orsaken till misslyckanden i samband med rekrytering handlar oftast om bristande kunskap och struktur i processen. Anställningen sker utifrån ”magkänsla”, dvs. personliga attityder och omedvetna fördomar eller genom redan befintliga kontakter, så att man anställer dem man redan tycker om, liknar och känner till.

Omedveten rekryteringsmetodik leder därför inte sällan till diskriminering. En medveten rekryteringsprocess däremot utgår från mångfaldens fördelar och blir därigenom ett sätt att minska risken för dyra felanställningar och istället säkra lönsamheten.

Bemötande och marknadsföring

När det gäller kunder är det lätt hänt att små företag fastnar i den befintliga marknaden och glömmer att bredda synfältet för nya köpstarka grupper. Att lära känna sin omgivning och våga se utanför ramarna kan ge ditt företag en helt ny marknad. Användningen av nya kommunikationsmetoder eller enkla skillnader i bemötande eller utbud kan göra kontakten mer lyckosam med vissa kundgrupper.

En så enkel sak som att bli medveten om de stora världsreligionernas högtider och anpassa försäljningen till dem kan leda till stor förtjänst.

Att avstå från allergena växter eller parfym på jobbet gör företaget tillgängligt även för alla dem som är allergiska. Att i ett mångfaldspräglad område anställa personal som talar flera språk ökar kundernas trygghet och benägenhet att återvända. Att kommunicera likvärdigt med kvinnan och mannen vid försäljning till ett gift par istället för att enbart tilltala mannen, vilket många omedvetet gör, kan få stor effekt för utgången av affären.

Små förändringar i förhållningssätt, bemötande eller arbetsmetoder kan alltså göra stor skillnad för lönsamhet och marknadsföring.

II. Fundera över mellannivån

- Vilka kundgrupper skulle ni vilja komplettera med på din arbetsplats?
- Hur skulle ni kunna förbättra bemötandet, internt och externt?
- Vilken roll spelar mångfald i er marknadsföring?
- Vilka kompetenser missar ni i rekryteringen?
- Vilken rekryteringsmetod använder ni och hur fungerar den?
- Hur kan ni, med mångfaldsglasögonen på, bättre ta tillvara era resurser?

III. Framgångsnivån - värderingar, trivsel och rättvisa

Den högsta och mest effektiva nivån kallas på engelska ”managing diversity”. Detta förutsätter ett långsiktigt och strategiskt arbete som involverar alla.

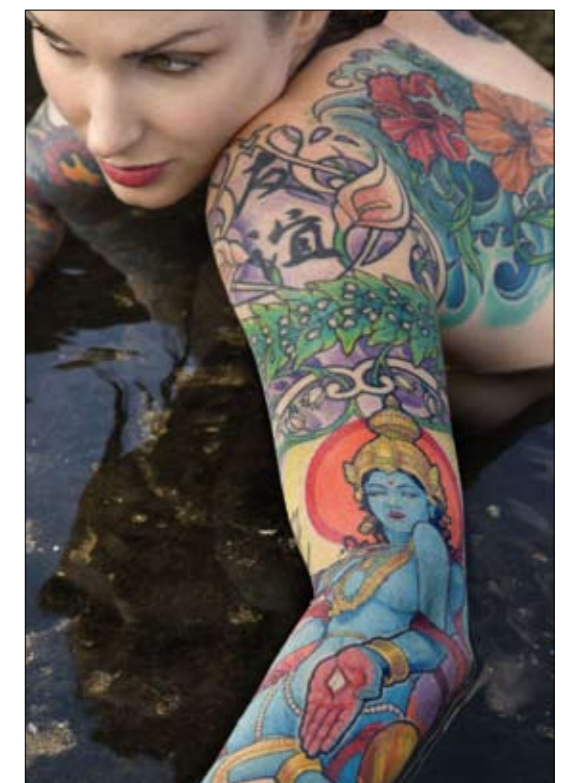
De främsta skälen till att stärka likabehandling och utveckla mångfaldsarbetet på denna nivå är att det stämmer med de flesta människors värderingar om alla människors lika värde.

Förutom affärsnyttan har man insett att mångfaldsarbete ökar trivseln och säkrar rättvisan. Arbetsplatser som har en levande dialog kring värderingar har dessutom visat sig vara de mest attraktiva för både medarbetare och kunder och det ger ett rent samvete. En genomtänkt etik skapar en stabilitet som håller genom lågkonjunkturer och tillfälliga skandaler.

Låt därför värderingsarbetet och mångfaldsarbetet vara en självklar del av ditt företags vardag. Det ger ett gott rykte och ett starkt varumärke.

III. Fundera över framgångsnivån

- Hur mår ert varumärke – hur märks det vad ni står för?
- Hur är ert arbetsklimat – hur olika får man vara hos er?
- Vilka värderingar vill ni förknippas med?



Kapitel 3. Arbeta vidare

Konsulter eller egenvård?

Ofta är det bra att låta en professionell konsult utbilda och utveckla arbetslag och ledning. Det kan handla om att öka kunskapen i vissa frågor eller om att vissa frågor är för känsliga att hantera enbart internt. Då är det bra att ta in någon utomstående som öppnar dialogen och för arbetet vidare.

Mycket går också att göra själv i sin arbetsgrupp, vid ett personalmöte eller i samband med konferenser. Nedan följer några tips på hur man kan gå vidare med extern hjälp, men även exempel på sådana övningar som du själv kan leda utan särskilda förkunskaper i ämnet. Använd dem gärna som ett komplement till professionell utbildning och för att hålla det etiska samtalet levande.

I. Att komma vidare med extern hjälp

I denna arbetsbok finns en del stöd för dig som vill arbeta på egen hand. Självklart är det ändå så att du förr eller senare behöver mer stöd än så. Det finns en hel del hjälp via internet och länkarna i arbetsboken. Många offentliga institutioner erbjuder också kostnadsfri hjälp. Använd dig även gärna av branschorganisationer, handelskammare och yrkesförbund eller genom nätverk i FöretagsAkademin 2.0.

Förr eller senare blir det oftast aktuellt att ta in extern hjälp av en konsult. Att ta hjälp av någon som inspirerar och håller igång mångfaldsarbetet är ofta en bra idé.

Det är också en god idé att redan från början koppla samman mångfaldsarbetet med ledarutveckling och arbetslagsutveckling. Framför allt är det oerhört viktigt att mångfalden är en fråga för ledningen och bedrivs med tydligt stöd från chefer och ledare.

Allt behöver kanske inte göras från början, särskilt inte om ni redan har påbörjat arbetet själva, och ibland finns även andra konsulter inkopplade inom andra områden. Då är det viktigt att bygga på det som redan finns eller pågår parallellt. Varje god insats utifrån bör därför givetvis skraddarsys.

Ibland kan samarbetet fortsätta under flera år, medan det i andra sammanhang blir fråga om en kortare inspiration. Du kan också be konsulten om verktyg som ni kan använda själva.

Det kan också vara kostnadseffektivt och lärorikt att prata med andra i nätverket om vad de har gjort eller planerar att göra och dela erfarenheter och/eller göra vissa insatser gemensamt.

Ta reda på vilka slags insatser som är relevanta i sammanhanget så att ni inte lockas att köpa något ni inte behöver.

I faktarutan finns exempel på vad som kan vara rimliga förslag på arbetsområden för din arbetsplats i samarbete med en eller flera externa konsulter.

Arbetsområden lämpliga för extern konsult

- Ledarutveckling och motivation
- Arbetslagsutveckling och motivation
- Drivkrafter och nulägesanalys
- Mäta och stärka arbetsplatsklimatet
- Metoder för eget mångfaldsarbete
- ABC om lagstiftningen
- Mångfald och arbetsrätt
- Forma eller bearbeta likabehandlingsplan/jämställdhetsplan
- Lönekartläggning
- Jämställdhetsintegrering
- Mångfaldsanpassad rekrytering
- Mångfald och varumärkesprofilering
- Mångfald, kommunikation och kundbemötande
- Mångfald, vision och mission
- Värdegrundsarbete – som ram för mångfaldsarbetet

II. Att arbeta på egen hand

Givetvis kan ni göra mycket på egen hand också. Starta med att skapa en dialog utifrån frågorna på de olika nivåerna som presenterats tidigare. Se också till att involvera ledningen redan från början och försäkra dig om att du inte är ensam med ansvar och engagemang.

Följ gärna någon slags struktur i arbetet och besluta om den redan från början så slipper ni hamna i konflikter kring metoden senare.

Nedan följer åtta steg ni kan använda i själva planeringen av och förberedelserna för mångfaldsarbetet.

Planering och förberedelser i åtta steg

- 1. Sätt samman en grupp** som arbetar aktivt med mångfalden. Tänk igenom vilka som ska delta och väg därvid in vilka som har särskild formell eller informell kompetens och vilka som berörs särskilt mycket av arbetet.

Försök att få gruppen att spegla den mångfald ni vill skapa. Ledningens delaktighet bör vara självklar.

- 2. Fundera tillsammans över** varför ni vill göra detta. Vilken nytta anser ni att ni har av ett mångfaldsarbete? Vad räknar ni med att vinna på det?

Börja med ledningen. Fastställ konkret hur ledningens stöd till mångfaldsarbetet kommer att se ut och vilka resurser som ska tillsättas, ekonomiskt, tidsmässigt och personellt – och framför allt varför.

Fortsätt så med övriga engagerade – vad är var och en beredd att investera och varför?

- 3. Se till att alla** får en grundläggande utbildning kring mångfald och kommunikation.

Ledningens och styrgruppens utbildning kan behöva utformas på ett särskilt sätt med särskild fördjupning, men alla i företaget bör få inspiration som ger baskunskap och skapar engagemang från början.

Ordna utbildningen internt, gå samman med andra företag och byt tjänster eller ta kontakt med en utbildare ni litar på.

- 4. Planera och organisera arbetet.** Undersök och analysera olika metoder att arbeta efter, vilken målgrupp eller fråga ni vill börja med. Jämför och välj en väg som passar er. Avgör också tidsmässigt hur länge ni ska arbeta med metoden innan ni utvärderar och hur utvärderingen ska gå till.

Var så konkreta som möjligt vad gäller innehåll och tidsflöde. Fundera också över hur arbetet ska samordnas



Kapitel 4. Övningar

Praktiska övningar för arbetsplatsen

I samband med kartläggningen av arbetsplatsklimatet eller som ett sätt att skapa ett första engagemang kan du använda övningarna nedan.

Bra tillfällen kan vara i samband med ett personalmöte eller konferens. Det behöver inte ta lång tid och ni behöver inte heller bli färdiga med era tankar. Till att börja med kan det räcka att bara väcka frågan i arbetslaget och skapa ett intresse.

1.

Isberget

Synligt och osynligt. Rita ett isberg, vars topp sticker upp över en vattenyta. Beskriv skillnaden mellan det som möter ögat när vi möter en människa (utseende, längd, språk, klädstil, gångstil, synliga funktionshinder m.m.) och det som finns under ytan (personlighet, vardagsliv, yrkesliv, intressen, kompetenser m.m.).

Du kan också lägga till ännu en nivå – under havsbotten – som handlar om det djupaste i en människa (hennes värderingar och drivkrafter). Diskutera kring detta utifrån ord som t.ex. fördom eller attityd, missförstånd eller nyfikenhet.

Om man vill kan detta vara en övning för att lära känna varandra. Man kan då låta var och en (alternativt två och två) berätta om något som finns under ytan.

Reflektera

Titta på uppslaget på sidan 20-21. Vem skulle du anställa i ditt företag? Varför? Varför inte?

2.

Värderingar

Ställ upp hela gruppen längs ena väggen i rummet. Rita upp siffrorna 1 till 4 på golvet. Markera fyra alternativa ställningstaganden, där 1 står för ”håller inte med alls” och 4 står för ”håller helt och hållet med”, medan 2 och 3 är grader däremellan.

Konstruera ett antal påståenden som innehåller värderingar. Börja gärna med oskyldiga påståenden som ”Sommar är bättre än vinter”. Sedan frågar du mer krävande som t.ex. ”Sverige är ett fördomsfritt land”. Deltagarna får då välja var på linjen de vill stå som svar på ditt påstående.

Exempel på påståenden

- Man bör ta seden dit man kommer
- Islam är en tolerant religion
- Akademiker är smartare än andra
- Att anställa funktionshindrade kostar mer än det smakar
- Det finns bara två kön
- Smälänningar är lite snålare än andra
- Muslimska män är mer jämställda än andra svenskar
- Bildade människor har mindre fördomar än obildade
- Jag litar mer på en läkare än på en lastbilschaufför
- Invandrare förtrycks i Sverige
- Det krävs mod för att bemöta rasismen
- Många som är emot rasism tiger

Placera ev. ett föremål i mitten så att vi måste välja att luta åt ja- eller nejsidan. Helt värderingsfria kan vi inte vara.

Sedan kan du fråga några deltagare om hur de tänker kring sitt val. Den som inte vill svara behöver inte. Den fysiska markeringen med kroppen är också ett synligt ställningstagande som ibland kan räcka.

Du kan också variera övningen för ett mindre antal deltagare genom att dra en linje på ett papper där alla får placera ett föremål, kanske sin ring, slipsnål eller dylikt.

Alternativt kan man också sitta runt ett mötesbord eller i en föreläsningssal och bara låta dem som håller med om påståendet ställa sig upp medan de som inte håller med sitter kvar.

Gör klart innan övningen börjar, vilka spelregler som gäller: ingen får kommentera någon annans ställningstagande.

Ett påstående måste alltid vara enkelt, rakt och tydligt och gärna provocerande. Någon kan tycka att påståenden som dessa känns fördomsfulla. Och det är de, flera av dem, just för att inspirera till ett ärligt ställningstagande. Därför är det viktigt att tydliggöra att detta inte handlar om rätt och fel utan om just påståenden att ta ställning till.

Ställningstagandena ska inte kommenteras, varken av de övriga deltagarna eller av den som leder övningen. Detta för att var och en ska känna att deras åsikt får finnas och uttryckas.

Ibland när någon hör sig själv eller någon annan säga sin åsikt, kan den också förändras. Då är det fritt fram att flytta sig och ställa sig där det känns bättre.



Det hela ska gå så snabbt att åsiktshierarkier inte hinner bildas. Därför kan man då och då blanda in några ”ofarliga” frågor som t.ex. ”Fotboll är roligare än ishockey”.

Ledaren kan också efter varje sittning be några att berätta om sina tankar kring ställningstagandet, varvid de har möjligheten att svara om de vill eller säga ”pass” och stå över, men var noga med att inte ge utrymme för diskussion eller debatt.

Övningen brukar vara mycket inspirerande och provocera igång en dialog eller till och med inspirera till ett mer strategiskt mångfaldsarbete.

Ibland väcker den här övningen i all sin enkelhet också starka reaktioner och tydliggör åsiktsskillnader eller bristande kunskap. Och det är ju bra att det kommer fram!

Det kan då visa sig att där finns behov av t.ex. utbildning, arbetslagsutveckling eller värderingsarbete, kanske i samarbete med en extern konsult som kan leda dialogen och strukturen.

Reflektera

Vilka raka, provocerande påståenden vill du testa i din organisation?

3.

Fyra hörn

Vid en fyra hörn-övning ger ledaren gruppen fyra valmöjligheter utifrån en given situation.

Du kan själv konstruera sådana exempel ur vardagslivet.

Be några berätta om sitt ställningstagande – om de vill det.

Exempel. Den värsta formen av diskriminering är ...

1. när man blir utesluten från gemenskapen
2. när man får lägre lön
3. när man inte får anställning
4. när (något annat än det ovanstående)

Reflektera

Vilka frågor är relevanta för ditt företag?

4.

Härskartekniker

Den norska socialpsykologen och politikern Berit Ås myntade begreppet härskartekniker efter att ha upptäckt mäns metoder att hålla kvinnor ”på plats”. Enligt Ås används de av män mot kvinnor, men man kan förstås diskutera om det inte går att skönja dem i många fler sammanhang.

De fem härskarteknikerna kan man diskutera kring ganska länge och på olika sätt. Man kan också göra rollspel kring dem.

Obs! Man kan ha olika positioner i olika sammanhang. Man kan också uppfattas av andra på ett helt annat sätt än man ser på sig själv.

1. Osynliggörande. Låtsas som om någon är luft, inte låtsas om det någon säger, gå vidare med mötet som om inget sagts, ta upp samma sak som någon redan sagt och ta äran åt sig själv, avbryta eller förflytta fokus.

2. Förlöjligande. Klappa på huvudet, använda nedsättande uttryck, sexualisera, göra någon till ett känslöknippe, generalisera i nedsättande syfte, omyndigförklara.

3. Undanhållande av information. Fatta de avgörande besluten i bastun, lobba med utvalda i korridoren, ljuga eller slingra sig för att slippa göra avkall på sin position.

4. Påförande av skuld och skam. Få någon att känna sig otillräcklig, oduglig, pinsam eller annorlunda, skylla på någon annan, lägga ifrån sig ansvar på ett orättvist sätt.

5. Dubbelbestraffning. Hur man än vänder sig så blir det fel, slitning mellan jobb och hem eller mellan olika ansvarsområden på jobbet.

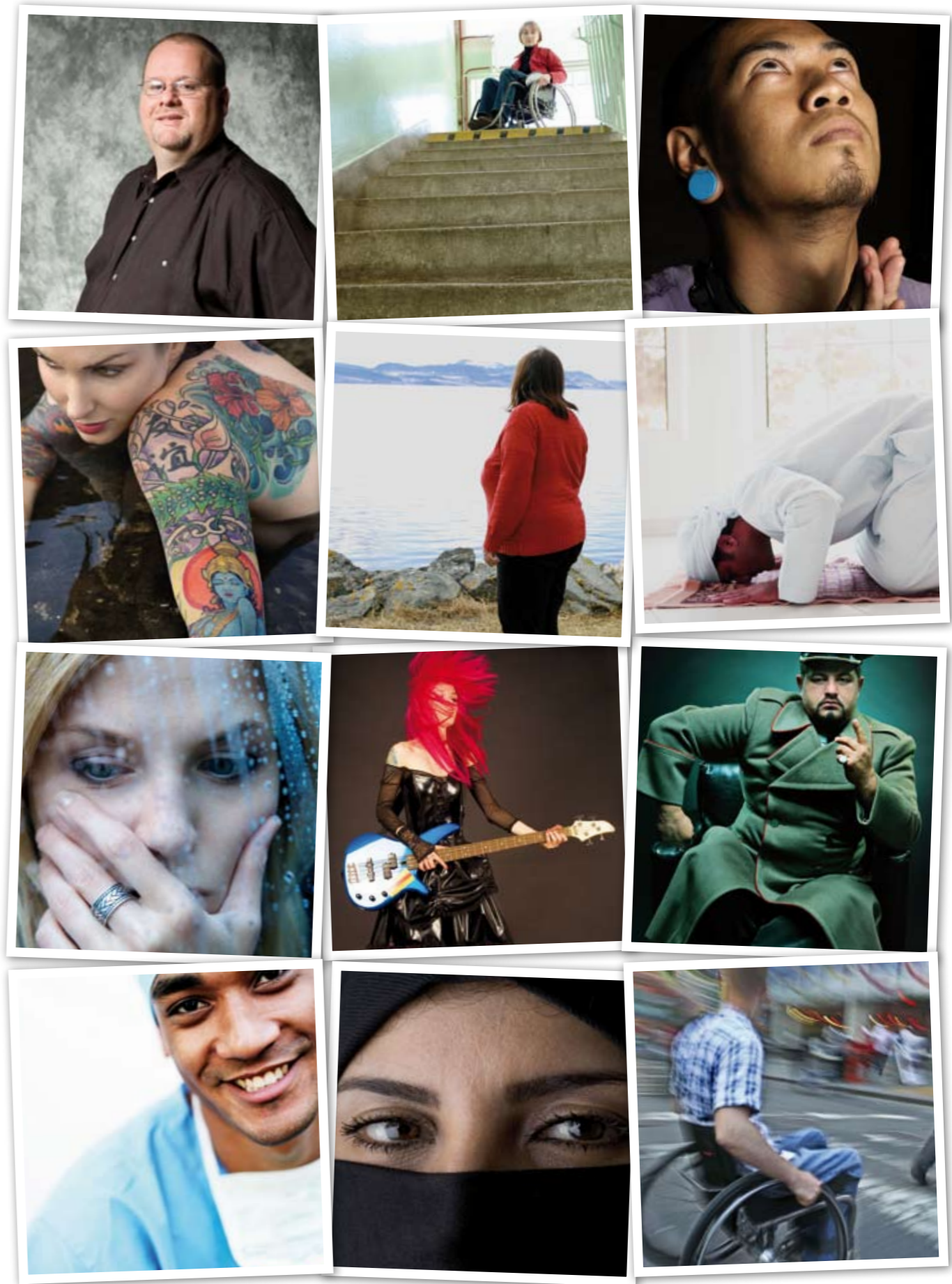
Reflektera

Finns det även motståndstekniker? Vilka då?





Vem skulle du anställa i ditt företag? Varför? Varför inte?



Vem skulle du anställa i ditt företag? Varför? Varför inte?



Kapitel 5. Goda exempel

Företag satsar på mångfald

Stora företag

De stora företagen har insett värdet av mångfald. Detta tyder på att mångfaldsmedvetenhet inte längre är en extra krydda för särskilt intresserade, utan ett självklart integrerat förhållningssätt också i samhällets ledande skikt. Här följer några citat från de stora sammanhangen:

MAX Hamburgerrestauranger

”Genom att utbilda våra chefer i vad det innebär att ha en funktionsnedsättning och med detta en svagare självkänsla, så minskar vi fördomarna. Detta har för oss på MAX varit nyckeln till att se vad dessa individer kan istället för vad de inte kan.” Det menar Pär Larshans, personal- och hållbarhetschef.

”Långsiktigt kommer vi att ha lättare att klara vår personalförsörjning men kortsiktigt stärker detta vårt varumärke genom att vi stödjer en målgrupp som kan vara så stor som 10 % av Sveriges befolkning.”

Volvo

”Om en kvinna kommer in i en bilhall så är sannolikheten högre att hon är ute efter att köpa en bil eftersom män i större utsträckning tittar runt av rent intresse,” säger Britt Älvsäter Thomason. ”Om en kvinna med slöja kommer in i bilhallen? Hur kan vi då utbilda våra försäljare så de bemöter henne på rätt sätt och alla parter känner sig bekväma i kontakten?”

Marknadsföringen kan ytterligare målgruppsanpassas med en mångfaldsstrategi och riktas till nya grupper som tidigare varit förbisedda.

”Vad är en modern familj idag? Är det en ensamstående med barn, ett homosexuellt par eller en traditionell kärnfamilj? Hur kan vi utgå från en bredare bild på familjen och se vilka behov det skapar och omvandla dem till affärsmöjligheter? Det är frågor som öppnar perspektiven och kan öka försäljningen,” menar Britt Älvsäter Thomason.

Vad kan vi småföretagare göra?

När du som småföretagare läser om de stora företagens insatser kanske du tänker att det är lätt för dem att satsa på detta. Men hur ska ditt företag få tid och råd att göra något? Det är i dessa lägen du har särskild nytta av dina nätverk, till exempel i FöretagsAkademin 2.0.

Använd dig av dina kontakter och de kompetenser som finns där och gå samman kring de insatser ni vill göra så blir det både effektivare och billigare. Dessutom är det roligare med samverkan i nätverk!

På nästa sida följer ett inspirerande exempel från Malmö, där små företag kan dra nytta av erfarenheterna från varandra och från större företag just vad gäller mångfaldsfrågor. Det handlar om den ideella föreningen MINE – Mångfald i näringslivet.

Ikea

”Vi vill inte ha en ja-sägande organisation, för om alla tänker lika vet vi att det inte blir så mycket tänkt. Och vi vill att kunderna ska känna igen sig i personalen.”

Det säger Henrik Dider, personalchef på Ikea i Kungens Kurva, apropå Ikeas arbete med mångfald.

Använd dina nätverk

Mångfaldsarbete kan med fördel bedrivas i nätverk – det ökar också mångfalden och bredden i själva processen.

Företag i Malmö samverkar i MINE

Den ideella föreningen MINE är en sammanslutning av små, medelstora och stora företag som valt att satsa på mångfald. Ett viktigt mål med verksamheten är att öka förståelsen för de fördelar och rena affärsvinster som en mångkulturell och integrerad organisation ger.

MINE pratar inte bara om mångfald. Föreningen verkar för reella förändringar. Genom MINE får medlemmarna personlig rådgivning och assistans vid mångfaldsrekrytering. De får verktyg att analysera behov i företaget, hjälp att ta fram mångfaldsplaner, mentorskapsutbildning, ett stort kontaktnät och möjligheter att träffa andra företagare. Och inte minst – att dela med sig av sina erfarenheter och ta del av andras.

Föreningen fungerar också som opinionsbildare kring integrations- och mångfaldsfrågor och har idag ett 40-tal medlemsföretag.

Ett konkret exempel på att företagens engagemang kan användas till att utforma någonting användbart, är den mångfaldsrekryteringsguide som MINE lanserar hösten 2010.

”Vi arbetar hela tiden utifrån våra medlemsföretags behov. Medlemmarna är aktiva i processen med att ta fram nya verktyg och metoder som underlättar mångfaldsarbetet. Ett bra exempel är den rekryteringsguide som vi tagit fram under året. Den vänder sig till alla som arbetar med nyrekrytering. Syftet med guiden är att bredda perspektiven och därigenom våga anställa den som är bäst lämpad för arbetet, oavsett etnisk bakgrund,” säger Tom Magnusson, verksamhetsansvarig i MINE.

Reflektera

Vilka nätverk kan du använda dig av?



Kapitel 6. Länkar

Kunskapsbanker på nätet

Diskriminering

DO, Diskrimineringsombudsmannen www.do.se

Antidiskrimineringsbyrån www.adbkalmar.se/natverket.php

Europeiska Kommissionen, antidiskriminering www.stop-discrimination.info

IFAU, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering www.ifau.se

Etnicitet

MINE - Etnisk Mångfald i Näringslivet www.mine.se

Sverige mot rasism www.sverigemotrasism.se

Tillgänglighet

De Handikappades Riksförbund www.dhr.se

Dövrörelsen i Sverige www.sdrf.se

FIFH Malmö www.fifh.com

Handikappförbunden www.hso.se

Handikappupplysningen www.hu.sll.se/gn/opencms/web/HU/

Handisam www.handisam.se

Hjälpmedelsinstitutet www.hi.se

Hjälpmedelsinstitutets länklista www.hi.se/templates/Page____195.aspx

Hörselskadades Riksförbund, HRF www.hrf.se

Iris, företag och produkter för synskadade www.iris.se

Iris Svartkrogen, åt en middag i mörker www.irissvartkrogen.se

SiSUS, Socialstyrelsens institut för särskilt utbildningsstöd www.sisus.se

Synskadades Riksförbund www.srfriks.org

Riksförbundet Attention - neuropsykiatriska funktionshinder www.attention-riks.se

Jämställdhet

Allt om jämställdhet
www.alltomjamstalldhet.se

European Project on Equal Pay
www.equalpay.nu/se_main.html

KvinnorKan, Kvinnor och män på lika villkor
www.kvinnorkan.se

Män för jämställdhet www.mfj.se

Stiftelsen Kvinnoforum www.kvinnoforum.se

SCBs jämindex
http://www.h.scb.se/SCB/BOR/SCBBOJU/JAM_HTM/index.asp

Women to the top www.women2top.net

FöretagsAkademin 2.0

FöretagsAkademin 2.0 www.foretagsakademin.org

Malmö stad www.malmo.se/naringsliv

Malmö Företagsgrupper www.malmoforetagsgrupper.se

Piku AB www.piku.se

Svenska ESF-rådet www.esf.se

Övriga

Arbetsförmedlingen www.af.se

Banverket www.banverket.se

Etik i Arbetslivet AB www.etikarbetslivet.se

E.On www.eon.se

Industriellt Utvecklingscentrum www.iuc.se

LO www.lo.se

Malmö högskola www.mah.se

Unionen www.unionen.se

Svenskt näringsliv www.svensktnaringsliv.se



Källor

Här följer några av de källor som använts vid författandet av denna arbetsbok.

Cultural diversity in Organizations, Taylor Cox, Berrett-Kohler Publishers Inc., 1994

DO, www.do.se

Intersektionalitet, Paulina de los Reyes, Diana Mulinari, Liber 2005

Jämlikhet och mångfald, Seyla Benhabib, Daidalos 2004

MINE, www.mine.se

SCB, www.scb.se

SKL, www.skl.se

Skriften Mångfald i arbetet, 8 steg för små och medelstora företag
Europeiska kommissionen 2006

Skriften Mångfald i praktiken - ett utvecklingsarbete i Östergötland
Marco Helles, Eva Löfgren, Nick Hammari m fl, 2001

WorkUSA 2002, Watson Wyatt World Wide Research Reports

Företagsexemplen på sid 22 är hämtade från www.prevent.se och www.women2top.net/se/volvo.html

Om du vill ha fler tips på litteratur och fördjupning eller veta mer exakt var i källorna du hittar stöd för något som står i texten, så är du välkommen att höra av dig direkt till författaren Anna Rosengren. Kontaktuppgifter hittar du på www.etkiarbetslivet.se



