

Övning

Case 1 Diskriminering

Aida arbetar som enhetschef inom socialförvaltningen i Eslöv kommun. Hon har arbetat på tjänsten i fyra år men har det senaste året vikarierat på en annan cheftjänst inom kommunen och således varit tjänstledig från sin ordinarie tjänst. Vikariatet innebar inte något löneyft utan fungerade för Aida mer som en möjlighet att pröva något nytt och bredda sin kompetens.

Anders, som i sin tur vikarierade för Aida, fick 3000 kronor mer i månaden än vad Aida hade ursprungligen. Han har nu dessutom fått en tillsvidareanställning som enhetschef inom samma förvaltning och har behållit sin lön från vikariatet för Aida. Då Aida och Anders har likvärdig utbildningsbakgrund men Aida mer erfarenhet av ledarskap än Anders upplever Aida att hon är felaktigt lönesatt och kontaktar sin chef, som hänvisar till att de måste betala Anders mer eftersom det är enda sättet att få in manliga chefer inom området. Aidas chef avvisar därför hennes krav om mer i lön.

Aida kontaktar då Vision eftersom hon anser att hon har mindre lön än sin manliga kollega just på grund av att hon är kvinna.

1. Vad kan Vision göra i situationen?
2. Om Vision väljer att tvista, hur ska detta gå till?
3. Om Vision väljer att tvista, hur hanterar Vision situationen på arbetsplatsen där medarbetarna (varav många Vision-medlemmar och potentiella medlemmar finns) tycker att Vision borde fokusera på dem istället för att lägga ner så mycket tid på en chef som ändå har så bra betalt?
4. Kan Visions ställningstagande och agerande bli rekryterande?

Diskutera frågan i gruppen och utse en rapportör som ska redovisa i storgrupp. Som synes av frågeställningarna är syftet både att hantera den rättsliga frågan om eventuell diskriminering samt att hantera situationen på arbetsplatsen.