

Övning

Case 3 Diskriminering

Erik är 29 år och har arbetat som HR-konsult sedan examen 6 år tillbaka. Han arbetar inom en förvaltning i Stockholm Stad och känner att han gärna skulle vilja komma till en annan förvaltning för att utveckla sig inom yrket. När en tjänst utlyses på denna söker Erik. Han kommer tillsammans med 4 andra på intervju. Efter intervjun meddelas Erik att han inte har fått tjänsten och att den gått till en sökande som är 47 år gammal. När Erik efterfrågar dennes meriter visar det sig att Erik har längre erfarenhet av yrket än den som fick tjänsten och anser sig då vara mer kvalificerad. Erik kontaktar därefter chefen som tagit beslutet om att anställa den andre personen. Han får till svar att det krävs en viss ålder och pondus för att klara av att genomföra uppgifterna på ett tillfredsställande sätt i denna förvaltning.

Mot bakgrund av detta anser Erik att han blivit åsidosatt på grund av sin ålder och kontaktar därför Visions avdelning.

1. Vad kan Vision göra i denna situation?
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 medlemmar i Vision och potentiella medlemmar finns) också anser att Erik är alldeles för ung för att kunna klara av jobbet.
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.