

# Fackligt program för integrations- och mångfaldsarbete

*Sammanhållning, gemenskap och enighet – ger ett starkt fack*



Facket för Service och Kommunikation

# Innehållsförteckning

Inledning .....	1
Om SEKO .....	2
Vad säger lagen?.....	4
SEKO på arbetsplatsen .....	5
Åtgärder, lokalt och centralt .....	6
Är det invandrarnas fel att Sverige förändras? .....	10

## *Bilagor*

Verktygslåda .....	13
Om du har blivit trakasserad eller diskriminerad ...	15
Liten ordlista .....	17

# Inledning

Integrations- och mångfaldsfrågor är väl inga viktiga fackliga frågor – eller?

Jag skulle vilja påstå att dessa frågor är en av hörnstenarna i fackföreningsrörelsens ansvar och uppdrag. Vår styrka är inte självklar, den bygger på att vi håller ihop. Det fackliga löftet innebär att vi lovar varandra att aldrig någonsin under några omständigheter arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi tillsammans kommit överens om. Varför är det så viktigt? Jo, därför att annars äventyras allas villkor och lön. Gemenskap för styrka handlar egentligen väldigt mycket om den egna personliga nyttan.

Men villkoren och samhörigheten på en arbetsplats är inte bara en fråga om kampen för högre lön och bättre villkor. Alla vill vi väl också ha en bra känsla i magen när vi går till jobbet. De flesta av oss tillbringar otroligt mycket tid av våra liv på arbetet tillsammans med våra arbetskamrater. Fördomarna finns ibland oss och vi kan möta både trångsynthet och intolerans även på arbetsplatsen. Som fackförening kan vi dock aldrig acceptera att människor behandlas sämre på grund av hudfärg, tro, sexuell läggning eller kön.

När vi använder vår fackliga styrka för att motverka diskriminering i arbetslivet, lever vi upp till fundamentet i det fackliga uppdraget, nämligen att hålla ihop. Vi gör det också med den fasta övertygelsen om att vi alla tjänar på det.

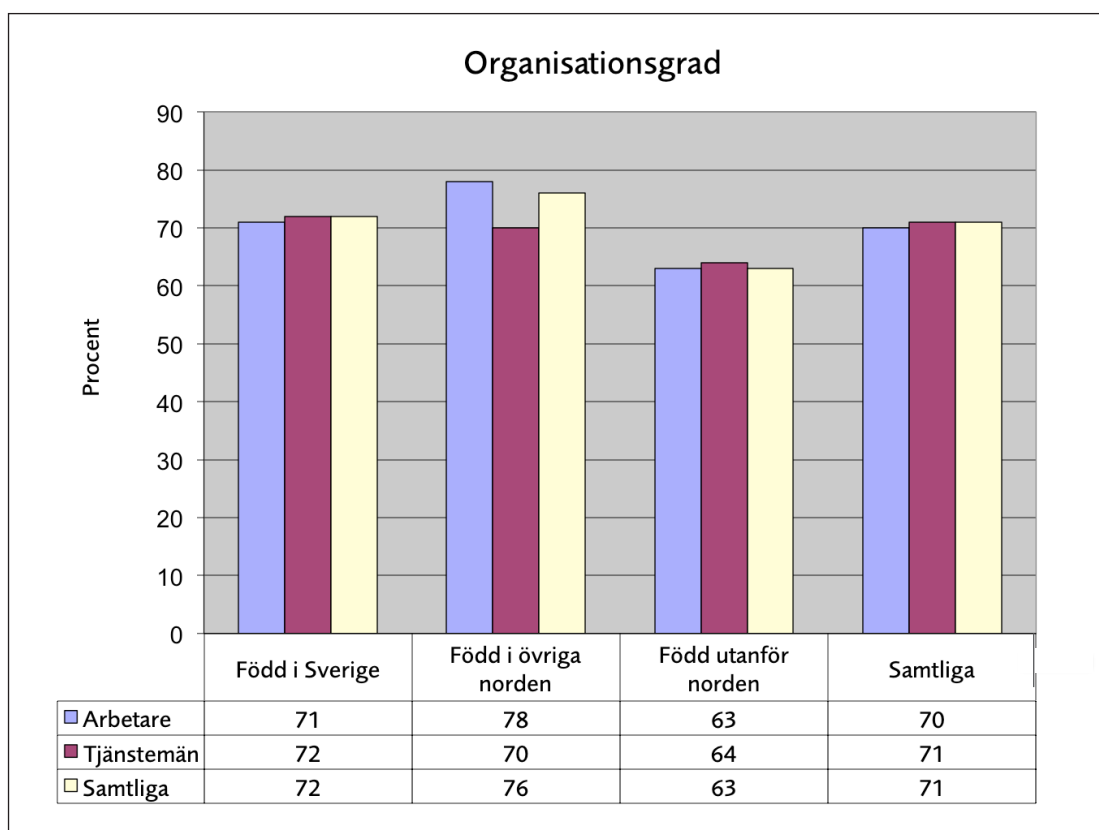
Därför ska SEKO aktivt och på alla nivåer arbeta för rättvisa och mot diskriminering. Vi ska göra det i förhandlingar om rekrytering, lön, anställningsvillkor, arbetsmiljö och i situationer där någon av våra medlemmar blivit utsatta för diskriminering. Vi ska också aktivt och oförtrutet bedriva ett förebyggande arbete mot fördomar, främlingsfientlighet och rasism med vår fackliga värdegrund som riktmärke. Vi ska göra det för att försvara en enskild individ som drabbats och vi ska göra det för att försvara våra gemensamma villkor.

Janne Rudén  
Förbundsordförande

## Om SEKO

SEKO är en idéburen och demokratisk organisation. Våra övergripande mål är att förbättra och bevaka våra medlemmars villkor och arbetsmiljö samt att motverka orättvisor i form av godtycke, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatserna och i samhället.

Det är förbundets medlemmar som genom sin delaktighet och sitt engagemang formar förbundets verksamhet och ställningstaganden. Därför är det också viktigt att våra företrädare i SEKO speglas av hur vårt medlemskollektiv ser ut – unga, äldre, kvinnor, män, olika sexuell läggning och personer med olika etnisk bakgrund. Fackföreningsrörelsens arbete med integrations- och mångfaldsfrågor ska inte begränsas till att bevaka våra medlemmars intressen eller till att ge stöd och hjälp till dem som drabbats av diskriminering på arbetsplatsen. Vi ska också aktivt arbeta för att förebygga och förhindra diskriminering. Att individer ute på arbetsplatserna och bland våra medlemmar har olika kunskaper och erfarenheter är en tillgång för vår organisation och leder till att vår verksamhet utvecklas och blir bättre.



*Organisationsgraden bland födda utanför Norden är lägre än bland svenskfödda både bland arbetare och bland tjänstemän<sup>1</sup>. Födda utanför Norden som har ett fackligt förtroendeuppdrag är 10 procent bland männen och fyra procent bland kvinnorna. Jämfört med 14 respektive tio procent för födda i Sverige.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Källa AKU.

<sup>2</sup> Röster om facket och jobbet 2007.

SEKOs verksamhet och värdegrund bygger på uppfattningen om alla människors lika värde och rätt, i enlighet med FN-deklarationen om mänskliga rättigheter och ILO-konventionerna. De fastställs på kongressen som är vårt högsta beslutande organ och finns nedskrivna i våra stadgar, där står bland annat att förbundet ska:

- verka för jämställdhet mellan kvinnor och män.
- främja integration och mångfald i arbetslivet och samhället i övrigt.
- i den fackliga verksamheten och i övrigt gagna en samhällsutveckling med ökad jämlikhet på grundval av politisk, social, kulturell och ekonomisk demokrati.

### **Styrdokument för fackligt integrations- och mångfaldsarbete**

Det här handlingsprogrammet beskriver vårt fackliga uppdrag och ansvar. Det ger också en rad exempel på hur vi kan jobba lokalt och centralt med att kartlägga våra arbetsplatser och aktivt jobba förebyggande med värderingsfrågor, för att motverka diskriminering och kränkningar. Programmet tar fasta på att arbetet måste ske planmässigt och målinriktat.

Verksamhetsmål, aktiviteter och tidplan för integrations- och mångfaldsarbetet kommer att fastställas i SEKOs verksamhets- och aktivitetsplan.

## Vad säger lagen?

Mångfaldsbegreppet tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen. Lagen talar om att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för att motverka och förebygga diskriminering i arbetslivet. Facket har en särskilt viktig roll i bevakningen av skyddet mot diskriminering i arbetslivet.

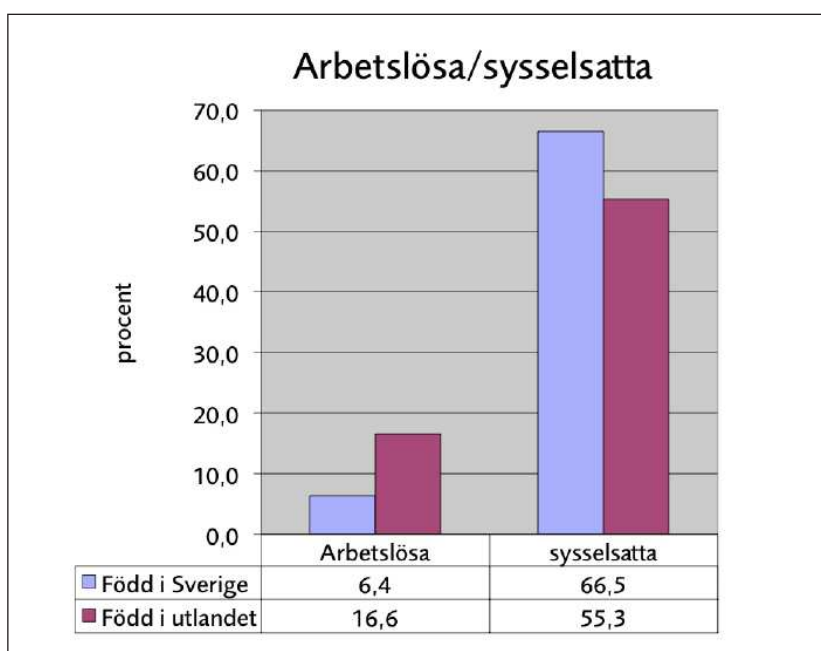
Diskrimineringslagen ställer även krav på att arbetsgivare ska främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Enligt diskrimineringslagen får inte arbetsgivare diskriminera eller trakassera en anställd. Det är också förbjudet att utsätta en anställd för repressalier, det vill säga negativa följder av att personen har påtalat eller anmält diskriminering.

Arbetsgivaren och den fackliga organisationen ska samverka om så kallade aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter.

## SEKO på arbetsplatsen

Direkt och indirekt diskriminering av personer med utländsk bakgrund förekommer i arbetslivet. Studier visar att personer med utländsk härkomst oftare förlorar sitt arbete vid lågkonjunktur, har tillfälliga anställningar, lägre löner och sämre utvecklingsmöjligheter än dem med nordisk härkomst. Att på detta sätt systematiskt särbehandla vissa grupper på arbetsmarknaden går stick i stäv med våra grundläggande värderingar om alla människors lika värde och bidrar till att undergräva den fackliga samanhållningen.



Diagrammet visar att arbetslösheten var nästan 10 procentenheter högre bland personer födda utomlands jämfört med personer födda i Sverige, Samtidigt var sysselsättningsgraden drygt tio procentenheter högre bland Svenskfödda jämfört med personer födda utomlands.<sup>3</sup>

För att alla ska få lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet behövs ett målinriktat och planmässigt arbete. Ett första steg är att kartlägga och analysera nuläget på arbetsplatsen. De fakta som kommer fram i kartläggningen ska sedan ligga till grund för den plan som tydligt visar vilka mål arbetsplatsen tänker nå och vilka konkreta åtgärder som behövs för att nå de uppsatta målen.

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren ansvar för att, i samverkan med den fackliga organisationen, aktivt arbeta med åtgärder när det gäller etnisk tillhörighet, trosuppfattning och kön. Arbetsgivaren ansvarar också för att regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa i arbetet.<sup>4</sup> Den fackliga organisationen är skyldig att samverka med arbetsgivaren om aktiva åtgärder.

3 Källa: AKU 1:a kvartalet 2011.

4 Detta regleras i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete § 8.

# Åtgärder, lokalt och centralt

Det finns ett antal saker som den lokala och centrala fackliga organisationen kan driva för att alla ska få lika rättigheter och möjligheter i fråga om rekrytering, arbetsförhållanden, anställnings- och lönevillkor arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter. Här följer några exempel.

## Lokalt

- a. Kartlägg och analysera arbetsplatsen. Detta kan exempelvis ske genom enkäter, individuella intervjuer, gruppintervjuer eller arbetsplatsträffar.

I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete finns stöd för arbetet med att systematiskt undersöka och bedöma risker i arbetet. Enkäter och intervjuer kan ge en bild av förhållanden som innebär psykiska påfrestningar på arbetsplatsen. Åtgärder för lika rättigheter och möjligheter kan kopplas på detta arbete.

- b. Gör en handlingsplan. Använd kartläggningen för att analysera och göra en handlingsplan. Den kan exempelvis innehålla åtgärder inom områden som:

*Rekrytering.* Utbilda chefer, personal och den fackliga organisationen i rekrytering utan diskriminering, granska kravprofilen ur ett diskrimineringsperspektiv, se över intervjufrågorna med mera.

Sträva efter att medlemskårens sammansättning avspeglas när vi väljer företrädare inom förbundet. Utbilda valberedningarna och målmedvetet arbeta för detta.

*Trakasserier.* Utbilda i attityd- och beteendefrågor på arbetsplatsen, till exempel vilket språkbruk som får användas när det gäller, fikarumshumor, bilder på väggarna med mera. Arbeta fram en policy tillsammans med arbetsgivaren och sprid bland alla anställda. Gör en beredskapsplan över lämpliga åtgärder om trakasserier inträffar. Ge medlemmar som utsatts för diskriminering ett tydligt och uttalat stöd.

*Lön.* Gör en lönekartläggning med särskilt fokus på osakliga löneskillnader mellan anställda med utomnordisk respektive nordisk bakgrund.

*Utbildning och kompetensutveckling.* Genomför årliga utvecklingssamtal med alla anställda och fastställ individuella planer som följs upp följande år.

Gör en kompetensmatris, det vill säga ett underlag där det framgår vilka krav på kompetens som finns i arbetet, vilken kompetens de anställda har i dag och vilken ytterligare kompetens som kommer att behövas i framtiden. I exemplet på nästa sida ger kompetensmatrisen en överskådlig bild av vilken kompetens som finns för olika arbetsuppgifter: befintlig kompetens (blått), planerad kompetensutveckling (grönt) och avsaknad av kompetens (ingen färg).

Under sammanställningen summeras befintlig kompetens (blått) och behovet av kompetensutveckling på företaget. Den visar också differensen, som är grunden för planeringen av kompetensutveckling på företaget och de personliga utvecklingsplanerna. Notera att alla inte behöver kunna allt.



## Exempel på mångfaldsarbete i SEKO

På Tomtebodas Postterminal, har man jobbat med mångfaldsplaner med fokus både på jämställdhet och på integration sedan 2001. Man har exempelvis genomfört lönekartläggningar och kartlagt andelen personer med utomnordisk bakgrund i ledande positioner. Det lokala facket har varit involverade i kartläggningsarbetet på arbetsplatsen och i arbetet med att definiera och föreslå åtgärder för att motverka diskriminering.

Här nedan följer några exempel på aktiva åtgärder som kan finnas med i en sådan plan:

1. Att erbjuda anställda utbildning i Svenska
2. Att genomföra seminarium för chefer och ledare om etnisk diskriminering och om mångfald i arbetslivet.
3. Att genomföra åtgärder för att uppmuntra anställda med utomnordisk bakgrund att söka lediga arbetsledarjobb.
4. Att informera anställda som är födda i andra länder om pslc 2004 (pensionsgrundande tid från sina tidigare hemländer).
5. Att genomföra arbetsplatsträffar på temat integration och mångfald.
6. Att genomföra seminarium om mångfald i arbetslivet för all personal.

De mål man satt upp för integrations- och mångfaldsarbetet följs upp i samband med kommande kartläggning och redovisas i mångfaldsplanen. Där redovisas också hur och i vilken grad de planerade aktiva åtgärderna genomförts.

## Exempel på kompetensmatris

- Har tillräcklig kompetens
- Har ej tillräcklig kompetens – kompetensutveckling planeras
- Saknar kompetens på området

Aiza Ashok						
Bo Bengtsson						
Ali Abraha						
Elsa Eliasson						
Niklas Nilsson						
	Grund	Fördjupning 1	Fördjupning 2	Arbetsuppgift 1	Arbetsuppgift 2	Utbildning
<b>Totalt godkända</b>	5	3	3	2	3	4
<b>Behov</b>	5	5	3	5	4	5
<b>Differens</b>	0	2	0	3	1	1

Det går även att komplettera matrisen med olika typer av förmågor/färdigheter, till exempel språkkunskaper, förmåga att arbeta i projekt och andra kunskaper som är relevanta för arbetsplatsen/företaget.

- c. Utbilda förtroendevalda och medlemmar på arbetsplatsen i förebyggande diskrimineringsarbete och värdegrundsfrågor.
- Medlemsutbildning
  - Vår fackliga värdegrund
  - Grundläggande Facklig Utbildning (GFU)
  - Arbetsrätt Grund
  - Diskriminering
- d. Utred och driv diskrimineringsärenden. Tänk på att diskrimineringslagen är en lag för den enskilde individen. Det innebär att den fackliga organisationen måste få individens godkännande innan det går att träffa en överenskommelse med arbetsgivaren. Dokumentation<sup>5</sup> av inträffade diskrimineringshändelser ska göras så snabbt som möjligt.
- e. Samverka med arbetsgivaren om åtgärder för att underlätta invandrares integration i arbetslivet. Till exempel genom att erbjuda praktikplatser, där möjlighet finns att pröva sin arbetsförmåga, språkförmåga och framför allt få visa sin kunskap och kompetens.
- f. Utse integrationsvariga.

## Centralt

- a. Utbilda förhandlare, handledare och valberedare på alla nivåer i integrations- och mångfaldsfrågor.
- b. För in att etniska mångfaldsplaner ska upprättas och på vilket sätt samverkan ska ske i de centrala avtalen.
- c. Ge utbildning och stöd till handledare i att föra samtal kring värderingsfrågor, främlingsfientlighet och rasism.
- d. Utbilda debattörer<sup>6</sup> som kan få igång diskussioner på möten, arbetsplatsträffar etc.
- e. Bedriva opinionsbildning mot diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.
- f. Bygga upp en verktygsbank med tips och råd i arbetet med värderingsfrågor.
- g. Hjälpa förtroendevalda, klubbar och avdelningar i diskrimineringsfrågor samt i förekommande fall driva centrala förhandlingar.
- h. Utse ansvariga för integrations- och mångfaldsfrågor.

---

<sup>5</sup> Längst bak i handlingsprogrammet finns en blankett för anmälan.

<sup>6</sup> Inom ramen för LOs handlingsplan för ett förbundsgemensamt arbete för att motverka främlingsfientlighet och antidemokratiska krafter ”Alla kan göra något”, ska ett antal ”debattörer” utbildas.

# Är det invandrarnas fel att Sverige förändras?

Den svenska arbetsmarknaden har förändrats på flera sätt och av många olika orsaker. Maktbalansen har under de senaste tjugo åren förskjutits till arbetsgivarnas fördel. Det har resulterat i en allt mer flexibel arbetsmarknad, på arbetsgivarens villkor. Starka fackliga strukturer har slagits sönder och många arbetsplatser är en blandning av fast- tim-, och tidsbegränsat anställda blandat med inhyrd personal och upphandlade entreprenader. På sådana arbetsplatser är det inte lika lätt att känna samhörighet, trots att det i själva verket är viktigare än tidigare. Ett av skälen till att detta kunnat ske är att den fackliga organisationsgraden har minskat, delvis till följd av de förändringar som här räknas upp. På den nya omdanade arbetsmarknaden blir det också allt tydligare att de arbetstagare som har den svagaste anknytningen också drabbas hårdast. Vi får en allt mer tudelad arbetsmarknad med större skillnader i lön, anställningsform, arbetsmiljö etc. Här följer några exempel på förändringar som skett:

## 1. Strukturförändringar, rationaliseringar och avregleringar

Större verksamheter styckas upp och sidoverksamheter knoppas av, avknoppade tjänster köps vid behov. Verksamheter avregleras och konkurrensutsätts, priset på tjänsterna har pressats och arbetsorganisationerna har slimmats.

## 2. Upphandling av entreprenader och tjänster

Strukturförändringar, rationaliseringar och avregleringar leder till en ökad upphandling av entreprenader och tjänster. För den anställde innebär det att den verksamhet de jobbar i med vissa intervaller kan byta huvudman och att villkoren kan förändras.

## 3. En växande bemanningsbransch

Många företag använder inhyrd personal vid arbetstoppar och kan på så sätt hålla nere kostnaderna för anställda, kompetensutveckling och rekrytering.

## 4. F-skattsedel

Det förekommer att oseriösa arbetsgivare säger upp anställda och ger dem samma jobb tillbaka med F-skattsedel. Arbetsgivaren slipper undan arbetsgivaransvar och sociala avgifter.

## 5. EUs utstationeringsdirektiv

När en arbetstagare är anställd av en arbetsgivare i ett EU-land men tillfälligt utför arbete i ett annat EU-land, gäller en blandning av hemlandets och arbetslandets regler. Skatter och sociala avgifter betalas i hemlandet. Det är också hemlandets anställningsskydd som gäller. Lönen är en förhandlingsfråga, dock har fackets möjligheter att kräva lika lön för lika arbete försvårats genom en begränsad strejkrätt.

## 6. Otrygga villkor för invandrad arbetskraft

Arbetsstillståndet är knutet till anställningen. Det innebär att om den anställda sägs upp, tvingas denna återvända till sitt hemland om denna inte hittar ett nytt jobb inom tre månader. Med hot om utvisning kan oseriösa arbetsgivare få arbetare från andra länder att gå med på låga löner och dåliga arbetsvillkor.

## 7. Hög arbetslöshet och försämrad arbetslöshetsförsäkring

Hög arbetslöshet parat med ett stramare regelverk i arbetslöshetsförsäkringen och lägre dagpenning vid arbetslöshet pressar ner priset på arbete.

Tillsammans matchar förändringarna ovan arbetsgivarens önskan om att minska sina kostnader och precisionsbemanna sin verksamhet, det vill säga bara betala för exakt rätt mängd arbete, i varje givet ögonblick. Genom färre fast anställda och genom att de anställdas löner och villkor pressas neråt. Det blir svårare för konkurrensutsatta grupper/branscher att bibehålla sina anställningsvillkor och för den enskilde, om denne har en lös anknytning till arbetsmarknaden, har det blivit svårare att få ett fast heltidsjobb.

På en arbetsmarknad med många otrygga jobb och stora skillnader i villkor, skapas det lätt sociala spänningar som i sin tur kan bädda för fördomar, främlingsfientlighet och populism. De värderingsförskjutningar som vi sett i samhället har gjort det mer rumsrent att uttrycka sig fördomsfullt, generaliserande eller till och med rasistiskt. Dessa faktorer har också exempelvis Sverigedemokraterna tagit som intäkt för sin högerpopulistiska politiska retorik där enkla lösningar ska lösa komplicerade problem. Bland annat argumenterar man för en mindre generös flyktingpolitik som ett sätt att lösa problemen med hög arbetslöshet, otrygga anställningar, dåliga arbetsvillkor och ökande klyftor i samhället.

Värderingsförskjutningar har den obehagliga egenskapen att de tenderar att komma smygande och ge en gradvis tillvänjning mot en ny normalitet, därför måste vi vara uppmärksamma. Förändringarna på arbetsmarknaden och i samhället ställer höga krav på oss som facklig organisation att bidra till kunskap, sammanhållning och till mer tolerans i arbetslivet. Om en diskriminerande människosyn får ta plats på våra arbetsplatser kommer den att påverka attityder, förväntningar och relationer mellan alla som jobbar där. Integration börjar där vi är och vi har alla ett ansvar i vardagen, inte minst på våra arbetsplatser. Att ignorera eller acceptera att någon diskrimineras är att diskriminera.

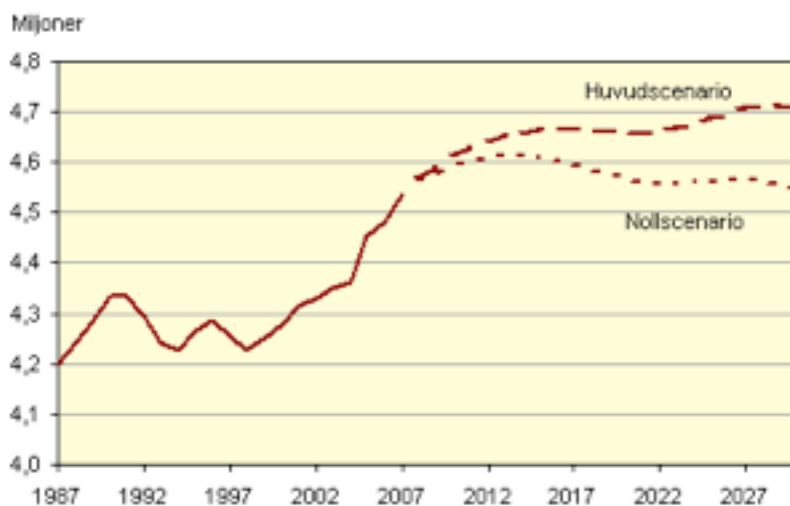
Samtidigt som stödet för Sverigedemokraternas politik har ökat, har främlingsfientliga partier i Danmark och Norge backat och SOM-institutets<sup>7</sup> attitydundersökningar visar att Svenskarna blir allt mer toleranta i synen på invandrare. Dock visar undersökningen att det finns en utbredd skepsis kring invandringpolitiken och nästan hälften av de tillfrågade instämmer i påståendet att Sverige borde ta emot färre flyktingar.

Publikationen ”arbetskraftsprognos 2009” som i huvudsak bygger på SCB:s senaste befolkningsprognos beräknar att Sveriges befolkning ökar med 900 000 personer fram till 2030. Större delen av ökningen utgörs av personer som är 65 år eller äldre. I prognosens ”huvudscenario” beräknas arbetskraften öka med 175 000 personer under samma tid. Enligt prognosen står utrikes födda för hela ökningen.

I prognosens ”nollscenario” antas det framtida arbetskraftsutbudet endast påverkas av den demografiska utvecklingen och ligger då i princip kvar på samma nivå som 2007. I åldrarna 20-64 år skulle befolkningen fram till 2030 alltså inte öka alls utan invandring.

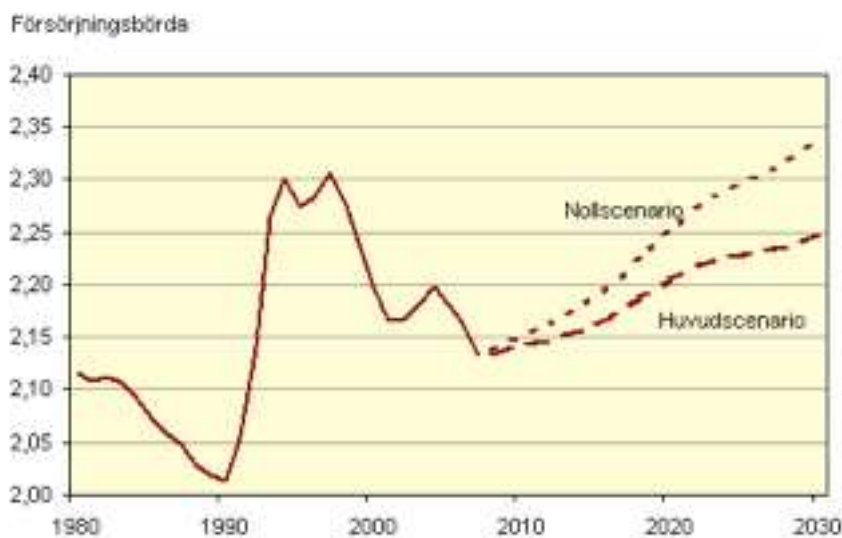
7

SOM-institutet är en opartisk undersökningsorganisation vid Göteborgs universitet. Sedan 1986 har SOM-institutet arbetat tillsammans med forskare inom en rad olika forskningsfält för att belysa opinioner och för att förstå svensk samhällsutveckling.



Diagrammet visar antal personer i arbetskraften 20–64 år enligt huvud- och nollscenariot för perioden 1987–2030. Prognos från 2008, utvecklingen fri från konjunkturvariationer.

Försörjningsbördan, det vill säga det mått som används för att beskriva hur mycket den yrkesverksamma delen av befolkningen måste producera för att försörja hela befolkningen, beräknas öka med fem procent i ”huvudscenariot” och med hela tio procent i ”nollscenariot”.



Diagrammet visar försörjningsbörda 1980–2030. Prognos från 2008, utvecklingen fri från konjunkturvariationer.

Dessa fakta visar tydligt att invandringen är en nödvändig och värdefull tillgång för Sverige, om vi ska klara välfärden framöver. Men vi måste bli mycket bättre på att ta tillvara den tillgång som invandringen utgör.

## Verktygslåda

- Mångfaldsplaner <sup>8</sup>
- Värderingsövningar <sup>9</sup>

Det kan vara knepigt att diskutera värderingar och skapa ett samtalsklimat som hela gruppen känner sig bekväm med och deltar i. Under arbetet med rapporten har handledarnas roll och situation i arbetet med värderingsfrågor på våra egna utbildningar kommit upp till diskussion. Det som bland annat kommit fram är att om eller när en deltagare fäller främlingsfientliga eller fördomsfulla kommentarer, tystnar ofta resten av gruppen. En sådan situation kan bli betungande för handledaren som på egen hand då måste ta ansvar för samtalet, hitta nya infallsvinklar och aspekter för att bredda och problematisera resonemangen. Gruppens passivitet ska inte tolkas som att de håller med om de fördomsfulla åsikterna, de kanske känner olust eller osäkerhet inför diskussionen och ämnet. Som en hjälp kan man använda sig av olika typer av värderingsövningar. Det är ett strukturerat sätt att inleda samtal kring frågor som saknar givna svar. I värderingsövningar får deltagarna tillfälle att tänka efter och ta ställning, träna sig i att uttrycka sina åsikter och motivera dem samt att lyssna på andra. När man jobbar med värderingsövningar ger man också alla deltagare möjlighet att komma till tals eftersom det går ut på att uttrycka sin åsikt fysiskt genom att byta plats i rummet.

När man leder en värderingsövning är det viktigt att tänka på att:

- ge utrymme för dem som vill motivera sin ståndpunkt.
- ingen får kommentera de andras svar.
- ledaren tar inte ställning eller värderar svaren.
- deltagarna får byta ståndpunkt när de vill under övningen.

Efter övningen kan åsikterna samlas ihop och en diskussion äga rum, men inte under själva övningen. Ett bra tips är att inleda övningen med några påståenden av mer lekfull karaktär.

### SEKOs värdesäck

Ett diskussionsverktyg som kan användas för att starta en dialog kring värderingsfrågor. Den kan användas exempelvis vid fikabordet, på seminarier, styrelsemöten eller vid utbildningar. Rygsäcken innehåller fyra olika kategorier kort, ibland med tillspetsade påståenden om jämställdhet, sexuell läggning, könsidentitet, homofobi och etnicitet, främlingsfientlighet och vardagsrasism samt påståenden och frågor kring jargong, attityder och etik.

### Termometern

Introduktion: Förklara för gruppen att det ligger en termometer på golvet. Den sträcker sig från en sida av rummet till den andra. Utse någon i gruppen att bestämma på vilken sida det är varmt

<sup>8</sup> Se avsnittet SEKO på arbetsplatsen.

<sup>9</sup> Vi bygger en verktygsbank där vi samlar tips och idéer på hur man kan jobba med värderingsövningar i studie verksamheten, på möten etc. Gå in på [www.seko.se/Arbetsmiljo/Diskriminering](http://www.seko.se/Arbetsmiljo/Diskriminering) och titta.

och på vilken sida det är kallt. Den varma sidan är för dem som håller med. Den kalla sidan är för dem som inte håller med. Låt deltagarna ställa sig på den grad som motsvarar vad de tycker. Påminn också om att det är tillåtet att byta åsikt under övningen.

Låt sedan någon eller några förklara varför de ställde sig just där. Vad tänker du? Varför står du där? Var öppen för diskussion.

#### Exempel

- Svenskar arbetar hårdare än folk från andra länder.
- I Sverige har alla samma rättigheter.
- På min arbetsplats har jag aldrig märkt av några fördomar.
- Om någon skulle uttrycka sig fördomsfullt eller rasistiskt skulle jag självklart säga ifrån.
- Jag har inget emot invandrare men vi har inte råd att ta emot så många som vi gör nu.

#### Heta stolen

Introduktion: Placera stolar i en ring. Det ska vara en stol mer än antalet deltagare om det bara är en som vill byta plats. Du läser upp ett påstående. De som håller med reser sig upp och byter plats. De som inte håller med sitter kvar. Om någon är tveksam kan de ställa sig upp. Ledaren sitter ner under hela övningen. När alla satt sig kan du fråga några från varje läger varför de bytt plats eller sitter kvar.

#### Exempel

- Jag kan säga vad jag vill, när jag vill, när som helst och var som helst.
- En person på mitt jobb uttrycker sig ofta nedsättande om invandrare. Jag håller inte med men jag brukar inte säga något.
- På min arbetsplats har alla samma möjligheter och samma villkor.
- Om någon behandlas kränkande säger jag ifrån.
- Om jag själv skulle utsättas för mobbning eller kränkning på jobbet skulle jag...
  1. Säga ifrån till den som gjort sig skyldig till kränkningen.
  2. Prata med min chef.
  3. Prata med facket.
  4. Säga upp mig.

#### Förberedelser

Samtal kring värderingsfrågor som alla människors lika rätt, smygande främlingsfientlighet och rå rasism kan bli känsloladdade. Det är viktigt att vara förberedd och det kan vara bra att ta hjälp av någon med större erfarenhet. Det kan vara en facklig kollega som jobbat mer med frågorna eller stiftelsen Expo som har erfarenhet av att föra samtal kring dessa frågor på skolor och på arbetsplatser.



## Om du har blivit trakasserad eller diskriminerad

Blanketten är en första hjälp för dig som har utsatts för trakasseri eller diskriminering i arbetet. Diskrimineringen eller trakasserierna kan gälla: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck eller ålder. Fyll i blanketten själv eller tillsammans med ett fackligt ombud. Be ombudet ta hand om anmälan eller skicka den till SEKOs förbunds kontor Box 1105, 111 81 Stockholm.

1. Beskriv vad som hänt. <sup>10</sup>

.....  
.....

1. Finns det vittnen till händelsen?      Ja      nej

2. Har händelsen rapporterats till arbetsgivare, arbetsledare eller facket?

Ja,      händelsen är anmäld till .....

Nej,      händelsen är inte anmäld.

3. Vad anser du att trakasserierna/diskrimineringen beror på?

.....  
.....

4. Har det hänt mer än en gång?

.....  
.....

5. Vem, vilka anser du dig diskriminerad av?

.....

6. Har trakasserierna/diskrimineringen påverkat ditt arbete, exempelvis rörande: lön, befordran, arbetstider, arbetsuppgifter eller andra förmåner/villkor

Ja  
Nej

---

<sup>10</sup> Om du inte får plats med all information, skriv på ett separat papper eller på baksidan av blanketten.

Jag vill att händelsen ska drivas vidare.

Namn .....

Adress .....

Personnummer .....

Arbetsplats .....

## Liten ordlista

Några av de begrepp vi använt eller som knyter an till texterna i programmet kan ges olika innebörd, tolkas och användas på skilda sätt. Nedan beskriver vi kort vilken innebörd och värde dessa begrepp har i vårt program.

*Assimilation* När en minoritet i ett samhälle anpassar sig till, eller tvingas anpassa sig till majoritetens, kultur, språk och värderingar.

*Diskriminering* När man blir sämre behandlad än någon annan i samma situation. Det finns situationer där man kan känna sig orättvist behandlad, men för att det ska kallas diskriminering enligt lagen, måste det handla om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller ålder.

*Främlingsfientlighet* När man grundar rasistiska uppfattningar på kulturella skillnader. Att exempelvis vi eller den västerländska kristna delen av världen har en mycket mer förfinad och högtstående kultur.

*Fördomar* Utifrån ordets ursprungliga betydelse är fördom en dom före, det vill säga att man bedömer och tänker om en individ eller grupp utifrån generaliseringar, fantasier, förutfattade meningar eller föreställningar.

*Idéburen organisation* Vi har frivilligt valt att gå samman kring en idé och en värdegrund, medlemsnyttan är vår främsta drivkraft.

*Integration* Med integration avses den sociala process som gör det möjligt att bilda en samhälls helhet utifrån skilda gruppers intresse, erfarenheter och särart. Till skillnad från assimilation som förutsätter anpassningen till majoritetens normer och förhållningssätt betyder begreppet integration att olika grupper i samhället inte behöver ge upp sin särart för att uppnå likvärdiga ekonomiska, sociala och politiska villkor .

*Intolerans* Att inte respektera och acceptera andra människors olikheter.

*Mångfald* Alla människor är unika, förutom våra individuella olikheter och erfarenheter skiljer vi oss åt genom: kön, ålder, etnicitet, tro, sexuell läggning etc. Dessa olikheter är en förutsättning för samhällsutveckling.

*Populism* Enkla förklaringsmodeller och förslag till lösning på komplexa problem, ofta med hänvisning till "vanligt folk".

*Rasism* Teorier som utgår från att mänskligheten kan delas in i olika raser. Att vissa raser är överlägsna andra som därför kan behandlas sämre.

*Likabehandling* Vår tanke om att alla har samma värde och rätt, att ingen ska diskrimineras eller tvingas arbeta till sämre villkor. Det är det som är det fackliga löftet, vår strategi mot lönedumpning och för bra och trygga villkor för alla.





Facket för Service och Kommunikation

Box 1105, 111 81 Stockholm Besöksadress Barnhusgatan 6

Telefon 08-791 41 00 Fax 08 – 21 89 53

[www.seko.se](http://www.seko.se) [seko@seko.se](mailto:seko@seko.se)