

Trivsel for alle

Om mangfoldighed i det faglige arbejde



Et mangfoldighedsperspektiv på arbejdspladsen 

LIGESTILLING



**Udgivet af 3F Ligestilling & Mangfoldighed
Kampmannsgade 4 · 1790 V.**

November 2014

Layout: 3F kommunikationsafdeling

Illustrationer: Bob Katzenelzon

3F shoppen, bestillingsnr: 7500

Forord

I ganske mange år har vi talt om globalisering, og om hvordan folkeslag i stigende grad blander sig med hinanden. Både helt konkret og i virtuel forstand. Vi handler med hinanden og arbejder sammen på kryds og tværs af landegrænser og kulturelle forskelle.

Medarbejdersammensætningen på en arbejdsplads i Danmark kan være meget broget. Heldigvis blander kvinder og mænd sig mere og mere – også i 3F job og brancher. Heldigvis er der ofte både unge, midaldrende og ældre medarbejdere til stede. Og heldigvis har disse kvinder og mænd – unge og gamle – nu også en stor forskellighed i deres etniske oprindelse. Der tales mange sprog, og der er mange forskellige kulturer repræsenteret.

Som tillidsvalgt skal du navigere i al denne brogede mangfoldighed. Det gælder forskellige normer, værdier og uskrevne regler. Og det gælder i høj grad om at lave spilleregler og løsninger, der indtænker mangfoldigheden. Der skal tages vidtgående hensyn til forskellige interesser og behov. De mennesker du re-

præsenterer, har ofte andre livserfaringer og ressourcer at trække på, end du selv har. Det er det, denne pjeces handler om.

Pjecen leverer ikke færdige svar på, hvordan den enkelte tillidsvalgte kan gribe mangfoldighedsarbejdet an. Men pjecen leverer en masse gode spørgsmål, som forhåbentligt kan inspirere dig og din arbejdsplads. Nysgerrighed og undren over tingenes tilstand er en rigtig god drivkraft.

Hvis du har lyst til at vide mere om de mangfoldige udfordringer, få sparring eller deltage i uddannelse om mangfoldighed, så kontakt din afdeling eller forbundet.

Mange hilsener

Jane Korczak
Næstformand



Trivsel for alle

Om mangfoldighed i det faglige arbejde.

Et mangfoldighedsperspektiv på arbejdspladsen



Fagbevægelsen har altid stået for sammenhold og solidaritet. De bedste løn- og ansættelsesvilkår opnås kun ved at vise sammenhold gennem vores faglige medlemskab og den solidaritet vi udøver, når vi tager hånd om hinanden og finder kollektive løsninger.

Din rolle som tillidsvalgt på arbejdspladsen er helt afgørende i dette arbejde.

Det faglige arbejde, du udfører til gavn for mange kolleger, skal anskues gennem et par mangfoldighedsbriller. Det gælder lønsystemer, der ikke forfordeler nogen på et usagligt grundlag. Det gælder i job- og opgavefordelinger, i karriere- og udviklingsmuligheder, i samvær og arbejdspladskultur eller i sammenhængen mellem arbejds- og familieliv. Og det gælder i forhold til inddragelse og medbestemmelse. Blandt meget andet.

3F's kongres vedtog i 2010 en aftale om mangfoldighed i organisationen. Den indebærer blandt andet, at afdelingerne skal sammensætte deres bestyrelser og udvalg, så både kvinder og mænd, unge og gamle og etniske minoritetsmedlemmer kan spejle sig selv i organisationen.

Det vigtigste ved en sådan aftale er, at alle bliver nødt til at diskutere med hinanden, om det faglige arbejde nu også er rummeligt og favnende nok. Om der er plads til forbedringer - og om at udveksle ideer og inspiration

til at styrke inklusion og mangfoldighed i det faglige arbejde.

Mangfoldighed kan anskues fra mange forskellige vinkler. Nogen gange er den ene vinkel mere relevant og vedkommende end den anden. I det følgende oplister vi nogle vinkler, som du kan lade dig inspirere af:

- Demokrati og medbestemmelse
- Respekt for forskelligheder
- Ressourcer og kompetencer
- Viden om mangfoldighed
- Rettigheder og diskrimination
- Rollemodeller

Demokrati og medbestemmelse

Fagbevægelsen bygger på en forestilling om demokrati. Det vil sige, at alle skal være med til at **VÆLGE** de personer, der skal varetage vores fælles interesser i forskellige sammenhænge. Der er ikke tale om udpegninger, markedskræfter eller rå magt. Vi tror på, at når mennesker er med til at bestemme, **HVEM** der skal varetage deres interesser, og **HVAD** de skal tage stilling til, så får vi nogle resultater, som flere tager ansvar for. Og resultatet vil ofte være meget bedre for mange flere. Vi tror altså på, at ulejligheden med at inddrage og lytte og diskutere og vælge, er den eneste rigtige måde at lave





fagligt arbejde på. Spørgsmålet er, om det kan gøres mere inkluderende, mere lyttende og mere demokratisk end vi gør det i dag? Måske er der slet ingen at dele det faglige arbejde med; ingen der efterspørger medbestemmelse. Engagement og deltagelse er bestemt ingen selvfølgelighed – hvilket også kan gøre tillidshvervet til en ensom vandring og en stor udfordring.

- Hvornår har I sidst givet jeres klubvedtægter et serviceeftersyn? Hvem deltager i møderne og hvem deltager ikke? Er det tilfredsstillende? Hvad er det udtryk for? Kan der hentes hjælp og inspiration til at få kollegerne - uanset køn, alder eller farve - til at involvere sig?
- Er der grund til at indarbejde former for positiv særbehandling af visse grupper?
- Er der regler og normer, som er for indforståede og eksisterer på grund af "plejer", og som ingen kan forklare betydningen af?
- Er kredsen af aktive meget ens, og lukker den sig om sig selv?
- Stiller man sig til tåls med, at de andre alligevel ikke gider, ikke forstår det man har på hjertet, eller hellere vil hjem?
- Hvor henter du energi og ideer til at forsøge nye måder at inddrage på?

- Har I fået nye kolleger, der endnu ikke er blevet medlem? Hvorfor ikke?

**Husk at afdelingen er til for dig!
Det er OK at bede om hjælp.**

Respekt for forskelligheder

Der er ikke nogen, der er mere værd end andre. Vi er bare forskellige. Har forskellige livserfaringer, forskelligt køn, livsomstændigheder, kulturel og social baggrund og befinder os forskellige steder i vores liv. Det betyder ikke, at alt er lige godt, eller at alle har lige ret. Men det betyder, at alles udgangspunkt er lige meget værd, og at fagligt arbejde skal tilgodeses de mange forskellige interesser.

Vi er alle bærere af et "kulturelt filter" – af særlige måder, som vi er vant til at gøre tingene på. Derfor tror vi ofte, at den måde vi opfører os på er naturlig og rigtig – mens de andre tror det samme om deres opførsel. Ofte er det uvidenhed, der er årsag til myter og fordomme og dermed utryghed. Med utrygheden eller usikkerheden afholder vi os fra at tale sammen. Regler og normer er ikke faste størrelser, men noget der kan udvikles. Vi kan hele tiden vælge at gøre tingene anderledes.



”

”Vi har vel 8-10 pct. kvinder på min arbejdsplads, men vi prøver at sikre, at de er med i alle de forskellige sammenhænge. Vi har lige nedsat et uniformsudvalg og skulle indstille to kolleger. Vi valgte en kvinde og en mand med etnisk baggrund, så vi kunne dække flest mulige hensyn ind.”



”På min virksomhed er chefen god til at anerkende vores potentialer og bruge os hver især. Jeg har som australier flere gange fungeret som tolk, når vi har haft gæster udefra, og mine to tyrkiske kolleger er guider, når vi har tyrkiske gæster.”



- Er der formuleret en mangfoldighedspolitik på din arbejdsplads?
- Laver I vagtplaner, der tager hensyn til forskellige interesser?
- Inddrages kulturelle og religiøse interesser i ferieplanlægningen?
- Stikker I næven frem til de nye?
- Har I en mobbepolitik? Husk at humor og ironi kan opfattes meget forskelligt.
- Imødekommer barselsreglerne både fædre og mødre?
- Er der en lærlingepolitik på din arbejdsplads?
- Er både mænd og kvinder med til at diskutere løntillæg og jobudvikling?
- Hvordan ser du din egen rolle som talerør for samtlige dine kolleger? For forskellige interesser?
- Kender du alle dine kollegers holdninger og opfattelse af tingene?

Husk at din afdeling kan rekvirere kulturspillet til din arbejdsplads.

Ressourcer og kompetencer

Vi har alle noget at bidrage med. Måske er det ikke lige til at få øje på – måske skal det hjælpes lidt frem. Men alle mennesker ønsker at blive set og hørt. Nogle bidrager højt og flot til det sociale liv på arbejdspladsen. Andre bidrager måske mere til at holde

orden og overholde deadlines. Og atter andre bidrager til at fastholde en høj faglig standard og skabe jobudvikling. Alle vokser med anerkendelse og respekt. Og alle har brug for, at netop deres kompetencer kommer i spil. Det vil være til glæde for virksomheden, for arbejdspladskulturen og for det faglige arbejde.

- Er der formuleret en ansættelsespolitik på din arbejdsplads? Der tages socialt ansvar og sikrer en mangfoldighed?
- Hvordan undgår I at fordomme farver jeres valg af nye kolleger? Arbejder I f.eks. med at gøre ansøgninger anonyme, så man ikke ser navnet på afsenderen?
- Sender I jobopslag ud i de etniske miljøer?
- Bruger I de tilførte sprogkompetencer positivt? Laver I kurser i engelsk?
- Blander I mænd og kvinder i de forskellige afdelinger og jobs?
- Får I afdækket de uformelle kompetencer og brugt disse? Også i klubbestyrelsen?
- Laver I netværk, hvor kvindelige lærlinge og andre, med ikke-vanlig baggrund, kan få kontakt med kolleger i lignende position?

Viden om mangfoldighed

Hvordan er medarbejderskaren egentligt sammensat på din arbejdsplads? Og hvorfor er den lige sammensat sådan? Hvad får



I en stor virksomhed fik man ferietildeling efter anciennitet – derfor kunne medarbejderne først få ferie i skolesommerferien, når deres børn var så gamle, at de ikke længere gik i skole. Der var ingen der kunne huske hvorfor, det var blevet sådan.....



hvem i løn, og hvorfor er det blevet sådan? Kun ved at tilegne sig et overblik og indsigt i de faktiske forhold, kan man være med til at skabe lidt organisatorisk fornyelse. Ofte kan man ikke huske, hvad der var årsagen til, at noget blev som det blev. Man fastholder bare sædvane, fordi det er det nemmeste. Og dermed er man måske med til at gentage og fastholde noget, der er skævt, uretfærdigt eller urimeligt. Kun ved at stille sig nysgerrigt an, stille spørgsmål og undersøge, kan du udvikle trivlsen for alle på arbejdspladsen.

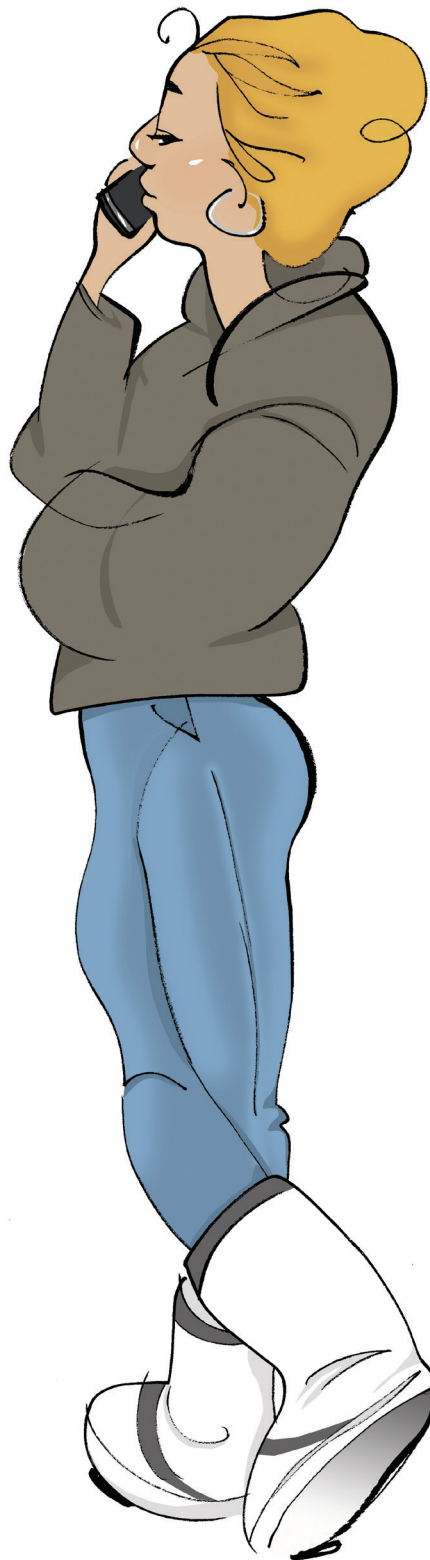
- Har I lavet en kønsopdelt lønstatistik på din arbejdsplads? Og evalueret på den?
- Har I spurgt ind til de unges interesser for at danne netværk?
- Er der grupper af etniske minoriteter, som med fordel kunne beskrive, hvordan det er at bo på landet i Pakistan eller i byen i Tyrkiet. Så alle kunne blive klogere på hinanden og verdenen?
- Har I undersøgt, hvad der skal til, for at fædrene udnytter deres barselsrettigheder?
- Hvad skal der til, for at de unge gider at deltage i afdelingens generalforsamling?
- Har kvinderne lyst til at lave et netværk, der formulerer forslag til overenskomstkrav?

Læs også: "Uskrevne regler på det danske arbejdsmarked" af Mehmet Yüksekkaya.

Rettigheder og diskrimination

Ligeberrettigelse og antidiskrimination er ikke noget, vi har opfundet. Det er verdensomspændende og er bærende elementer i alle de store konventioner og resolutioner. Det er globale værdier, som vi naturligvis også har nikket til i Danmark. Alle mennesker har altså nogle grundlæggende rettigheder til ikke at blive trådt på eller til ikke at blive underkendt. Der må ikke diskrimineres med henvisning til køn, alder, handicap, etnicitet, religion eller seksuel orientering - hverken direkte eller indirekte. Søg rådgivning, hvis du er i tvivl, om du bør køre en faglig sag om diskrimination eller forskelsbehandling.

- Har I diskuteret en diskriminationspolitik på arbejdspladsen? Hvad gør I, hvis nogen bliver udsat for diskrimination? Hvordan forebygger I?
- Diskriminerer I på alder med et sidst-indførst-ud princip f.eks.?
- Eller er de ældre medarbejdere automatisk mest udsatte?
- Er I opmærksomme på chikane og seksuel chikane i form af grænseoverskridende udsmykninger på væggene?
- Skal man "tåle mosten i bageriet" for at være på din arbejdsplads?
- Kan I stå inde for, at der er ligeløn for mænd og kvinder, der laver arbejde af samme værdi på din arbejdsplads?
- Kender I regler og rammer for diskrimination og forskelsbehandling?
- Kører I med fremmødebonus, som rammer nogle grupper hårdere end andre?



Eksempler på diskrimination

	Direkte	Indirekte	Chikane	Instruktion i diskrimination
Køn	Mænd får højere løn for samme arbejde som kvinder. En far fyres, fordi han vil på barselsorlov. Matros afvises ved ansættelse, fordi der ikke er særskilt baderum for kvinder.	Kvinde afvises som brandmand med henvisning til, at hun ikke er tilstrækkelig stærk.	En medarbejder mobbes, efter at have afvist chefens seksuelle tilnærmelser.	En afdelingsleder beder kontorlederen om at ansætte 'en smuk kvinde'.
Race	Kommune, der efterkommer ønsket om 'hvid hjemmehjælp'. Teknisk skole efterkommer ønske fra arbejdsgivere om ikke at sende 'perker' elever til praktikpladser.	En ansøger til et job afvises i døren til en diskotek, fordi han ikke i forvejen har skrevet sig på en særlig medlemsliste.	En afrikansk kollega bliver kaldt chimpansen af sine kollegaer.	En leder i Jobcentret giver besked til medarbejderne om at efterkomme ønsker fra arbejdsgivere, der ønsker en 'hvid medarbejder'.
Religion/tro	En ansøger med tørklæde til et job i en børnehave bliver ikke ansat, fordi hun har fortalt, at hun faster under ramadanen.	Forbud mod at bære tørklæde, hvis virksomheden ikke har et uniforms-/beklædningsreglement, der omfatter alle; hvis der ikke er saglige begrundelser for eksempel sikkerhed, sundhed, for forbud.	En person bagtales, generes og isoleres, fordi han er muslim.	En leder i en kristen boghandel melder ud, at den rengøringsmedarbejder, der skal ansættes, skal være kristen.
Politisk anskuelse	Afvisning af ansøger på grund af politisk overbevisning.	Spørgsmål ved ansættelsessamtalen om ansøgerens forhold til den danske regering.	En person ignoreres og holdes udenfor almindeligt samvær på grund af hendes politiske anskuelse.	En direktør meddeler en afdelingsleder, at en ansat ikke skal på kursus på grund af medlemsskab i et bestemt politisk parti.

Etnisk, national eller social oprindelse

Afviser at ansætte personer med tyrkisk oprindelse – fordi kunder bedst kan lide at blive betjent af 'danskere'. Udelukkelse af ansøgere der bor i "ghetto-områder", eller defineret ved bestemt postnummer eller for eksempel i fransk oprindelse.

Sprogkrav udover hvad jobbet kræver – for eksempel perfekt og accentfrit ved rengøringsjob.

Omtale af kolleger som 'skide arabiske kamel-drivere'.

Direktør, der instruerer en arbejdsleder om, at der ikke skal ansættes flere tyrkere.

Seksuel orientering

Ikke ansætte bøsse for at beskytte ham mod mobning.

En chef giver som begrundelse for ikke at ansætte en person, at hans fremtoning og at hans tilstrækkeligt maskulin og derfor ikke passer med firmaets image.

En bagersvend sprinker ud som homoseksuel. Efterfølgende giver bager-mesteren overfor andre på arbejdspladsen og overfor kunder udtryk for stærkt nedladende holdninger til homoseksuelle.
Homoseksuel mand omtales som svansen af sine kollegaer.

Direktør, der til sin afdelingsleder giver besked på at 'rydde op på bøsse-rækken' i den igangværende firingsrunde.

Alder

Ansøger får ikke jobbet med begrundelse, at hun er for gammel.
Arbejdsgiver sender alle bortset fra en på kursus med begrundelsen, at hun snart går på pension.
Annoncering efter yngre medarbejdere.

Annoncetekst kræver, at den kommende medarbejder er nyuddannet.

Kolleger som konstant mobber arbejdspladsens yngste medarbejder.

En direktør meddeler personaleansvarlige chefer, at medarbejdere over 58 år ikke skal på kursus.

Handicap

En kørestols-bruger fyres med begrundelse i, at kunderne ikke bryder sig om at blive betjent af en handicapet.

Afvisning af ansøger – der er delvis lam i armerne – fordi at han ikke kan bruge computer – men dette kan godt lade sig gøre med et særligt tastatur, og ansøger har øvrige kvalifikationer.

Kolleger omtaler konkvant en medarbejder med epilepsi, som 'spas-seren'.

En leder melder ud til mellemledere, at der kun skal ansættes medarbejdere, der kan starte med det samme – altså uden mulighed for at tilpasse arbejdspladsen til en ansøger med handicap.



”Det er næsten som sidemandsoplæring – bortset fra at læringen vender begge veje...”
Sagt af Amir, som er mentor for Frances, som har lært en masse om en kultur, hun intet vidste noget om. Og Amir har lært en hel masse om fagforeningsarbejde, som han ikke vidste før.

Rollemodeller

Den tillidsvalgte optræder som rollemodel for mange kolleger på arbejdspladsen. Man skal i mange sammenhænge være det gode eksempel. Det duer som bekendt ikke at bede folk om at tale pænt til og om hinanden, hvis man selv har en nedsættende måde at tale på. Der er så mange uskrevne regler, som ”dem, der har været med længe” kender og omgås med stor selvfølgelighed. Den nye er ikke dum – bare ny! At arbejde med mangfoldighed på arbejdspladsen kræver en høj grad af opmærksomhed, empati og pædagogiske kompetencer. Derfor er forventningerne til dig som tillidsvalgt så store.

- Har du overvejet at introducere et omvendt mentorskab? Så du får en mentor, der kan noget andet, end det du selv kan.
- Har du overvejet, at din afløser ikke behøver at ligne dig selv?
- Har du en, der på en kærlig og ordentlig måde kan give dig feedback?
- Har du nogle blinde punkter, som efteruddannelse kunne hjælpe dig over?
- Betyder din styrke som tillidsvalgt, at du kan overse andres svagheder?
- Hvem giver dig skulderklap?

Lav din egen checkliste:

Hver gang du skal præsentere, forhandle eller formulere en opgave, så spørg dig selv

- Har jeg husket at vægte et kønsperspektiv? Er der noget i det, jeg nu har lavet eller skal i gang med, som har forskellig betydning og konsekvens for kvinder og mænd på virksomheden? Er det hensigtsmæssigt og fremmer det dét, jeg har på hjertet?
- Har jeg husket at vægte et aldersperspektiv? Er der noget i det, jeg nu har lavet eller skal i gang med, som har forskellig betydning for de unge, de ældre? Giver det mening?
- Har jeg husket at vægte et etnisk perspektiv? Er der noget i det, jeg nu har lavet eller skal i gang med, som har forskellig betydning og konsekvens for forskellige etniske grupper på arbejdspladsen? Er der nogen, der stilles direkte eller indirekte ringere end andre?

Husk at m/k går igen uanset alder, etnicitet eller alle andre forskelligheder, man kan inddele mennesker i.



Trivsel for alle

Om mangfoldighed i det
faglige arbejde



Et mangfoldighedsperspektiv
på arbejdspladsen