

## **Velkomst til Minoritetskvinder og feminisme – en svær cocktail?**

V/ Margot Torp

Velkommen til alle .... særligt til Trine Schaldemose, som vil fortælle om LO's integrationspolitik og visioner og give os 6 gode grunde til at ønske os en kollega med minoritetsbaggrund. Og til Shahin Laghaei, der er konsulent vedr. integration som vil berette om sit syn på minoritetskvindernes deltagelse i fagbevægelsens ligestillingsarbejde.

Jeg skal hilse fra Susanne Fast, som har fået nyt arbejde i 3F, som Jane Korczaks højre hånd. En af KAD's betingelser ved fusionen mellem KAD og SID var en opprioritering af ligestillingsindsatsen i organisationen og i servicen til medlemmerne. Og hvem er mere oplagt til at fremme denne proces end netop Susanne. Jeg tror, alle med mig har lyst til at sende hende en hilsen her fra 8. marts med al mulig held og lykke med de nye store udfordringer. Dem bør vi gøre alt, hvad vi kan for at bakke op om, der hvor vi nu selv agerer. Det betyder utrolig meget, hvordan ting italesættes. Selv om man er tilknyttet et helt andet forbund, betyder det meget, at man hver gang man kan komme til det, siger noget konstruktivt om 3F's ligestillingsprioritering.

Både konstruktive og ukonstruktive udsagn har det med at leve videre og brede sig som ringe i vandet. Jeg håber rigtig mange af os vil have mod til at løfte sin røst og tale mod ukonstruktive "italesættelser", hvis de skulle komme i omløb. Jeg ved af erfaring, at det nytter noget. Lykkes det godt at mainstreame 3F, vil der her være en guldgrube af erfaringer for andre forbund at trække på. Måske kan vi ligefrem få en positiv konkurrence mellem forbundene.

Jeg tror, der kommer en hel masse godt ud af Susannes nye placering. Hun vil sammen med Jane Korczak og andre gode folk i 3F, hvoraf hun selv har været med til at ruste de fleste til opgaven, kunne bringe prestige til området. Og når det så også afspejler sig i flere nye minoritetsmedlemmer vil gode ringe herfra brede sig i det faglige farvand. Og jeg tror det kommer til at gælde både den kønsmæssige og den etniske udfordring.

Dagen i dag er i minoritetskvindernes tegn. Minoritetskvinder og feminisme – en svær cocktail?

Det er overskriften på dagen, hvor vi vil prøve at skyde os ind på, hvorfor dette er en svær cocktail, og hvordan vi kan gøre det til en velmagende cocktail, som kan styrke og glæde både fagbevægelsen, det danske samfund og ikke mindst minoritetskvinderne selv.

For at forstå fagbevægelsens indsats omkring minoritetskvindernes integration på arbejdsmarkedet er det nødvendigt at se på fagbevægelsens generelle integrationsindsats.

Med et værdigrundlag, der hedder "Frihed, lighed og solidaritet", er det svært for arbejderbevægelsen at undslå sig en vigtig rolle i integrationsindsatsen i Danmark. Og fagbevægelsen har som det ene ben i arbejderbevægelsen da også taget skridt i den retning.

En undersøgelse, som A4 foretog forrige år, viser at medens fagbevægelsen officielt arbejder helhjertet for større integration af etniske minoriteter, ser sagerne under overfladen noget anderledes ud. En rundspørge, som Ugebrevet A4 har foretaget til samtlige 19 LO-forbund, dokumenterer, at der er masser af plads til at udbygge fagbevægelsens indsats på integrationsområdet:

- Mindre end halvdelen af LO-forbundene har en fagpolitisk handlingsplan for integration af etniske minoriteter
  - De 19 LO-forbund har i alt over tusind medarbejdere ansat. Men færre end en håndfuld af dem beskæftiger sig på fuld tid med integrationsarbejde.
  - Hvis et LO-forbund arbejder med integration af nydanskere, er det som hovedregel noget, en eller flere konsulenter passer »ved siden af« det faste arbejdsområde.
  - Kun Specialarbejderforbundet (SiD), Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA), Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF) samt LO har en egentlig etnisk personalepolitik, som lægger vægt på etnisk ligestilling og opererer med en målsætning om, at sammensætningen af medarbejderstaben skal afspejle sammensætningen af befolkningen.
  - Ganske få indvandrere er på fagbevægelsens lønningsliste, og det er især rengøringsassistenter, kantinemedarbejdere og nogle få kontorelever. Ni forbund har ingen nydanskere ansat.
-

Den undersøgelse fik Hans Jensen til at erindre om kongresvedtagelsen om et nyt målprogram for de næste fire år, hvor arbejdet med at integrere de etniske minoriteter er et politisk indsatsområde.

Forhåbentligt ender det ikke med skåltaler i stedet for måltaler. Flere af de kilder, Ugebrevet A4 talte med i forbundene, udtrykte skuffelse over, at mange forbund og lokalafdelinger fortsat lukker øjnene for en mere og mere påtrængende integrationsopgave. Og over, at fagbevægelsen trods mange konsulentrapporter stadig mangler både viden og handlingsplaner på området.

Tre forbund – SiD, HK og KAD – udmærker sig ved både at have en handlingsplan og konsulenter til at føre dem ud i livet. Alle tre oplever en medlemsfremgang blandt etniske minoriteter, og både for at kunne yde dem den rette service og for at være på forkant med en voksende skare af medlemmer med fremmedklingende navne, satses der nu mere på området.

Også Forbundet af Offentligt Ansatte, FOA, har en selvstændig integrationspolitik, men sammenlagt bruger en række medarbejdere under 37 timer om ugen – altså mindre end en fuldtidsstilling – på arbejdsområdet.

Men lad os hæfte os ved det positive. Susanne Fast indgår fremover i 3F ledelsessekretariat. Ligestilling både med hensyn til køn og etnicitet har høj prioritet. Det har sågar sit eget sekretariat og et pænt budget.

Og selv inden sammenlægningen kunne international sekretær i det tidligere SiD Sune Bøgh efter en studietur i Canada udtale at fagbevægelsen skulle være klarere i mælet omkring sine værdier: »Vi bør overveje, om vi skal melde klarere ud i forhold til politiske strømninger og tage stærkere afstand fra for eksempel Dansk Folkeparti, hvis vi vil tiltrække indvandrere og mere aktivt være med til at løse integrationsproblemerne.«

Sune Bøgh beretter også i A4 om en fagforening, der repræsenterer arbejderne på bilfabrikken Ford. De havde i et tillæg til overenskomsten fået defineret seksuel, kønsmæssig og racemæssig chikane – sat op i et skema, der var nemt at overskue og holde ledelsen fast på. ”Og alle nyansatte fik her otte timers undervisning i, hvordan man behandler hinanden”.

Jeg er helt enig i, at tilknytning til arbejdsmarkedet er den væsentligste nøgle til integration, og at arbejdsmarkedets parter skal arbejde aktivt og selvstændigt med, hvis opgaven skal lykkes.

Gode intentioner rækker ikke, fagbevægelsen må i praksis arbejde stærkere for et solidarisk samfund.

Men samtidig med at fagbevægelsen generelt ruster sig til at løfte opgaven langt mere intens og systematisk, er det vigtigt at fagbevægelsen er opmærksom på, at integration er kønnet. Det er vigtigt i al statistikudvikling at skelne mellem kvinder og mænd, så man reelt kan følge med i, om den nye forstærkede indsats når både minoritetskvinder og minoritetsmænd. Som det er nu, er statistikkerne sporadiske og meget ofte ikke kønsopdelte.

Det dur ikke at man som i RBF i misforstået hensyn til minoriteter ikke registrerer det etniske tilhørsforhold - endsige kønsopdelt. Så har man ingen mulighed for at finde ud af, hvad der virker.

I en ret ny undersøgelse af minoriteter, ligestilling og uddannelse lavet af LO og EH konkluderes det, at det generelt må anses som vanskeligt, at få et entydigt billede af, hvordan det forholder sig med medlemmer af fagforbundene med anden etnisk baggrund pga. at det er meget forskelligt, hvilke oplysninger de forskellige forbund lægger inde med.

Det kan dog fastslås at:

- Forbundene ikke registrerer, hvorvidt medlemmerne har en minoritetsbaggrund, hvilket gør samkørsler med uddannelse og aktivitet umulig.
- Mere end 60.000 af medlemmerne i de undersøgte forbund har en etnisk minoritetsbaggrund. Det svarer til 6% af det samlede medlemstal.
- Tallet er stigende – specielt blandt unge medlemmer.
- SiD tegner sig for næsten 40% af samtlige minoritetsmedlemmer.
- Kvinderne udgør 55% af minoritetsmedlemmerne. De fordeler sig næsten lige på SiD, KAD, HK og FOA.
- De største grupper minoritetsmedlemmer stammer fra Tyrkiet og ex-jugoslavien (inkl. Bosnien-Hercegovina).
- Der er min. 100 minoritetstillidsrepræsentanter. Der findes ikke opgørelser over kønsfordelingen.
- Minoriteterne er dårligt repræsenterede blandt ansatte i forbundene.

Interviews med repræsentanter i forbundene og en gennemgang af forbundenes skriftlige målsætninger bekræfter konklusionerne i rapporten ”Fra passiv stemme til aktivt talerør”:

Forbundene har valgt forskellige strategier i forhold til at implementere etnisk ligestilling i deres overordnede politikker. Nogle forbund mainstreamer etnisk ligestilling i alle relevante paragraffer, mens andre har særlige formålsparagraffer om etnisk ligestilling.

Forbundenes formålsparagraffer samler sig under et om følgende målsætninger:

- Forbundene skal arbejde for bedre integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet.
- Forbundene skal arbejde for lige muligheder og rettigheder på arbejdsmarkedet uanset etnisk baggrund.
- Repræsentationen i forbundenes politiske organer skal afspejle medlemmernes sammensætning.
- De ansatte i forbundene skal afspejle befolkningens sammensætning.
- Forbundene skal arbejde imod direkte og indirekte forskelsbehandling.
- Forbundene skal arbejde på at få indført etnisk ligestillingspolitikker på arbejdspladserne bl.a. gennem personalepolitikker og overenskomster

HK er et af de forbund som er længst fremme med en strategi for, hvordan man vil sikre sig, at flere medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund melder sig ind, fastholdes og kommer til at deltage aktivt i forbundet.

Generelt indgår uddannelse kun marginalt i forbundenes initiativer, hvad angår integration af minoritetsmedlemmer.

På baggrund af konklusionerne anbefales, at:

- Uddannelse bør indtænkes til at understøtte strategierne for integration
  - a) på arbejdsmarkedet gennem uddannelse af tillidsrepræsentanter generelt mhp. at sikre god integration på arbejdspladsen.
  - b) i de politiske organer gennem positiv særbehandling af etniske minoriteter (måske i særdeleshed kvinder?).

- Gennemføre særskilt markedsføring overfor målgruppen af særlige aktiviteter. Det vil kræve en form for registrering af adresser – evt. i et netværk.
- Sikre en bred palet af tilbud, som også omfatter dag-aktiviteter.
- Være meget opmærksomme på kulturelle barrierer – eks. sprog og praktiske forhold, herunder muligheder for særlige ønsker til bespisning o.l.

Øvrige anbefalinger og overvejelser:

### **Det er ikke synd – det er nødvendigt!**

Afsættet for indsatsen for at sikre ligestilling repræsentation i de politiske organer, på arbejdspladserne, handler ikke om, at det er synd for minoriteterne. Det er en tvingende nødvendighed for fagbevægelsen at sikre en højere organiseringsprocent og anvendelse af de mange ressourcer, som minoritetskvinderne og –mændene er i besiddelse af. Fagbevægelsen skal prioritere indsatsen og skabe ejerskab – ikke kun blandt de få konsulenter, der arbejder med området.

### **Minoritetspersoner som foredragsholdere og undervisere**

Der er pæn deltagelse fra minoriteter i kommunevalgene. Deltagelsen i denne del af det demokratiske liv, kunne være et udtryk for, at der her bruges rollemodeller i form af politikere med anden etnisk baggrund end dansk. Hvis man skal overføre dette til fagbevægelsens uddannelser, handler det altså om at finde rollemodeller på konferencer osv.

### **Kulturændringer kan ikke klares på en dag**

Hvad enten der er tale om etniske minoriteter eller tillidsrepræsentanter, er det vigtigt med den nødvendige tid.

Faktaviden kan doseres til uge-, -weekend eller dagaktivitet. Forandringsprocesser bliver nødt til at forløbe over en længerevarende periode – gerne med koblede forløb, hvor der også indgår aktivitet i afdelingen og på arbejdspladsen.

### **Hele informationen**

Det er vigtigt for alle, der skal deltage i en aktivitet, at de kan identificere sig med aktiviteten og afsenderen. Derfor er det meget vigtigt, at informationsmængden er høj og præcis – også ift. nogle af de ting, som etniske danskere opfatter som selvfølgeligheder.

### **Uddannelse hjælper din integration**

I tilbud om uddannelse bør det præcist fremgå, hvad deltageren får ud af at møde frem. Det gælder for alle personer, at det er vigtigt at vide, hvad de personligt får ud

af at deltage. Mød evt. unge med muligheden for at deltage i et kursus for at lære at blive aktiv på arbejdspladsen eller i organisationen.

### **Ligestilling – en del af hele FIU**

Minoritetskvinder er en del af dagligdagen på langt de fleste arbejdspladser. Derfor er det virkelighed for de fleste tillidsrepræsentanter, som følgelig også må være en del af deres uddannelse. Det anbefales, at undervisere generelt får viden om interkulturel kommunikation, kulturforståelse o.l.

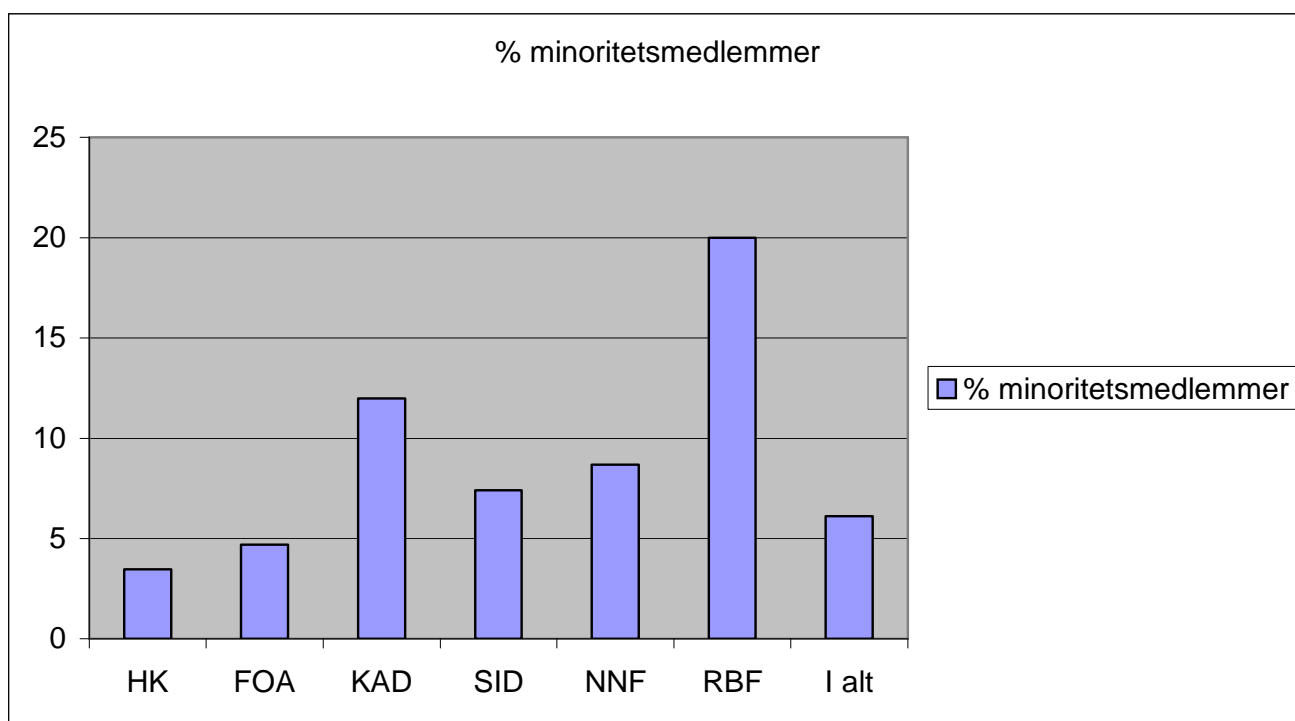
For mig at se ligger det lige for at anvende erfaringerne fra arbejdet med ligestilling mellem kønnene:

- Prestige via en klar placering af ansvaret hos den øverste ledelse / politisk og administrativ
- Ressourcer: Tid, penge
- Klare mål og delmål
- Løbende central opfølgning og inspirerende udmeldinger
- Opbygning af de nødvendige kompetencer i hele organisationen
- Nøje overvågning af egne organisations signaler til omverdenen i egne pjecer, rapporter, hjemmesider, annoncer – Ord og billedvalg
- Integrering i personalepolitikker
- Integrering i ledelsesuddannelsen / kravene til en ledelse
- Integrering i uddannelsen af tillidsvalgt
- Vedholdenhed
- Positiv tilgang med vægt på gevinsterne / mere end skyld og skam
- Kombinere mainstreamingsstrategien med deciderede ligestillingstiltag for minoritetsmedlemmer. ikke mindst de kvindelige (Uddanner sig mere og organiserer sig mere)

Men let er det ikke. Det ses alene af, at ikke engang FIU's ligestillingstiltag, som har henvendt sig specielt til kvinder har haft særligt nemt ved at tiltrække minoritetskvinder. Der er al mulig grund til at lægge hovederne i blød i dag og se, om vi kan inspirere hinanden til helt nye tilgange.

## Bilag

### Tal om fagbevægelsen og minoriteterne



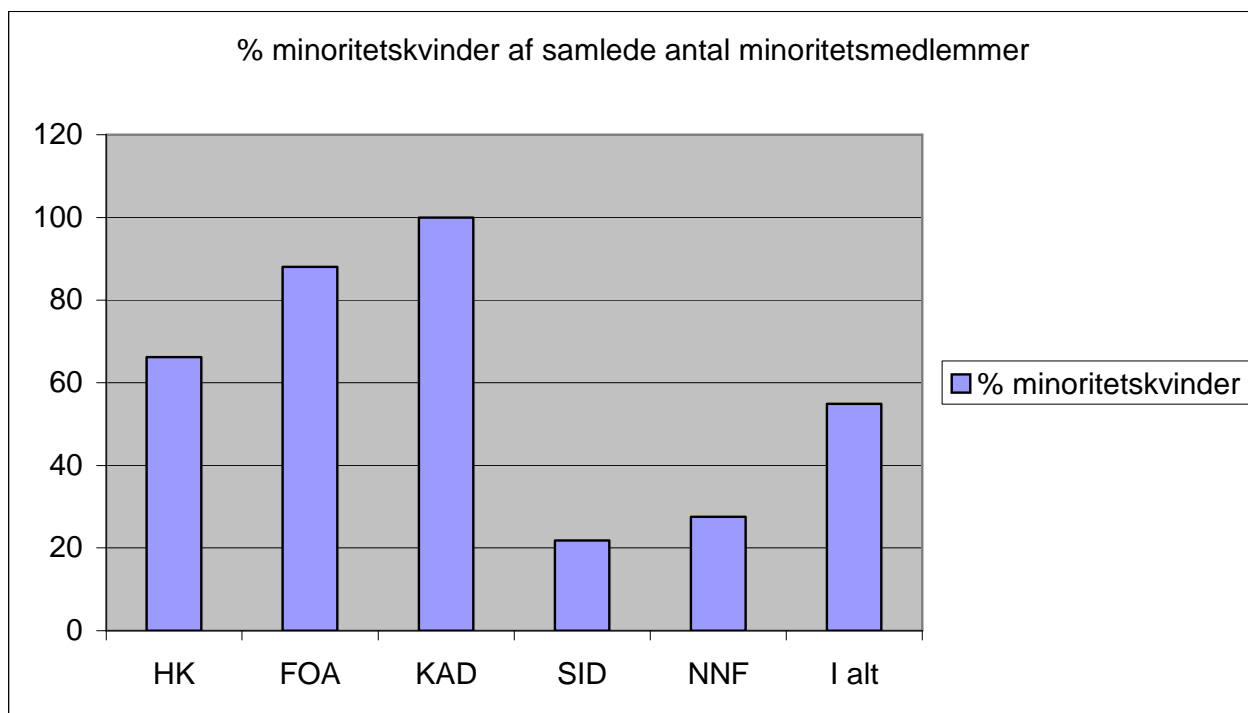
I absolutte tal tegner har SiD med sine 23.000 medlemmer suverænt flest, og udgør 40% af den samlede gruppe.

	<b>Minoritetsmedlemmer</b>
<b>SID</b>	23.026
<b>HK</b>	13.000
<b>KAD</b>	9.103

<b>FOA</b>	9.000
<b>RBF</b>	4.500
<b>NNF</b>	3.380
<b>I alt</b>	<b>62.009</b>

Af det samlede antal minoritetsmedlemmer udgør kvinderne 55%. Repræsentationen af kvinder i de behandlede forbund svarer altså i runde tal til den kønlige repræsentation i LO-forbundene i alt.

I absolutte tal har KAD flest kvindelige minoritetsmedlemmer, men der er ikke stor forskel til HK, FOA og SiD.



<b>Minoritetskvinder</b>	
<b>KAD</b>	9.103
<b>HK</b>	8.600
<b>FOA</b>	7.920

SID	5.026
NNF	931
<b>I alt</b>	<b>31.580</b>

## Ansatte i forbund med minoritetsbaggrund fordelt på køn

Forbundene har ikke opgjort antallet af minoritetsansatte på køn.

HK : 8 i alt på forbundskontoret – afd. er ikke opgjort  
FOA : 10-15 ud af 350 ansatte  
KAD : ca. 10 ud af 188 ansatte  
SID : optælling ikke foretaget, men ønsker at foretage det efter fusionen  
NNF : 1 ud af 80 ansatte  
RBF: 2 ud af 96 ansatte

Der er således minimum 31 ansatte med minoritetsbaggrund. Ugebrevet A4 har i 2003 foretaget en undersøgelse af forbundenes egen indsats for integration.

Undersøgelsen viser det samme billede: Fagbevægelsen glemmer selv integrationen:

**A4 LO-forbundenes indsats på integrationsområdet**

Forbund	Etnisk personalepolitik i forbundet?	Antal ansatte med anden etnisk baggrund end dansk?	Politik eller handlingsprogram for integration?	Integrationsafdeling eller konsulent samt antal arbejdstimer på området?
HK	Nej, men der er taget beslutning om, at man skal have en	Optælling ikke foretaget	Ja. Intern handlingsplan for etnisk ligestilling i HK og forbundets bud på integrationspolitik for hele landet	Projektarbejdsgruppe på 11 personer arbejder med integration i et omfang, der svarer til en-to fuldtidsstillinger.
SiD	Ja. Vægt på ligestilling og synlighed af etniske minoriteter	Sammensætningen af forbundshusets 400 ansatte afspejler befolkningssammensætningen	Ja. Handlingsplan og »drejebog« til forbundets lokale afdelinger	En minoritetskonsulent på fuld tid Flygtninge- og indvanderudvalg med repræsentanter for forskellige afdelinger og etniske grupper
FOA	Ja. Fremme integration, så medarbejdersammensætningen i FOA afspejler befolkningssammensætningen	Mellem 10-15 ud af 350 ansatte i forbundshuset. Albanere, makedonere og filippinere i HK-IT-rengørings- og køkkenjob.	Ja, mainstreaming, hvor integration falder ind under forskellige politikområder, beskæftigelse, uddannelse, kurser, arbejdsmiljø	10-12 konsulenter har integration indregnet i deres arbejde i forskelligt omfang. Sammenlagt bruges der under 37 timer om ugen på integration
Metal	Nej	To rengøringsassistenter ud af 170 ansatte	Ingen selvstændigt formuleret politik for nydanskere. Følger LO's politik.	Nej, funktionen ligger i arbejdsmarkedssekretariatet, hvor en konsulent i snit bruger to timer om ugen på integration.
TiB	Nej, det har været diskuteret i samarbejdsudvalget, men et flertal fandt det unødvendigt	To rengøringsassistenter ud af cirka 110 ansatte	Ja	Nej, en faglig medarbejder i industrigruppen bruger i gennemsnit en dag om ugen på integration.
Blik & Rør	Nej	Ingen ud af 18 ansatte	Nej	Nej
PMF	Ja, i alle stillingsopslag opfordres ansøgere med anden etnisk herkomst end dansk til at søge	Ingen ud af godt 50 ansatte	Ja, flere medarbejdere i perioder med integration	Ikke oplyst
HKKF	Nej	Ingen	Nej	Nej
Funktionærforbundet	Nej	Ingen	Nej	Nej
KAD	Nej, indirekte har KAD formuleret det, som at man ønsker rummelighed og mangfoldighed	Cirka 10 ud af 188 ansatte. Konsulenter, jurister, rengøring, HK'ere og køkken.	Ja, en voksende medlemsskare er nydanskere og de skal have uddannelser, kurser og integreres	En medarbejder har det som primært arbejdsfelt, mens en række medarbejdere er opmærksomme på integration blandt andet i kurser og TR-uddannelser
NNF	Nej, men ved jobopslag opfordres folk med anden etnisk baggrund til at søge	En ud af 80 ansatte	Nej, men deltager i mange integrationsprojekter. Erfaringer samles med henblik på målprogram til forbundets kongres næste år.	En medarbejder
Dansk Jernbaneforbund	Nej	En ud af 20 ansatte. Kantine og rengøring.	Nej. Har mange nydanske medlemmer, men oplever ikke, at de har særlige problemer	Nej
Dansk EI-Forbund	Nej, men i praksis stor opmærksomhed om nydanske ansøgere til for eksempel elevstillinger	2 ud af 58 ansatte	Nej. Støtter sig til beslutninger i LO	Nej
Frisørforbundet	Nej, men vil i praksis gerne udøve positiv særbehandling ved ansættelser	Ingen. Har savnet ansøgninger	Nej. Men har som overenskomstkrav at afsætte midler til en kampagne, som i højere grad skal åbne frisørsalonerne for nydanskere	Nej
RBF	Nej, men håndhæver etnisk ligestilling i praksis	2 ud af 96 ansatte	Formålsparagraf om integration, der går imod racisme, forskelsbehandling og diskrimination	Nej, indgår som del af det faglige arbejde
Malerforbundet	Nej	Ingen ud af 30 ansatte	Nej	Nej
SL	Nej	Nej	Ja	Flere ansatte arbejder ad hoc med integration
LO	Ja. Lægger vægt på etnisk ligestilling og er suppleret med tilbud om danskurser.	5 ud af 155 ansatte. HK-elever, studentermedhjælp, rengøring og køkken	Ja, del af målprogram	En medarbejder aflønnes af Integrationsministeriet. Derudover arbejder fem konsulenter ad hoc med integration

Note Det har ikke været muligt at få oplysninger fra Dansk Artistforbund.

Kilde LO-Forbundenes egne oplysninger under A4-rundring i perioden 1.-4. december 2003.

## **HK og integrationsindsatsen**

HK har i flere år arbejdet meget med området integration i forhold til etniske minoriteter.

Overordnet er HKs målsætning at bidrage til at sikre reel ligestilling mellem etniske minoriteter og danskere på arbejdsmarkedet og i samfundet. HK har formuleret et omfattende program, som i overskrifter lyder:

- HK skal synliggøre og engagere forbundets medlemmer af anden etnisk oprindelse
- HK skal give rum for medlemmer af anden etnisk oprindelse, så de har mulighed for at repræsentere deres egne interesser og kan tage del i at varetage alle HK'eres fælles interesser
- HK skal øge sit antal af medlemmer blandt etniske minoriteter
- HK skal nedbryde barrierer i organisationen og blandt tillidsrepræsentanter og medlemmer, som modvirker etnisk ligestilling
- HK's medarbejdere skal rustes til at behandle vores medlemmer fra etniske minoriteter, så vi kan imødekomme deres behov på en åben og positiv måde
- HK skal gennem sin personalepolitik sikre, at der bliver ansat etniske minoriteter i forbund, sektorer og afdelinger
- HK skal arbejde for, at centrale og lokale overenskomster får et indhold, der fremmer etnisk ligestilling
- HK skal arbejde aktivt for, at "Lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet" bliver respekteret, og at loven bliver ændret, hvis det er nødvendigt
- HK skal sammen med den øvrige fagbevægelse være med til at få integrationsloven til at fungere
- HK skal sammen med den øvrige fagbevægelse være med til at sikre en aktiv arbejdsmarkedspolitisk indsats
- HK skal påvirke den fortløbende samfundsdebat om integration af etniske minoriteter på en positiv måde
- HK skal have en tydelig profil på området, så det står klart for alle, at HK støtter positiv integration og er imod enhver form for racisme og fremmedhad

Der fremsættes forslag til næste HK-kongres om, at det indgår i HK's formålsparagraf, at forbundet arbejder aktivt for en positiv integration af indvandrere og efterkommere i Danmark, og at HK modarbejder enhver form for forskelsbehandling, racisme og fremmedhad.

*Kilde: Program for etnisk ligestilling HK/Danmark*