



Lika rätt – ett Sverige för alla

Integrationsprogram antaget
av SEKOs kongress 2006.

Vi vägrar
hålla tyst

Lika rätt – ett Sverige för alla

För oss i SEKO är ”Alla människors lika värde – alla människors lika rätt” en grundläggande samhällsnorm som vi ska leva efter. En uppfattning som vi delar med hela arbetarrörelsen och det officiella Sverige. Den synen på människors lika värde och rätt finns också formulerad i FNs deklARATION om de mänskliga rättigheterna. Vi ställer i vårt program krav på samhället, arbetsplatsen men också på den fackliga organisationen.

Målet är att alla ska ha samma förutsättningar vid rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling och karriärmöjligheter.

Strategier och verktyg för måluppfyllelse

Våra verktyg för att uppnå målet är bland annat att etniska mångfaldsplaner tecknas i samråd med arbetsgivarna ute på våra arbetsplatser. Vi ska också bevaka att planerna efterlevs och att medlemmar som utsatts för diskriminering får ett tydligt och uttalat stöd från den fackliga organisationen. Att samarbeta i nätverk med exempelvis arbetsförmedlingar, LO-distrikt och invandrarföreningar, för att minska arbetslösheten för invandrare och utlandsfödda medlemmar är ytterligare en del av det arbetssätt som måste utvecklas i den fackliga organisationen.

Vi ska öka de fackliga utbildningsinsatserna för medlemmar, förtroendevalda och anställda. Genom vidgade kunskaper och opinionsbildning på alla nivåer ska SEKOs förtroendevalda, anställda och medlemmar aktivt motverka attityder och värderingar som främjar diskriminering, främlingsfientlighet och rasism. Vi ska också målmedvetet arbeta för att medlemskårens sammansättning avspeglas bland anställda och valda i samband med rekryteringar och val till förbundet.

Hur ser det ut i dag?

I dag finns det i Sverige mer än en miljon människor som är utlandsfödda. Var sjunde LO-medlem är född utomlands. Var femte har utländsk bakgrund, det vill säga, är själv född utomlands eller har minst en förälder som är född utomlands. Den etniska mångfalden har påverkat samhällsutvecklingen på många olika sätt och det finns en större öppenhet i samhället för intryck från en alltmer internationaliserad värld. Men möjligheten att skapa sig ett liv i Sverige med samma välfärdsnivå som infödda svenskar varierar beroende på vilken grupp man tillhör. Svårast är det för flyktingar från andra världsdelar och från Balkan. Även efter tio år i Sverige återstår avsevärda skillnader. Men oavsett varifrån man kommer gäller att sysselsättningen är högre för dem som varit lång tid i Sverige än för dem som varit kort tid. Anmärkningsvärt är att sysselsättningen är lägre för alla utrikes födda, oavsett vilket land man är född i och hur länge man bott i Sverige. För oss som delar arbetarrörelsens ideal om ett solidariskt och rättvist samhälle är detta inte acceptabelt.

Arbetsmarknad och arbetsliv är centrala områden för människors deltagande i samhällslivet, men också för möjligheter att förverkliga individuella drömmar och önskemål. Trots ökad medvetenhet har insatser för att alla ska få likvärdiga möjligheter, inte fått tillräckligt genomslag i samhällsutvecklingen. Att kompetens hos personer med utländsk bakgrund inte tas tillvara är ett exempel på detta. Skillnaden i sysselsättning mellan inrikes- och utrikes födda är markant och kan inte förklaras av individuella egenskaper, eftersom utbildning, ålder och civilstånd inte ökar chanserna på arbetsmarknaden lika mycket för utrikes födda, som för inrikes födda. Det är inte bara så att invandrare är överrepresenterade i arbeten utan krav på särskild utbildning. De arbeten som står till buds är ofta praktikplatser eller korta vikariat och även de som fått in en fot på arbetsmarknaden har de många gånger påfallande svårt att få ordentligt fäste där.

Detta leder till att människor med utländsk bakgrund är mer utsatta för konjunkturvaxlingar och fungerar som en buffert på den Svenska arbetsmarknaden.

Nyare svensk forskning om personer med utländsk bakgrunds situation på arbetsmarknaden, pekar ut strukturell diskriminering som avgörande för deras exkludering till inträde på arbetsmarknaden och deras underordning i arbetslivet.

Med strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet menas exempelvis regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter, som majoriteten av befolkningen har. Det är våra handlingar som individer, medvetna eller omedvetna, som skapar och upprätthåller strukturer. Diskriminering grundad på föreställningar om etnicitet, religion och kultur ska ses i ett strukturellt perspektiv. Därmed kan inte individuella handlingar uteslutas eller hållas isär från strukturell diskriminering. När en individ eller en institution handlar i enlighet med samhällets rådande normer och föreställningar är det strukturell diskriminering.

Enligt Konjunkturinstitutets beräkningar är de samhälleliga kostnaderna för diskrimineringarna höga. Den svenska tillväxten skulle öka om alla behandlades lika. I den svenska lagstiftningen slås fast, att ingen ska diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ändå har personer med utländsk bakgrund sämre villkor på arbetsmarknaden. Detta trots att utrikes födda, oftare än inrikes födda, har en utbildningsprofil som är efterfrågad på arbetsmarknaden. De fackliga organisationerna har en viktig uppgift i att definiera och motverka strukturell diskriminering i arbetslivet och i samhället i stort.

Vad är det som påverkar vårt synsätt

De flesta av oss bär på en rad fördomar om andra människor. Ofta handlar det inte om andra människor som individer, utan om andra människor som grupper. Det är ”vi” som utgör normen som ”dom” inte lever upp till. När vi säger ”dom” uttrycker vi oss ofta nedlåtande och ringaktande som exempelvis: ”dom” får bidrag till allt de pekar på, medan ”vi” minsann får arbeta för det vi vill ha. Eller ”dom” tar jobben, så att ”vi” blir arbetslösa. Eller ”dom” är kriminella och begår en massa brott, så att ”vi” inte kan känna oss trygga.

”Den farligaste av våra fördomar är tron att vi inte har några”

Ett tal av en framstående politiker eller en religiös ledare, ett reportage av en ansedd journalist eller en bok av en berömd forskare, kan få större negativa konsekvenser än tusentals fördomsfulla samtal på gatan. Nästan allt som de flesta människor vet om utomeuropeiska länder, eller om invandrare och minoriteter, har förmedlats till dem genom massmedia. Och rapporteringen om det mångkulturella samhället inskränker sig till bevakning av ett litet antal ”problemämnena”, som illegal invandring, integrationssvårigheter och brottslighet.

För rasister och nynazister är rädslan för det främmande en förutsättning för deras verksamhet. För dem handlar det om övertygelsen om den egna gruppens och den vita rasens överlägsenhet. De sprider sina falska budskap om olikheter, grundade på exempelvis etnicitet, religion och sexuell läggning som om de vore fakta och under senare år har de varit mycket aktiva i skolor runt om i landet, för att värva unga sympatisörer.

Men rasister och nynazister nöjer sig inte med att värva medlemmar. De trakasserar, hotar och misshandlar invandrare och politiska motståndare. På sina hemsidor, via e-post och flygblad samt på affischer i busskurer och på anslagstavlor, för de fram sina åsikter och anklagelser och uppmanar ”nysvenskar” att resa hem.

I dag finns en hel palett av högerextrema organisationer. Allt ifrån sådana som säger sig vara ickerasister och som vill vara med och påverka i våra parlamentariska institutioner, till renodlade kamporganisationer för raspolitik. Om dessa grupper får stå oemotsagda kan det folkliga stödet för deras idéer öka, särskilt i marginaliserade grupper, där känslan av att inte kunna påverka, långtidsarbetslöshet och hopplöshet utgör grogrunden.

Vår fackliga roll

I vårt fackliga uppdrag ligger självklart att motverka diskriminering, främlingsfientlighet och rasism. Inte att tuga eller att vika undan. Vi måste ta debatten där vi möter den, på arbetsplatserna och i samhället. Vi ska informera och utbilda våra medlemmar, förtroendevalda och anställda och stötta dem som utsätts för trakasserier och hot. Vi ska verka för att vår organisation blir ett föredöme när det gäller integration och lika behandling.

I grunden handlar det om att skapa rättvisa och bra villkor för alla våra medlemmar, oavsett kön, ursprung eller hudfärg, både i samhället och på arbetsplatsen. Skillnader människor emellan skapar mångfald, en mångfald som ska ses som en resurs och inte som ett skäl för olika villkor i samhället eller på arbetsplatsen. Fackföreningen är därför ett naturligt instrument för integrationsarbete.

Att integrationsansvariga utses är därför en viktig förutsättning för att vi inte ska tappa fokus i denna viktiga fråga.

Vårt uppdrag

I Sverige finns idag lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet i flera olika lagar. Dessa lagar är delar av vår arbetsrätt. När det gäller ”Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning” har arbetsgivaren det juridiska ansvaret för att vidta åtgärder och en rad skyldigheter. Det gäller både att främja lika rättigheter och möjligheter samt att förhindra diskriminering och sätta upp tydliga mål för arbetet.

”Det är inte de onda människornas brutalitet som är problemet, utan de goda människornas tystnad.”

”Vänta dig inte att människor ska respektera dig för det du tänker göra.”

Facket har av lagstiftarna getts ett ansvar för att bevaka lagstiftningen och fått ansvar för att engagera sig aktivt i samverkan med arbetsgivaren och bana väg för att varje enskild människa behandlas lika. Den centrala fackliga organisationen har numer fått möjligheten att driva ärenden till Nämnden mot etnisk diskriminering. Den möjligheten har tidigare varit förbehållen Ombudsmannen för etnisk diskriminering (DO).

För att man som förtroendevald ska kunna förstå, hjälpa och företräda en medlem som till exempel utsatts för diskriminering, måste man ha kunskap. SEKO satsar därför på att alla förtroendevalda ska få insikt om dessa frågor så tidigt som möjligt inom ramen för sitt förtroendeuppdrag. I den grundläggande fackliga utbildningen – GFU – ingår sedan 2001 diskrimineringslagstiftningen som en del av utbildningen. Ute i avdelningarna kommer det också att genomföras halvdagsseminarium med integration och mångfald som tema.

Arbetet med integrations- och lika behandlingsfrågor måste bedrivas i hela förbundet. Förbundskontoret ska vara inspiratör och pådrivare i utvecklingen av arbetet, genom att utarbeta riktlinjer, utbildningar och andra typer av stödjande dokument till den lokala organisationen.

Arbetet med att ta fram etniska mångfaldsplaner på våra medlemmars arbetsplatser måste också intensifieras. Därför är det nödvändigt att vi aktivt arbetar med dessa frågor både i linjeorganisationen och inom våra koncern- och företags- och myndighetsorganisationer.

SEKOs krav på samhället

Samhället måste säkerställa att det finns starka diskrimineringslagstiftningar, som slår fast allas lika värde, villkor och behandling på arbetsmarknaden och att lagstiftningen ska säkerställa en arbetsrättslig process.

SEKO kräver att samhället ska:

- Motarbeta alla former av segregation och social dumping.
- Utvärdera dagens undervisning av svenska för invandrare, för att säkerställa kvaliteten och tillgängligheten.
- Tillvarata svenskar med annan etnisk bakgrunds möjlighet och förmåga till att bidra till samhällsutvecklingen.
- SEKO är för en reglerad arbetskraftsinvandring.
- SEKO accepterar inte en ökad arbetskraftsinvandring så länge arbetslösheten för invandrare är högre än för riksgenomsnittet och invandrare inte får jobb utifrån sin kompetens.
- SEKO kräver en human och solidarisk flyktingpolitik.
- Ta krafttag mot den ekonomiska brottsligheten på arbetsmarknaden och i samhället, i synnerhet för att motverka den organiserade och illegala arbetskraftsinvandringen, så kallad arbetskraftstrafficking.

SEKOs krav på arbetsgivarna/arbetsplatsen

Arbetsgivaren ska i samverkan med facket motverka alla former av diskriminering och trakasserier. Alla ska behandlas lika och ges samma förutsättningar vid rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling och karriärmöjligheter.

SEKO kräver att arbetsgivarna ska:

- I de centrala kollektivavtalen, föra in att etniska mångfaldsplaner ska upprättas och på vilket sätt samverkan ska ske.
- I samverkan med den fackliga organisationen verka för att underlätta invandrarers introduktion i arbetslivet. Till exempel genom att tillhandahålla praktikplatser, där möjlighet finns att pröva sin arbetsförmåga, språkförmåga och framförallt få visa sin kunskap och kompetens.

Krav på SEKO som organisation

SEKO ska:

- Verka för att alla medlemmar, förtroendevalda och anställda ska motverka attityder och värderingar som främjar diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.
- Öka kunskapen hos och utbilda medlemmarna, de förtroendevalda och de anställda om integration och mångfald.
- Vid rekrytering och val till förbundet arbeta för att medlemskårens sammansättning avspeglas bland de anställda och valda.
- Målmedvetet arbeta för att våra valberedningar verkar för att medlemskårens sammansättning avspeglas i val till förbundet.
- Utbilda valberedningar på alla nivåer i integrationsfrågor.
- Ta fram riktlinjer för en bra hantering av diskrimineringsärenden från lokal till central nivå.
- Ge medlemmar som utsatts för diskriminering ett tydligt och uttalat stöd av den lokala och centrala fackliga organisationen. Dokumentation av inträffade diskrimineringshändelser ska göras så snabbt som möjligt.
- I samhällsdebatten och på alla nivåer inom förbundet, initiera och aktivt delta med opinionsbildande verksamhet mot diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.
- Motverka strukturell diskriminering i arbetslivet och i samhället i övrigt.
- Utse integrationsansvariga i alla styrelser på alla nivåer. Det gäller även i koncern-, företags- och myndighetsorganisationer.
- Utse och utbilda skolinformatörer, som kan gå ut i de skolor SEKO har ansvar för att besöka och beskriva våra värderingar och vår människosyn.



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 seko@seko.se