

Vi kallar det rättvisa...

...och respekt för människovärdet

Kommunals handlingsplan
för mångfald och mot diskriminering

Innehåll

Fackligt ansvar att bekämpa diskriminering	3
Lika möjligheter	8
Kommunals rättvisearbete	9
Kommunals krav på Kommunal	11
Kommunals krav på arbetsgivarna	12
Kommunals krav på politikerna	13

Projektgruppen "Handlingsplan för mångfald":
Eva Nilsson, projektansvarig, förbundskontoret,
Anita Edam, projektsekreterare, förbundskontoret,
José Roca, Kommunal Skåne,
Åke Lundström, Kommunal Stockholms län,
Marisa Navarrete, Kommunal Stockholms län,
AnneCatrine Fornedal, Kommunal Sörmland,
Christian Andersson, Kommunal Älvsborg,
Eva Sandler-Johansson, Kommunal Östergötland.

Fackligt ansvar att bekämpa diskriminering

Vid Svenska Kommunalarbetareförbundets kongress i juni 2001 fick förbundsstyrelsen i uppdrag att till förbundsmötet 2002 arbeta fram en handlingsplan för mångfald och mot diskriminering. Kongressen antog också ett uttalande om uppslutning kring antidiskrimineringslagarna, som här återges:

”Alla människor har lika värde även om vi har olika erfarenhet, olika utbildning, olika livsstil, olika värdering, olika bakgrund m m. Detta måste respekteras.

Diskriminering har många ansikten. Ibland är den genomtänkt, avsiktlig. Men ibland är den oavsiktlig och ett resultat av okunskap eller rädsla för det som verkar annorlunda. Det är därför vi behöver lära oss mer om människors olikheter. Vi behöver skapa insikt och förståelse om mångfaldens värde.

De tre lagarna mot diskriminering – funktionshinder, sexuell läggning och etnicitet – avser att skydda människor mot fördomar i samhället. Det är nödvändigt att diskrimineringslagarna hanteras likvärdigt med annan lagstiftning.

Kampen mot orättvisor och för ett solidariskt samhälle är fackets huvudsakliga uppgift. Ingen människa ska behöva bli diskriminerad. Men om den rätten ska bli verklighet så har var och en ett ansvar att inte diskriminera och för att inte heller acceptera att någon blir diskriminerad.

Det är en facklig uppgift att ta ett aktivt ansvar för att diskriminering i alla former bekämpas. Kommunal ska vara en stark drivkraft i kampen mot främlingsfientlighet, rasism, nazism och homofobi.”

Medlemskapet är jämlikt

Kommunals värdegrund är antidiskriminerande. Medlemskapet är jämlikt. Vi citerar stadgarnas § 2 moment 2 om förbundets uppgift:

- Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt.
- Förbundet skall arbeta för goda anställningsvillkor och arbetsförhållanden, för god arbetsmiljö, samt för inflytande, utbildning och utvecklingsmöjligheter för medlemmarna.

- Förbundet skall arbeta för att främja medlemmarnas ekonomiska och sociala villkor i samhället och deras delaktighet i ett rikt kulturliv.
- Förbundet skall också verka för en samhällsutveckling på demokratisk socialistisk grundval, innebärande social rättvisa, generell välfärdspolitik, full sysselsättning, jämställdhet mellan kvinnor och män samt internationell facklig solidaritet.

Mot denna bakgrund kan man fråga sig om det egentligen behövs särskild anti-diskrimineringslagstiftning, jämställdhetslagstiftning och handlingsplaner. Svaret borde vara nej – naturligtvis inte. Dock har erfarenheter visat att det behövs både lagstiftning och praktisk handledning för att program, stadgar och framtidsbilder ska förverkligas.

Detta dokument är ett slags handledning. Men i stället för handlingsplan för mångfald och mot diskriminering vill arbetsgruppen använda titeln: "Vi kallar det rättvisa och respekt för människovärdet." För det är vad det hela i grunden handlar om.

Ett samhälle för alla

Det för närvarande populära ordet mångfald är ett ord Kommunal vill använda så lite som möjligt. I stället vill vi vara tydliga och tala om att för oss i Kommunal handlar det om alla människors lika värde, om demokrati, jämlikhet, rättvisa och solidaritet. Det handlar om vår framtidsbild av ett arbetsliv och ett samhälle för alla. Det handlar också om lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla människor oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning.

Vi oroas ibland av det ivriga framhållandet att s k mångfald lönar sig. Inte så att vi tvivlar på att vår gemensamma liksom vår privata ekonomi i samhället förbättras, när alla genom sitt arbete, sina idéer och förslag kan bidra till produktionen av varor och tjänster. Men betonandet av lönsamhet framför mänskliga rättigheter och människolivets okränkbarhet rimmar illa mot den värdegrund som fackföreningsrörelsen vilar på. Livets olika skiften innebär att vi alla har perioder då vi inte är lönsamma för någon, inte ens för oss själva, andra gånger kan vi solidariskt dela med oss till dem som just då behöver det.

Att arbeta för mångfald handlar inte om att kategorisera och dela upp människor i olika grupper. Mångfald handlar om att se männis-

kan, att se att alla har ett kön, en etnisk tillhörighet, en sexuell läggning och en social bakgrund. Alla har en ålder, varje liv har många åldrar och många av oss kommer med livets gång att få någon nedsatt funktionsförmåga.

Olikheter oss människor emellan är alltså ett faktum. De flesta olikheter är positiva och självvalda, medan andra är påtvingade av föräldrade attityder och fördomar. För att alla Kommunals medlemmar ska få samma möjligheter ska hänsyn tas till allas olika förutsättningar. Därför måste en facklig organisation engagera sig i samhällspolitiska frågor och kämpa för utbildning och arbete åt alla, för allas tillgång till barnomsorg, sjukvård och äldreomsorg och delaktighet i ett rikt och stimulerande kulturliv.

Att motverka boendesegregationen och minska löneklyftorna är andra uppgifter för att öka jämlikheten och eliminera diskriminering. Att en del människor, främst de som är födda utomlands, bor trångt i hyreshus, har sämre kommunikationer, sämre samhälls- och kommersiell service och mycket mindre pengar i plånböckerna är inte exempel på positiva kulturella olikheter utan på bristande välfärd och ekonomiska och sociala orättvisor. Det handlar om klasskillnader primärt.

Förändrade attityder

Opinionsbildning och utbildningar av olika slag är ett sätt att stärka människor och att motverka uppkomsten av fördomar och diskriminerande beteenden.

Det var inte så länge sedan människor med homo- eller bisexuell läggning betraktades som förbrytare och perversa. Först 1944 var det inte längre ett lagbrott att vara homosexuell. 1973 förklarades i Sveriges riksdag att homosexualitet var något som helt accepterades av samhället. Men intoleransen mot homo- och bisexualitet lever fortfarande kvar och måste ses och bekämpas i alla olika grupperingar. Homo- och bisexuella är inte bara minoriteter som ska tolereras utan är individer, män och kvinnor, med samma rättigheter och skyldigheter som alla andra, bland annat rätten att bemötas med respekt.

Eftersom synen på människor med annan sexuell läggning än heterosexualitet förändrats relativt nyligen, på bara en mansålder, behövs kunskap om homo- och bisexualitet. Det initiativ Kommunal Stockholms län tagit i form av utbildningen "homokompetens" är

berömvärt och bör leda till efterföljd inom hela organisationen. Särskilt viktig är sådan utbildning för förtroendevalda och anställda i Kommunal.

Rätten till ett arbete ska gälla alla människor. Utstötningen av människor med olika fysiska eller psykiska handikapp från arbetsliv och samhällsliv borde ha minskat betydligt genom att den moderna tekniken kan förbättra praktiskt taget alla slags hjälpmedel.

Verkligheten är en annan. Diskriminering förekommer och den är ofta baserad på fördomar eller förutfattade meningar om vad en människa med funktionsnedsättning kan eller inte kan göra – eller kan tänka och begripa. Att individanpassa arbetsmiljöer och öka arbetsmöjligheterna för människor med funktionshinder är viktigt för den enskilde men också för att motverka fördomar och slentrian-tänkande. Att mera anpassa arbetsmiljöer och arbetsredskap efter individuella behov är också viktigt ur jämställdhetssynpunkt. Alltför ofta har mannen varit och är fortfarande norm när verktyg, arbetsbänkar, instrument, fordon etc ska utformas.

Den fackliga organisationen företräder

Det finns fyra antidiskrimineringslagar. Dessa är:

- Jämställdhetslagen
- Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Till dessa hör fyra statliga diskrimineringsombudsmän:

- JÄMO, jämställdhetsombudsmannen
- DO, ombudsmannen mot etnisk diskriminering
- HO, handikappombudsmannen
- HOMO, ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Dessa ska informera om lagarna och tillse att de efterlevs.

Jämställdhetslagen, som gäller alla anställda på arbetsmarknaden, både kvinnor och män, både svenskfödda och utlandsfödda, är den tidigaste av de fyra antidiskrimineringslagarna. Den är också den som fått störst genomslag – åtminstone i teorin. Alla vet vad som borde göras, vad som inte får göras och vad som ska göras, i sistnämnda fallet t ex jämställdhetsplaner, som varje år ska utvärderas.

Jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet kräver aktiva åtgärder av arbetsgivaren och de fackliga organisationerna bör se till att arbetsgivarna uppfyller lagen. Vid brott mot eller misstanke om brott mot antidiskrimineringslagarna är det, om den drabbade är medlem i en facklig organisation, i första hand den fackliga organisationen som ska företräda henne eller honom. För den som inte är medlem i en facklig organisation och om den fackliga organisationen avstår, träder någon av diskrimineringsombudsmännen in.

Enbart antidiskrimineringslagarna är inte tillräckliga för att skydda mot diskriminering och trakasserier av olika slag på arbetsplatserna. De behöver kompletteras med aktiviteter och diskussioner om attityder och fördomar.

Lika möjligheter

Den fackliga organisationen ska kontrollera att lagarna mot diskriminering i arbetslivet följs på alla arbetsplatser. Den fackliga organisationen bör också bevaka att alla anställda ges likvärdiga möjligheter till utbildning, till utvärdering av den utbildning och de yrkeserfarenheter den enskilde har, till kompletterande utbildning och till fortbildning i arbetslivet. På senare år har många oroande rapporter kommit om att svenska för invandrare, sfi-undervisningen, inte håller måttet.

En förbättrad svenskundervisning, företrädesvis kombinerad med arbetsplatspraktik, är en av grundförutsättningarna för att invandrade till Sverige ska integreras i arbetsliv och samhällsliv. Undervisningen ska också innehålla en god samhälls- och arbetslivsorientering om både den historiska utvecklingen och den aktuella svenska verkligheten.

Sfi-undervisningen måste ske i samverkan med arbetsmarknadens parter. En viktig samverkansfråga gäller praktik och handledarskap på olika arbetsplatser över hela arbetsmarknaden, inte enbart den offentliga. Praktikplatser bör väljas efter den enskildes utbildning och/eller arbetslivserfarenhet eller den studie- och yrkesinriktning som är aktuell i den nya situationen. För att praktiken ska lyckas krävs samarbete med både arbetsgivare och fackliga organisationer på hela arbetsmarknaden – inte minst i den privata sektorn. För att detta ska fungera måste ekonomiska resurser ställas till förfogande.

För att uppnå ökad mångfald eller större rättvisa och jämlikhet i arbetslivet och samhällslivet ska Kommunal dels se över sitt eget fackliga arbete, dels ställa krav på arbetsgivarna och på politikerna i kommuner, landsting och riksdag.

Kommunals rättvisearbete

Kommunals medlemmar har skyldighet att ta aktiv del i arbetet mot diskriminering på arbetsplatserna och i samhället i övrigt. Den skyldigheten fastslås i stadgarnas paragraf 8 om en medlems förpliktelser.

En facklig organisation arbetar främst för sina medlemmar. Många studerande och arbetslösa kan bli medlemmar i Kommunal. Men kommer de att vilja bli medlemmar? Det beror på hur förbundet lever upp till sina åtaganden enligt stadgar, regler, normer och lagstiftning. Om medlemmar diskrimineras eller trakasseras i arbetslivet är det en facklig uppgift att ta itu med frågan.

Förbundet har åtagit sig att tillsammans med övriga LO-förbund arbeta mot diskriminering, främlingsfientlighet, rasism och nazism i samhällslivet.

Förutsättningen för att Kommunal ska vara framgångsrikt i antidiskrimineringsarbetet är att alla har kunskap om lagarna och försöker arbeta förebyggande. Också medlemmar utan fackliga uppdrag ska känna till att det är till den fackliga organisationen en medlem i första hand ska vända sig för att få hjälp och stöd. Ibland händer det att drabbade medlemmar inte vänder sig till lokala fackliga företrädare därför att de saknar förtroende för deras kompetens eller vilja att agera i enskilda fall. Särskilt uppstår misstro när diskriminering eller trakasserier utförts medlemmar emellan. Å andra sidan känner sig många fackliga företrädare på arbetsplatser och sektioner osäkra på sina befogenheter och möjligheter att agera.

De fackligt förtroendevalda upplever inte heller alltid att de har tillräckligt med stöd och hjälp från andra fackliga nivåer. Osäkerheten beror på att de praktiska erfarenheterna av att tillämpa lagarna hittills varit ganska få.

En uppgift för Kommunal är därför att internt utbilda sina företrädare i diskrimineringslagstiftningen och göra den väl känd för medlemmarna. Lagstiftningen är en del av arbetsrätten och tillämpningen påverkar även arbetsmiljöfrågorna. Viktigt är att betona att de svenska lagarna omfattar och gäller för alla här bosatta och arbetande oavsett ursprung.

Kommunal har ambitionen att vara ett föredöme i arbetet mot alla former av diskriminering. Vid rekrytering av nya ombudsmän och val av styrelse-, råds- och kommittéledamöter är det viktigt att spegla

medlemskårens sammansättning, bl a har många människor från olika delar av världen det senaste decenniet trätt in på förbundets verksamhetsområden.

Kommunals krav på Kommunal

För en organisation som arbetar för rättvisa är det en utmaning att motverka alla former av diskriminering och trakasserier. Vår erfarenhet säger oss att ett målmedvetet fackligt arbete når resultat. Men det behövs särskilda insatser de närmaste åren.

Kommunal ska arbeta för:

- att medlemmar och anställda har kännedom om antidiskrimineringslagstiftningen
- att utbilda sina företrädare om antidiskrimineringslagstiftning
- att det avspeglas bland de förtroendevalda och anställda att förbundet har många invandrade medlemmar
- att göra särskilda insatser för att öka organisationsgraden bland invandrade medlemmar och att dessa får en särskild introduktion i fackförenings- och samhällskunskap
- att bevaka att ingen diskriminering förekommer vid nyanställning, lönesättning, utbildningserbjudanden och kompetensutveckling
- att i remissyttranden, programskrivningar, skrivelser, cirkulär m m beakta antidiskrimineringsaspekterna
- att förbundskontoret, avdelningar och sektioner samverkar med intresseorganisationer som t ex RFSL, Rikförbundet för sexuell likaberättigande, invandrarföreningar, RSMH, Rikförbundet för social och mental hälsa, och handikapporganisationer för att bli skapa mötesplatser
- att bevaka att de handlingsplaner som arbetsgivarna har avseende diskriminering följs upp på arbetsplatserna
- att bevaka att arbetsgivarna ingriper mot alla former av trakasserier
- att i LO initiera frågan om samarbete mellan LO-förbund och ABF för att stimulera till studiecirklar i samhällssvenska för invandrade medlemmar
- att i det internationella fackliga arbetet väcka opinion för mångfald och mot diskriminering
- att följa upp denna handlingsplan genom att en arbetsgrupp bildas på förbundskontoret med uppdrag att fortlöpande samordna utbildningen om diskrimineringslagstiftning, följa arbetet i diskrimineringsärenden, föreslå riktlinjer för fackligt agerande i diskriminerings- och trakasserifall. Arbetsgruppen bör bestå under tre år.

Kommunals krav på arbetsgivarna

Också hos arbetsgivarna förekommer bristande kunskaper om och erfarenheter av antidiskrimineringslagarna.

Kommunal ska arbeta för:

- att chefer och arbetsledare på alla nivåer får utbildning i antidiskrimineringslagstiftningen,
- att när arbetsgivarna inrättar arbetsgrupper för mångfaldsfrågor ska fackliga representanter med praktiska erfarenheter från området ingå,
- att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att ingen diskriminering förekommer vid lönesättning, utbildningserbjudanden, kompetensutveckling, nyanställning och arbetsledning,
- att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att ta fram handlingsplaner för att förebygga brott mot de olika antidiskrimineringslagarna,
- att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att anställda har kännedom om dessa handlingsplaner.

Kommunals krav på politikerna

Om den av regering och riksdag utfärdade och antagna antidiskrimineringslagstiftningen ska vara trovärdig och bli respekterad måste statliga och kommunala myndigheter utgöra goda exempel på dess tillämpning. Alla människor ska behandlas med respekt och få sina rättmätiga krav och behov tillgodosedda oavsett sexuell läggning, etnisk tillhörighet, kön eller funktionshinder. Likaså bör politiska instanser som t ex fullmäktige, styrelser och nämnder i sin sammansättning återspegla ett samhälle där alla människor kan uppleva att rättvisa och hänsyn till mänskliga rättigheter är viktiga riktlinjer för all verksamhet.

Att ha ett arbete och möjligheter att utvecklas i arbetet är en av de viktigaste grunderna för ett samhälle för alla. Erfarenheterna säger oss att inget annat bidrar så mycket till diskriminering och utanförskap som arbetslöshet. Därför måste kravet om full sysselsättning stå högst på dagordningen.

Fostran till demokrati

Skolans roll är att förmedla kunskap och att utveckla elevernas begåvningar och talanger, men det bör kraftigt understrykas att den också är förmedlare av samhällets gemensamma värderingar om medborgares rättigheter och skyldigheter. Demokratifostran är ett samhällsansvar bl a delegerat till den obligatoriska skolan, vilket dock inte fritar föräldrar och vårdnadshavare från fostrarrollen. Grundskolor och gymnasier, offentliga eller fristående skolor ska ha samma undervisning om diskrimineringsförbuden i Sverige. Skolornas rektorer och lärare är ansvariga för att uppförandeklimatet i skolan följer lagarnas anda och ska arbeta aktivt och förebyggande mot alla slags mobbingtendenser.

Kommunal ska arbeta för:

- att politikerna bedriver opinionsbildning mot all form av diskriminering,
- att skolpolitiker i kommunerna tar större ansvar för uppförandeklimatet och demokratifostran i sina skolor.

Stärka integrationspolitiken

Stat och kommuner ansvarar för att invandrade får en god samhällsinformation inom ramen för svenskundervisningen för invandrare. Alla ska kunna känna till rättigheterna, skyldigheterna och möjligheterna för den som är bosatt i eller medborgare i Sverige. Alla ska få insikt om sitt gemensamma ansvar för samhällets utveckling.

En viktig del av samhällsinformationen gäller förhållandena och reglerna på arbetsmarknaden. Politikerna bör ha ett ansvar för att samverkan sker med arbetsmarknadens parter för att den informationen ska vara aktuell och verklighetsanknuten. Sfi-undervisningen bör bedrivas varvad med arbetspraktik.

Vid mottagande av flyktingar måste staten ansvara för att deras utbildningsbakgrund, yrkes- och arbetslivserfarenheter kartläggs och valideras så att sfi-utbildningen och kompletterande utbildning blir meningsfull och leder till deltagande i arbetslivet och egen försörjning. Behövs mer pengar till kommuner, AMS, Skolverket, m fl för att nå detta mål måste medel avsättas och uppföljning ske av hur de används.

Kommunal ska arbeta för:

- att sfi-undervisningen kvalitetssäkras över hela landet och att eleverna grupperas efter utbildningsnivå,
- att sfi-undervisningen varvas med arbetslivspraktik, att sådana praktikplatser tas fram i samverkan med parterna på arbetsmarknaden och att ekonomiska resurser ställs till förfogande för detta arbete,
- att validering av tidigare utbildning och yrkesverksamhet är en obligatorisk uppgift för flyktingmottagande instans,
- att all undervisning tillgodoser kraven på anställningsbarhet.