

Organisér unge og lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk

Sarah Momtaz, FOA

Tine Irming Blomhøj, Farmakonomforeningen



Velkommen



Workshoppens grundlag



Udpluk fra relevante undersøgelser



Interview med unge medlemmer & tillidsrepræsentanter



Formål

- Viden om, og fokus på, udfordringerne i inklusionsarbejdet
- Tid til at overveje din organisations praksis
- Inspiration til tiltag, der kan gøre din forening og dine aktiviteter mere inkluderende
- Give de unge en stemme



Program

- Præsentationsrunde
- 3 udfordringer i inklusionsarbejdet
- Refleksion over egen praksis
- Gruppearbejde: planlæg et arrangement
- Inspiration til handling
- Next step – hvad gør du, når du kommer hjem

Præsentation

- Dit navn og forening
- Gør I noget særligt for at organisere unge med anden etnisk baggrund?



1. Samfund

Den kritiske udlændingepolitik kan medføre fremmedgørelse for den danske model

Jeg er overrasket over mine kollegers empati i forbindelse med konflikten i Israel/Palæstina. De har spurgt ind, givet krammere og sagt at jeg skal gøre det, jeg har brug for. Jeg føler mig meget set, og jeg kan ikke beskrive, hvor glad det gør mig.

Manal, 25 år, palæstinensisk baggrund

Vi blander det sammen - det vi hører fra medierne, at politikerne snakker negativt om etniske. Og i fagbevægelsen er alle danske, formand og næstformand. Så konkluderer man, at det kan man ikke komme ind i.

Etnis

70 % oplever at den politiske diskurs påvirker deres trivsel arbejdet

1. Samfund

Mikroaggressioner fra kolleger og samfund

”
Jeg oplever at kollegaer siger: Du er jo god nok, det er ikke sådan nogen som dig, der er problemet. Det synes jeg er sindssygt ubehageligt.

Manal 25 år, palæstinensisk baggrund

68 % oplever
diskrimination på arbejdet.
75 % siger, at det påvirker
deres trivsel

”
Jeg kommer nogle gange til at slå mig på nogle kollegaer fordi, der er nogle ting, jeg på trods af at være vokset op meget "dansk" stadig ikke helt kender koden til. Jeg kommer til at spørge om noget åbenlyst eller gøre noget som er respektfuldt i min kultur, men ikke den danske. Så bliver folk sure på mig.

Manal 25 år, palæstinensisk baggrund

1. Samfund

Fordomme og forventninger fra kolleger og samfund

”
Jeg hører fra kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk at de oplever at folk taler grimt til dem. Både kollegaer og borgere. Og at generelt er mere utålmodige og forventer det værste på forhånd pga. måden de taler eller ser ud på. Fx hvis de bærer tørklæde eller taler dårligt dansk.

Manal 25 år, palæstina

59 % oplever at skyldes yde en ekstra indsats på deres arbejde ift. deres etniske danske kolleger

”
Jeg vil meget hellere at folk bare spørger nysgerrigt end at de slet ikke taler til mig, eller måske tænker grimme ting bag min ryg. Jeg bliver ikke ked af det, hvis folk spørger oprigtigt interesseret til mit tørklæde, min religion eller mine værdier. Hellere spørge en gang for meget, eller lidt dumt end slet ikke.

Halima

2. Organisatorisk

Manglende tydeligt fokus på medlemmer med anden etnisk baggrund

“
Altså fagforeningen i mine øjne – de er også
ligeglade med de der etniske medlemmer.”

Citat rapport,
Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde

“
Når man ser Kirsten fra FOA og Lars nede
fra afdelingen, så tænker man ikke med det
samme at de har et fællesskab, der er noget
for mig. Det var først da jeg kom på kursus
ved FIU Ligestiling, at det gik op for mig at
fagbevægelsen har fokus på etnicitet og
mangfoldighed. Hvor er den henne ude i
afdelingerne og i medierne?”

“
Zahra, 27 år, afghansk baggrund

2. Organisatorisk

Repræsentation i fagbevægelsen

Jeg har en kollega, som er sådan én, der stiller sig op i medierne og er meget synlig på de sociale medier. Han har samme baggrund som mig, og jeg synes at det er så sejt at han tør stille sig frem og repræsentere os, der ikke altid bliver hørt eller set.

“

Manal 25 år, palæstinensisk baggrund

Når jeg deltager i arrangementer i FOA er jeg altid den eneste brune kvinde. Jeg har ingen, jeg kan spejle mig i. Der er kun mig

Tugba, TR, 30 år, tyrkisk baggrund

“

Det er dejligt at spejle sig i andre dygtige mænd og kvinder med indvandrerbaggrund

Zahra, 27 år, afghansk baggrund

“



2. Organisatorisk

Inkluderende medlemstilbud

Jeg har kun været til arrangementer i FOA, hvor de har serveret røde pølser og bajere. Og det er der ikke noget galt med, det kunne bare være man skulle overveje et alternativ, for vi er altså nogle der kommer på trods af maden og ikke på grund af den.

Tugba TR, 30 år, tyrkisk baggrund

Jeg bliver bekymret, når jeg læser at der skal være fest om aftenen, og jeg foretrækker, hvis aftensmaden ikke holdes et sted, hvor der også er en bar og folk bliver fulde. Jeg ønsker at deltage, men vil gerne kende rammerne på forhånd og vil gerne kunne være et mere roligt sted, hvor man også kan være uden at drikke sig fuld

Halima

3. Individuelt

Forståelse af fagforenings historie og rolle

Jeg spørger dem: "Hvor bliver I af, når der har været valg? Hvorfor stiller I ikke op? Hvorfor viser I ikke, hvad I kan?" Der er aldrig nogen, der svarer, bortset fra en ung mand engang, som sagde: "Du vil gerne have, at vi skal blande os i politik. Det gjorde min far, og hvor endte jeg? Som flygtning i Danmark."

Citat rapport,
Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde

Altså for nogle etniske medarbejderes vedkommende er det jo sådan, at fagforeningen, det er jo nærmest sådan noget forbudt noget. Det er sidestillet med, at man begår en eller anden kriminel handling nærmest.

Citat rapport,
Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde

3. Individuelt

Manglende tilknytning og tillid til TR - TR mangler kulturforståelse

Jeg tror at kolleger med anden etnisk baggrund end dansk, de ved ikke noget om fagbevægelsen. De spørger sig selv, er det noget for mig? De fleste kender til a-kassen og det er til at forstå det med sikkerheden og dagpengene. Men hvad med den faglige organisering. Det lykkes vi simpelthen ikke med at forklare.

Tugba, TR

...Den anden ting er, at pga. uvidenhed om fagbevægelsen er de ikke interesseret i at tage nogle aktive opgaver. Bare de har deres job og deres løn, er det fint.

Citat rapport,
Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde

3. Individuelt

Sprogveskelihooder

Folk bliver overraskede, når de hører at jeg taler perfekt dansk. Og lettede. Så bliver der ikke noget ballade med mig, tror jeg at de tænker"

Mine kollegaer, der taler dårligt dansk, bliver behandlet rigtig grimt nogle gange. Som om folk tror at de er dumme og ikke forstår noget"

Manal 25 år, palæstinensisk baggrund

Kommunikation er mere end at holde tale. Kommunikation er mere end at lave kridt og streger på tavlen. Der er også den kulturelle baggrund, det sproglige, under sproget... Der er en hel masse, der spiller ind.

Citat rapport,
Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde

5 minutter med dig selv

Hvilke overvejelser gør du dig, om din egen og din organisations arbejde med inklusion?

Gruppearbejde

Ta' udgangspunkt i en aktivitet
– hvilke tiltag kan I lave for at gøre det mere inkluderende?

- Invitation og rammer
- Repræsentation og oplæg
- Mad, fest og hygge

Rapporternes forslag til løsninger



1. Information og støtte

Der er behov for både mere generel information om fagbevægelsen til etniske minoriteter og mere kontinuert støtte til de tillidsvalgte, samt en aktiv indsats for, at fagbevægelsens ansatte i højere grad afspejler medlemssammensætningen:

Fagbevægelsen kan:

- informere målrettet til etniske minoriteter om fagbevægelsens fordele og muligheder.
- give mere støtte og opbakning til de medlemmer, som allerede er fagligt aktive.
- ansætte flere medlemmer med anden etnisk baggrund.
- klæde tillidsrepræsentanter bedre på til at informere, støtte og motivere medarbejdergrupper med anden etnisk baggrund.

2. Fagbevægelsens politik og holdninger

Der er stor forskel på fagforbundene, hvad angår indsatsen for etnisk ligestilling og integrationspolitik. Og der er tilsyneladende stor forskel i flere fagforbund på den politik og den indsats, der meldes ud i hovedforbundene og den praksis, som udøves i lokalafdelingerne.

- Fagforbundene bør udarbejde politik for etnisk ligestilling.
- Fagforbundene bør fokusere på, hvordan lokalafdelingerne kan højne fokus på etnisk repræsentation på arbejdspladsen.
- Fagbevægelsen skal signalere klare holdninger til generelle integrationsspørgsmål.

3. Positiv særbehandling, mentorordninger og rollemodeller

Støt personer med etnisk minoritetsbaggrund, som er interesserede i at være fagligt aktive og øg interessen for fagligt arbejde blandt etniske minoriteter.

- Afklar, om og i hvilke sammenhænge I kan drage fordel af at benytte positiv særbehandling af medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund.
- Lokaleafdelingerne eller tillidsrepræsentanterne kan opfordre medlemmer på arbejdspladserne til at blive mentorer for medarbejdere med anden etnisk baggrund.
- Gode eksempler på rollemodeller blandt etniske minoriteter bør eksponeres mere i medierne og på arbejdspladserne.



Next step –
hvad gør I, når I
kommer hjem?

Rapporterne

- Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde - muligheder og barrierer. En undersøgelse for Fagbevægelsens Videnscenter for Integration. Ane Kolstrup og Sanne Ipsen. Maj 2007
- Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen. En undersøgelse af erfaringer med etnisk minoritetsstress samt anbefalinger til danske arbejdspladser. Foreningen Lige Adgang. 2023.