

# Mangfoldighedsorganisering

- Idekatalog til tillidsvalgte, ansatte og valgte i afdelingerne





**Organisering** handler om at involvere og engagere medlemmerne og gøre fagforeningen til en konkret, nærværende del af medlemmernes hverdag og arbejdsliv. LO organiserer over 76.000 medlemmer med en anden etnisk baggrund end dansk. Men potentialet er større!

Denne pjece giver 7 ideer til, hvordan I som tillidsrepræsentanter og som afdeling kan styrke organiseringen af etniske minoriteter.

God arbejdslyst!

FIU-Ligestilling



# 1

## Respektér dine etniske minoritetskollegaer/ medlemmer

- Den grundlæggende respekt for andre—uanset etnisk baggrund—kommer af, at man respekterer, at den anden person kan have helt andre værdier, normer og erfaringer, end man selv har.
- Den grundlæggende respekt kommer af, at man gør sig klart, at man ikke har de samme erfaringer, baggrund og derfor ofte vil handle forskelligt.



## Forstå dine etniske minoritetskollegaers/ medlemmers baggrund

- I modsætning til hvad man måske skulle tro, skal man ikke behandle folk, som man selv vil behandles, man skal finde ud af, hvordan andre gerne vil behandles og handle derefter.
- Sæt dig ind i hvilken kultur dine etniske minoritetsmedlemmer har i deres oprindelsesland.
- Sæt dig ind i hvilke arbejdsmarkedsforhold dine etniske minoritetsmedlemmer har i deres oprindelses lande. Det kan forklare, at de har et anderledes forhold til fagforeningen, end hvad man er vant til i Danmark.
- Når du forstår dine kollegaers baggrund, giver det bedre grundlag for dialog og forståelse .



## Skab fælles spilleregler

- En kollegas/medlems eventuelle uventede reaktioner under en samtale kan skyldes, at vedkommende har en anden kulturel baggrund og derfor en anden opfattelse af samtalens spilleregler.
- Misforståelser opstår ofte, fordi vi har forskellige forestillinger om, hvordan tingene skal gøres og udtalte spilleregler.
- De forskelle, der kan være, er:
  - forskellige kulturelle forestillinger om situationen og om, hvordan man bør opføre sig
  - forskellige måder at strukturere information og argumenter på
  - forskellige måder at tale på (toneleje, tryk, ordstilling mv.)
- Kommunikation er en proces, der styres af både ord og kropssprog. Vær opmærksom på, at der er kulturelt betingende forskelle i brugen af og holdningen til øjenkontakt, kropssprog, kropskontakt og afstand.
- Som ny etnisk minoritet på en arbejdsplads kan det være svært at forstå de uskrevne regler. Tal om fælles normer og værdier for den adfærd, I ønsker på arbejdspladsen.
- Udform i fællesskab et fælles sæt spilleregler og adfærdskodeks.

## Lav åbne mangfoldighedsarrangementer

- Ved at lave mangfoldigheds arrangementer, som er åbne for alle, er det muligt for potentielle medlemmer at snuse til fagforeningen. Samtidig viser afdelingen, at den er mangfoldig. Et mangfoldighedsarrangement kan bestå af mad, musik, dans og oplæg fra forskellige kulturer.
- Ved et mangfoldighedsarrangement (og andre arrangementer, som generalforsamling, faglige møder, julefrokost) tænk over, om de er tilrettelagt, så de er tilgængelige for alle. Overvej følgende:
  - Ligger arrangementet på et tidspunkt, som er tilgængeligt for de fleste?
  - Kan der komme børn med?
  - Er der mad og drikke til vegetarer og muslimer?
  - Hvordan inviteres der? Brev, e-mail, mund til mund, gennem andre foreninger?



## Dyrk minoritets netværk

- Et netværk handler om relationer og bånd mellem mennesker, hvor der opstår:
  - Fællesskab
  - Tillid
  - Viden/kompetencer
  - Kontakter
- Netværket styrker den enkelte personligt og fagligt, fordi oplevelser og erfaringer fra arbejdslivet deles i et trygt rum. Det kan være emner som diskrimination og uretfærdighed.
- I netværket kan man lære af hinanden og få inspiration til at tackle problemerne.
- I netværket kan man klæde minoriteter på til at være ambassadør for den danske model, og derigennem få dem til at organisere deres landsmænd- og kvinder.
- Et velfungerende netværk kræver:
  - En fast tovholder
  - At det er formaliseret, synligt og åbent
  - Skabe ejerskab til deltagerne
  - Aktiviteter, som fx 1. maj, kampagner, kurser, tamadage



6

## Sikre lige repræsentation

- Vi afspejler os alle sammen i nogen, der ligner os selv. Derfor vil det være en gevinst for afdelingen, hvis den har en bestyrelses- og personale sammensætning, der afspejler medlemssammensætningen. Så kan medlemmerne nemlig genkende sig selv og identificere sig med afdelingen.
- Til en start kan en inspirationsplads i bestyrelsen være en ide. Eller man udvider bestyrelsen med en plads, som er målrettet en person, som mangler for at have lige repræsentation.

7

## Samarbejd med etniske minoritetsforeninger

- Etabler et samarbejde med etniske minoritetsforeninger i lokalområdet og besøg deres arrangementer med oplæg.
- Et samarbejde vil give medlemmerne i minoritetsforeninger et billede af 3F, som en god og den rigtige fagforening at gå til.

