

LOs plattform

**för att stärka och öka medvetenheten om
alla människors lika värde och lika rätt samt
motverka segregation och diskriminering**

Inledning

Med anledning av ökade klassklyftor med etniska förtecken i samhället och i enlighet med de intentioner som uttalades och de beslut som fattades på kongressen 1996 och 2000, har LO beslutat att genomföra en kraftsamling för ökad integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten.

Kraftsamlingen är en femårig satsning med start år 2000. Kraftsamlingen består dels av ett intensifierat arbete inom ramen för integrationsfältets ordinarie verksamhet dels av ett förbundsgemensamt integrationsprojekt. Såväl kraftsamlingen som projektet pågår mellan åren 2000-2004.

- Syftet med kraftsamlingen är att LOs integrationsarbete ska kunna växa sig starkt, bli långsiktigt och uthålligt, för att kunna bryta den sociala och etniska segregationen i Sverige
- Det yttersta målet för LOs integrationsarbetets är att bryta den sociala och etniska segregationen samt att skapa jämlika förutsättningar för att alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet, i den fackliga verksamheten och i samhället som helhet.

En kraftsamling för integration förutsätter ett målmedvetet och uthålligt arbete för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt. Denna plattform är ett led i LOs kraftsamling för integration. "**LOs plattform för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt samt motverka segregation och diskriminering**" är ett övergripande styrdokument som ligger till grund för allt konkret arbete som görs under den tid kraftsamlingen pågår. Plattformen är ett policydokument som kompletteras med årliga delmål för LOs integrationsarbetet. De centrala delmålen revideras en gång om året under den femårsperiod som kraftsamlingen pågår.

Plattformen koncentrerar sig kring frågan om social och etnisk segregation samt etnisk diskriminering och är LOs första samlade integrationspolicy. Plattformen är en naturlig fortsättning på LOs två tidigare invandrapolitiska handlingsprogram från 1979 och 1990. LOs syn på integration har renodlats och därför behandlas inte policyfrågor om invandrings- och flyktingpolitik annat än marginellt.

Klass och kön ligger till grund för LOs integrationsarbete och därför genomsyras allt integrationsarbete av ett jämställdhetsperspektiv.

Policyfrågor rörande jämställdhet eller diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder behandlas i andra specifika policydokument eller handlingsprogram.

Policyfrågor rörande nazism och andra antidemokratiska krafter behandlas i *LOs plattform mot nazism och för demokrati*.

LOs plattform för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt samt motverka segregation och diskriminering

"Det är alla individers rätt till ett värdigt liv som är arbetarrörelsens mål. Om målet endast vore vissa individers möjligheter skulle marknadslösningar och valfrihet duga bra. Men om målet är allas möjlighet krävs det ett gemensamt handlande, en kollektiv kraft."

LOs Rättviseutredning

LOs grundvärderingar utgår från övertygelsen om alla människors lika värde och lika rätt. Denna djupa övertygelse har alltid varit den drivkraft som präglat LOs kamp för att skapa rättvisa och värdiga arbets- och levnadsvillkor.

Ett framgångsrikt arbete för integration i arbetslivet, i den fackliga verksamheten och i samhället som helhet förutsätter ett målmedvetet, uthålligt och långsiktigt arbete för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt. Denna grundsyn genomsyrar allt arbete LO gör för integration och mot diskriminering. LO har beslutat att genomföra en kraftsamling för ökad integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten. Kraftsamlingen är en femårig satsning med start år 2000.

- Syftet med kraftsamlingen är att LOs integrationsarbete ska kunna växa sig starkt, bli långsiktigt och uthålligt, för att kunna bryta den sociala och etniska segregationen i Sverige
- Det yttersta målet för LOs integrationsarbete är att bryta den sociala och etniska segregationen samt att skapa jämlika förutsättningar för att alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet, i den fackliga verksamheten och i samhället som helhet.

LOs integrationsarbete syftar till att göra det möjligt för alla människor att arbeta, försörja sig, utvecklas och växa både i och utanför arbetslivet samt att ha de bästa tänkbara förutsättningarna för att leva ett värdigt liv. Alla människor ska ha rätt att påverka sitt arbete och sina arbetsvillkor samt att forma och utveckla sitt eget liv men också att kunna bidra till samhällsgemenskapen. Att få vara delaktig i den fackliga, politiska, sociala, ekonomiska och kulturella samhällsutvecklingen är en demokratifråga.

En enad och stark fackföreningsrörelse, heltäckande kollektivavtal tillsammans med en stark arbetsrätt förhindrar lönekonkurrens, social dumpning och att olika grupper i arbetslivet spelas ut mot varandra. Kollektivavtal innebär att alla anställda inom samma avtalsområde ska behandlas efter samma regler och att ingen ska diskrimineras. Ett fackligt arbete för integration och mot diskriminering handlar därför ytterst om allas lika rätt till arbete och egen försörjning, om att trygga medlemmarnas löner, arbetstider, utvecklingsmöjligheter, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor. Det handlar också om att upprätthålla och utveckla välfärden, stärka demokratin och skapa värdiga och rättvisa, såväl som jämlika och jämställda arbets- och levnadsvillkor för alla utan undantag.

Ett fackligt arbete för integration kräver också att facket engagerar sig aktivt mot rasism, främlingsfientlighet och etniskt relaterat våld, förföljelser och trakasserier.

Att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt i arbetslivet och i samhället är ett ständigt pågående uppdrag. Att bryta den sociala och etniska segregationen är också ett led i att leva upp till detta uppdrag och till arbetarrörelsens grundvärderingar. Inför denna utmaning behöver fackföreningsrörelsen använda hela sin styrka och sina samlade mänskliga resurser på ett målmedvetet sätt.

Segregationen, klassamhället och välfärden

Den sociala och etniska segregationen har successivt vuxit sig fast i det svenska samhället både i tider av lågkonjunktur och under perioder av högkonjunktur. Klyftorna ökade ytterligare under 1990-talet, då Sverige utsattes för en tid av svåra ekonomiska prövningar. En halv miljon jobb gick förlorade och välfärdens ambitionsnivå sänktes under smärtgränsen.

Resultatet blev ökad utsatthet, utanförskap och maktlöshet. Demokratin utsattes också för prövningar. Segregationen befästes och Sverige fick ett hårdare klassamhälle med etniska förtecken.

Trots att lågkonjunkturen vände uppåt i slutet av 1990-talet har Sverige stora skillnader i levnads- och arbetsvillkor och nya konjunktursvängningar kan återigen drabba dem som redan är i ett utsatt läge. Ett samhälle där vissa människor utestängs från arbetslivet och tvingas till arbetslöshet, eller där kvinnor hänvisas till en arbetsmarknad som främst erbjuder dem tillfälliga och osäkra anställningar samt ofrivilliga deltider är ett orättvist samhälle. Ett arbetsliv där människor får skador, blir sjuka och slås ut på grund av dålig arbetsmiljö, där det förekommer diskriminering och trakasserier, där vissa grupper får sämre möjligheter till kompetensutveckling samt i slutändan sämre lön och pension, är ett arbetsliv som inte hör hemma i ett välfärdssamhälle.

Sociala och ekonomiska klyftor, diskriminering och orättvisor är ett hot mot gemenskapen och sammanhållningen i samhället. Det förtryck, maktmissbruk och orättvisor som arbetarrörelsen alltid har bekämpat har delvis tagit nya former. Fackets roll är att genomskåda dessa missförhållanden och bekämpa dem.

En stor facklig utmaning

LO kan inte acceptera en samhällsutveckling med fortsatt social och etnisk segregation. Det strider mot arbetarrörelsens mest grundläggande principer. Det strider mot visionen om ett samhälle som vilar på demokratiska och humanistiska grunder, där välfärden och tryggheten är till för alla.

Segregation urholkar människovärdet och försvagar hela samhället. Därför behöver ord som solidaritet, jämlikhet och frihet få komma till uttryck i vardagliga handlingar.

Social och etnisk segregation påverkar alla, både de som finns i arbetslivet och de som finns utanför. Arbetslösheten, osäkra och otrygga anställningsvillkor samt diskriminering kan användas som hävstång för att skapa lönekonkurrens och social dumpning. Om vissa grupper utestängs från arbetsmarknaden eller hänvisas till låglönejobb är det ett hot mot anställningsvillkoren på arbetsmarknaden överhuvudtaget. Lyckade integrationsprocesser i arbetslivet och i samhället berör därför alla. För att kunna vända en orättvis och oacceptabel situation till en positiv utveckling behöver vi samlas och samarbeta kring en gemensam vision om det Sverige vi vill leva i.

I arbetet för att uppnå ett integrerande och utvecklande arbetsliv och ett öppet och rättvist samhälle behövs varje LO-medlem, varje förtroendevald, varje förbund och hela LO-organisationen. Integration innebär förändringsprocesser och pågår på många olika

nivåer samtidigt; inom varje människa, på arbetsplatserna eller i LO

som organisation men inte minst i samhället som helhet. För att möta omvälvande samhällsförändringar krävs det trygghet. Facket har ett ansvar att gå i bräschen och möta det nya med framsynthet och trygghet utan att för den skull tappa taget om bärande grundvärderingar. Integrationsprocesser förutsätter en levande och öppen debatt om respekt för människovärdet, om identitet och integritet, om rättigheter och skyldigheter samt demokratiska grundvärderingar.

Ett samhällsansvar

LO har ett ansvar, inte bara för de egna medlemmarna, för arbetstagarna inom LO-området och arbetslivet, utan även för att påverka samhället i dess helhet när det gäller den sociala och etniska segregationen. I LOs ändamålsparagraf står det inskrivet att LO ska "*verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati*". LOs grundvärderingar, stadgar, mål och verksamhet syftar till att skapa ett arbetsliv och ett samhälle med rättvisa och värdiga arbets- och levnadsvillkor för alla.

Den fackliga verksamheten är av avgörande betydelse för hur rättvisa och demokrati utvecklas i arbetslivet och i samhället. I det fackliga arbetet har alla medlemmar lika värde. Detta är grunden för det jämlika medlemskapets princip, där det inte lämnas utrymme för någon slags diskriminering.

Sverige i förändring

In- och utvandring har funnits genom alla tider i Sverige. Från mitten av 1800-talet och fram till 1930-talet var Sverige ett utvandrarland. Drygt en miljon människor utvandrade till Amerika av en befolkning på fyra miljoner. Sverige har under en relativt kort historisk period övergått från att vara ett utpräglat utvandringsland till ett påtagligt invandringsland med en förändrad befolkningsammansättning.

På cirka 50 år har antalet utrikesfödda tiodubblats och uppgår nu till nästan 1 miljon människor av totalt nio miljoner. Om barn, ungdomar och vuxna med minst en förälder född i utlandet räknas in uppgår siffran till 1,7 miljoner människor med anknytning till andra länder. Var fjärde person i Sverige, under 40 år har numera utländsk bakgrund enligt den senare definitionen.

Invandringen till Sverige kan sägas ha bestått av arbetskraftsinvandring, flykting- och anhöriginvandring. Det arbetskraftsbehov som uppstod i Sverige efter andra världskriget

ledde till en aktiv rekrytering av arbetskraft från bland annat Finland och andra europeiska länder runt medelhavsområdet.

LO tog tidigt och kraftfullt avstånd från principen med "gästarbetare" som tillämpades i en del andra europeiska länder. Principen om gästarbetskraft innebär att arbetarna får begränsade medborgerliga fri- och rättigheter där ett A- och ett B-lag med olika arbets- och levnadsvillkor uppstår. LO drev linjen att alla som arbetade i Sverige skulle ha samma villkor, rättigheter, skyldigheter och möjligheter inte bara i arbetslivet utan också i ett demokratisk samhällsperspektiv.

LOs synsätt kom att präglade Sveriges arbetskraftsinvandringspolitik. LO ansvarade i stor utsträckning för dåtidens integrationsarbete på arbetsplatserna genom bland annat krav på arbetsplatstolkar, lag om rätt till svenskundervisning på betald arbetstid, aktiv flerspråkig information om arbetskydd, arbetsmiljöfrågor, mm, och egen facklig information på olika språk till de invandrade medlemmarna. Fackliga invandrarkommittéer bildades runt om i landet och närmare 6.000 invandraransvariga förtroendevalda fanns i mitten av 1960-talet.

I slutet av 1960-talet började den ekonomiska konjunkturen försvagas och arbetskraftsinvandringen reglerades i början av 1970-talet. Norden fortsatte dock att vara en gemensam arbetsmarknad. Invandringen ändrade karaktär från arbetskraftsinvandring till att främst handla om flyktingmottagande. Sverige förde under 1970-, -80 och -90-talet, en aktiv flyktingpolitik för att erbjuda skydd till människor som var politiskt förföljda i sina hemländer samt till deras familjer.

Människor som flytt och fått skydd i Sverige under 1980- och 1990-talen har i regel haft en helt annorlunda och mycket svårare väg in på arbetsmarknaden än de människor som arbetskraftsinvandrade under 1950-, 1960-talen. Till skillnad från arbetskraftsinvandrarerna har flyktingarna ingen direkt anknytning till en arbetsplats i samband med att de kommer till Sverige. Det är inte arbetsmarknaden utan skyddsbehovet som styr att flyktingar och deras familjer söker och får skydd i Sverige.

Flyktingmottagningen utformades så att den skulle omfatta alla kommuner i Sverige men många flyktingar med familjer sökte sig till storstäderna inte minst på grund av arbetstillfällena och ibland för att återförenas med släktingar och landsmän. I några av kommunerna i storstadsregionerna har ungefär vartannat barn och ungdom utländsk bakgrund.

Sverige har idag en något högre andel invandrare än länder som traditionellt uppfattas som invandringsländer som t.ex. USA och Nederländerna. Statistiska Centralbyrån beräknar dock att andelen människor med utländsk bakgrund i Sverige som helhet, inte kommer att övertiga 20 -30 procent av befolkningen år 2020.

Från att ha varit en marginell företeelse har invandringen blivit ett naturligt inslag i det svenska samhället, med en större geografisk koncentration på vissa orter än andra och inom vissa yrkesområden och samtidigt med ett klart genomslag bland de yngre generationerna. Vilket självfallet påverkar den svenska arbetsmarknaden och de fackliga organisationerna i samma riktning.

Hur än befolkningens sammansättning förändras i Sverige så har vi alla ett gemensamt ansvar för det samhälle och det land vi lever i. På samma sätt är det inom den fackliga verksamheten. Förändringar i medlemskåren ska inte spela någon roll. Alla medlemmar har ett gemensamt ansvar för sin organisation. Facket är inte en intresseorganisation enbart för de infödda eller invandrade medlemmarna. Facket är medlemmarnas. Alla medlemmars. Varje medlem har samma rättigheter och skyldigheter och ska behandlas lika utifrån det jämlika medlemskapets princip.

Hur ser LO på integration och mångfald?

Det finns ett antal ord och begrepp som används flitigt i debatten kring social och etniskt segregation. Integration, assimilation och mångfald är exempel på sådana begrepp. Ordet mångfald innebär; en rikedom av variationer. Ordet kan användas på många olika sätt. Mångfald säger dock ingenting om klass- och maktförhållanden eller om jämställdheten eller om en rättvis fördelning av tillväxten eller om välfärden. För LOs del innebär det därför att mångfalden alltid ska kopplas till klass- och könsperspektivet.

Integration å sin sida kan av många uppfattas som att människor ska behöva överge sin identitet och försvenskas helt för att bli accepterade och få lika rättigheter, vilket egentligen står för ett assimilationstänkande. För LO innebär integration förändringsprocesser som pågår såväl inom varje människa som i samhället i stort och där alla människor ska ha jämlika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett var man är född eller vilken bakgrund man själv eller ens föräldrar har.

Oberoende av vilka ord, begrepp och definitioner vi använder krävs en insikt om att det vi egentligen talar om är alla människors lika värde och lika rätt att leva i ett samhälle utan förtryck och orättvisor.

Det är samhället och arbetslivet som behöver bli mer integrerande och utvecklande för alla. Människor ska inte mekaniskt forceras in i samhället som om de vore muttrar i en maskin. LO tar avstånd från assimilationstankar som kan innebära att människor ska behöva fransäga sig sin identitet genom att tvingas t ex. ta avstånd från sitt namn, sitt ursprung, sin religion, sitt modersmål, sitt utseende för att kunna bli accepterade och delta i samhällsgemenskapen på lika villkor. En påtvingad assimilation strider mot övertygelsen om alla människors lika värde och lika rätt och berövar såväl människor som arbetslivet och samhället värdefulla utvecklingsmöjligheter.

En bättre introduktion i Sverige genom arbetslinjen
I Sverige finns det en lång tradition av arbetslinjen. Ett av LOs främsta mål är full sysselsättning. Arbetslinjen måste genomsyra integrationspolitiken i Sverige på ett målmedvetet sätt så att flyktingar och invandrare får reella möjligheter att försörja sig. Denna fråga är av hög prioritet i LOs kraftsamling för integration.

Flyktingmottagningen och SFI-undervisningen behöver anpassas i högre grad till vilken yrkesbakgrund och vilka arbetslivserfarenheter flyktingar och invandrare har med sig samt varje persons planer på fortsatt utbildning eller arbete. Validering av yrkeskunskaper och betyg samt SFI-utbildning kopplad till meningsfulla praktikplatser är nödvändig för nyanlända flyktingar och invandrades direkta koppling till arbetsmarknaden. Studiefinansiering måste möjliggöra ett livslångt lärande och arbetsmarknadspolitiken måste betona tidiga insatser, arbetsförmedlingsverksamhet och utbildning i samverkan med kommuner och försäkringskassan. Facket kan spela en viktig roll när det gäller praktikplatser kopplade till svenskundervisning och introduktion till det svenska arbetslivet.

Lagen ger skydd men mer behövs

LO ska driva integrationsfrågor avtalsvägen, men facket ska också använda sig aktivt av lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Lagen sätter gränser för vad som är rätt och fel men lagarna kan inte förändra verkligheten av sig själva. När människor vill förändra och utveckla samhället är lagarna ett viktigt stöd. LO har varit drivande för att få tillstånd en lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Kravet på en sådan lag ställdes redan i LOs invandrapolitiska handlingsprogram 1990. Facket måste fortsätta det offensiva arbetet mot diskriminering både genom avtal och med hjälp av arbetsrätten men inte minst i samarbete och samverkan med andra fackliga organisationer och myndigheter. En stark arbetsrätt samt en omfattande och offensiv facklig verksamhet ger det största skyddet mot övergrepp, diskriminering och andra kränkningar de enskilda medlemmarna kan råka ut för.

Arbetsrätten omfattar även andra lagar som förbjuder olika sorters diskriminering bl.a. på grund av kön, funktionshinder, sexuell läggning. Lagen om anställningsskydd fungerar i praktiken också som en lag mot åldersdiskriminering. Dessa lagar behövs för att värna grundläggande mänskliga fri- och rättigheter i arbetslivet. Medlemmar, förtroendevalda och den fackliga organisationen ska aktivt använda de möjligheter som lagen ger. Detta förutsätter kännedom och kunskap om lagen och dess innebörd samt ekonomiska och mänskliga resurser för de utbildningsinsatser som behövs.

I ett demokratiskt rättssamhälle måste alla medborgare bemötas och behandla på lika villkor. Poliskåren, nämndemän, jurister och andra yrkeskategorier inom rättsväsendet måste återspegla samhällets befolkningssammansättning på ett representativt sätt. Våra lagar utgör den gemensamma ramen för vad som gäller för alla i Sverige. Lagarna håller ihop vårt samhälle och sätter gränser för vad som är rätt och fel, tillåtet eller otillåtet i Sverige.

Lagen om åtgärder mot etniskt diskriminering i arbetslivet ger både skydd mot olika former av direkt och indirekt etniskt diskriminering och innehåller också krav om aktiva åtgärder. Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald och förebygga diskriminering i arbetslivet.

Diskriminering innebär bl.a. att göra skillnader emellan, att indela, åtskilja och särbehandla. Alla människor har rätt att slippa bli diskriminerade. Alla har ett ansvar att inte diskriminera någon annan människa. Därför är diskriminering en fråga som rör oss alla.

Diskriminering uppstår när grupper av människor och enskilda individer särbehandlas på ett negativt eller positivt sätt av andra människor som utger sig för att tillhöra och representera andra grupper. Diskriminering handlar om relationer grupper emellan även om det vid första anblicken kan tyckas enbart röra relationer mellan enskilda människor. Facket ska jobba både med enskilda medlemmar som utsätts för diskriminering och för att identifiera, förebygga men även förändra diskriminerande strukturer som finns inbyggda i samhället.

Diskriminering kan således drabba såväl enskilda människor som olika grupper i samhället. Kränkningar av människovärdet, diskriminering och trakasserier leder till mänskligt lidande och förorsakar motsättningar. Vi måste ständigt träna oss i att i vardagen känna igen kränkningar av människovärdet i alla dess förklädnader.

Kvotering är enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130) ej tillåten. Däremot är lagen otydlig om

positiv särbehandling är tillåten eller inte och därför behöver lagtexten förtydligas och begrepp som positiv särbehandling ses över. Lagen kräver aktiva åtgärder som kan formuleras i en mångfaldsplan eller annat personalpolitiskt dokument. Det är angeläget att facket arbetar målmedvetet för att få tillstånd avtal, planer för aktiva åtgärder mot diskriminering eller lämpliga skrivningar i personalpolitiska dokument. Planmässighet i arbetet för att stärka och öka medvetenheten om alla människors lika värde och lika rätt är nödvändigt om vi ska kunna uppnå ett arbetsliv som erbjuder alla jämlika villkor.

Att bekämpa den direkta och indirekta diskrimineringen i arbetslivet är en facklig fråga. All diskriminering i arbetslivet ska behandlas på samma ansvarsfulla sätt som alla andra fackliga frågor. Lokal mobilisering och facklig utbildning samt en offensiv information och opinionsbildning är nödvändiga. Varje förbund behöver arbeta utifrån sina egna förutsättningar och möjligheter och använda sina tillgängliga resurser effektivt.

Det finns en inbyggd motsättning mellan arbete och kapital och diskrimineringen kan användas som ett verktyg i denna intressekonflikt. Lönediskriminering motverkas bäst genom starka kollektivavtal som omfattar alla och hindrar lönekonkurrensen. LO ska därför verka för att det avtalsmässiga stödet mot diskrimineringen stärks. Överenskommelserna på olika avtalsområden bör innehålla partsgemensamma utfästelser om ytterligare åtgärder i syfte att gemensamt stärka och utveckla det lokala arbetet för integration och mot diskriminering. Samhället i sin helhet förlorar när alla människors möjligheter att medverka till samhällsutvecklingen inte tas tillvara fullt ut.

Ökat samarbete och samverkan

LO ska ha ett nära samarbete med de myndigheter och organisationer som har ansvar för frågor som rör integration och diskriminering såsom DO, Integrationsverket och AMS liksom med invandrarorganisationer och andra ideella organisationer som har en humanistisk grundsyn och delar arbetarrörelsens grundvärderingar.

Samverkan mellan arbetsmarknadens parter är av största betydelse. I Sverige finns det cirka 450.000 förtroendevalda inom LO, TCO och SACO. Om denna enorma mänskliga potential mobiliseras sker djupa och mäktiga förändringar i det svenska arbetslivet och det svenska samhället. Om de förtroendevalda och arbetsgivarna samverkar med varandra i dessa förändringsprocesser så öppnar sig stora och varaktiga förändringsmöjligheter. Fackets ansvar är att aktivt söka denna samverkan som kännetecknar styrkan och slagkraften i den svenska modellen i arbetslivet.

Arbetsmarknadens parter i samverkan

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå antog en deklARATION mot rasism och främlingsfientlighet i Florens 1995. Sverige är hitintills det enda land där parterna har implementerat den i form av en nationell motsvarighet. LO, TCO och SAF undertecknade en svensk deklARATION för den privata arbetsmarknaden. Senare har en motsvarande deklARATION undertecknats av samtliga offentliga arbetsgivare samt LO, TCO och SACO. Samtliga parter på arbetsmarknaden har gemensamt utarbetat "Mångfald i arbetslivet" - Vägledning för företag, myndigheter och organisationer. År 1998 bildade arbetsmarknadens centrala organisationer, tillsammans Rådet för Mångfald i Arbetslivet med uppgift att stödja, följa upp och vidareutveckla mångfalden på arbetsmarknaden samt att motverka diskrimineringen.

Fackets egen utveckling

Demokratin tillhör den fackliga rörelsens innersta väsen. Hela organisationens legitimitet bygger i grund och botten på att strukturen är demokratisk och på varje medlems rätt att företräda och företrädas.

Den fackliga verksamheten ska alltid göras tillgänglig för alla. Facket behöver ständigt se över medlemsrekrytering, mötesformer, informationsvägar och studiemetoder m.m. På samma sätt måste LO, inte bara i egenskap av facklig organisation utan även som arbetsgivare och förvaltare av medlemmarnas pengar, ha ett integrationsperspektiv, för att med trovärdighet kunna ställa krav på andra. LO och LO-förbunden ska föregå med gott exempel.

LO och förbunden är i sig ett bra exempel på vad integration och mångfald kan innebära i praktiken. Över 2,1 miljoner kvinnor och män, tusentals yrkesidentiteter, med närmare 225.000 förtroendevalda inom 18 olika förbund bildar tillsammans LO.

LO-kollektivet eftersträvar en så bred sammansättning av erfarenheter och kunskaper som möjligt för att öka styrkan, kvaliteten och genomslagskraften i sin verksamhet och i sina beslut. Landsorganisationen har en struktur som bygger på en övergripande intressegemenskap och använder det tvärfackliga arbetet som ett enande verktyg i vetskap om att styrkan bara kan upprätthållas genom att verka tillsammans. Detta samarbete och denna organisationsform, där alla delar verkar i solidariskt samspel med varandra utifrån sina egna förutsättningar, ger utrymme för likheter och olikheter samt särskilda sakintressen från respektive förbund inom en gemensam ram av klasstillhörighet.

LOs förhållningssätt till integration och mångfaldsfrågor bygger på insikten om den egna organisationens klassidentitet, om dess mångfald, dess styrka och möjligheter samt att det måste finnas jämställda villkor för kvinnor och män. LO och LO-förbunden eftersträvar inte att medlemmarna på något sätt ska bli likadana kopior av varandra för att ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Alla ska kunna ingå i en större helhet som lämnar utrymme för varandras särart. Samverkan och mångfalden tryggar varje enskild organisations och medlems välbefinnande och utveckling, på kollektivets grund och i en anda av rättvisa och solidaritet.

Ett långsiktigt åtagande

LOs engagemang för att bryta segregationen handlar om ett förändringsarbete och är ett långsiktigt åtagande. Det är en utmaning som kräver målmedvetenhet och uthållighet och som måste utgå från kraften och viljan hos varje medlem och hela organisationen. Men det kräver också en framgångsrik samhällspolitik mot segregation och ökade klyftor.

Den facklig-politiska samverkan är därför av avgörande betydelse för att uppnå framgångsrika integrationsprocesser i samhället. Den ekonomiska politiken är av allra största vikt för välfärden och människors välbefinnande. Erfarenheter från USA visar att trots många år av kontinuerligt arbete med riktade insatser, där bland annat kvotering och positiv särbehandling tillämpats, så förvärrades den sociala utslagningen i de svarta gettona som ett resultat av den ekonomiska politiken som fördes under 1980-talet.

LO behöver påverka den ekonomiska politiken, men även arbetsmarknads-, näringslivsfrågor, bostads- och utbildningspolitiken samt alla andra politiska områden och samhällsstrukturer som inverkar på segregationen och välfärdens utveckling. Bostadssegregationen påverkar förskolan och skolan samt barns och ungdomars utbildnings- kultur- och fritidsmöjligheter. Oavsett var barn bor och oavsett föräldrarnas bakgrund och deras sociala och ekonomiska resurser har barn rätt att få jämlika förutsättningar att växa upp och utvecklas. Ett barnvänligt samhälle måste präglas av ekonomisk jämlikhet och rättvisa. Barns bästa är ett ansvar vi alla bär gemensamt. Vilket liv och vilka uppväxtvillkor vi skapar för barnen idag innebär ett vägval för framtiden.

Att bryta segregationen kräver både ett nationellt och internationellt agerande. Större kunskap grundat bl.a. på forskning och förbättrad statistik är nödvändig.

Samtidigt är det medlemmarnas erfarenheter och kunskaper, deras delaktighet, engagemang och medverkan samt viljan att påverka som är förutsättningen för att en demokratisk facklig organisation med folkrörelsetradition ska kunna åstadkomma varaktiga och långsiktiga förändringar.

En process inleds där varje medlem behövs

Arbetet med denna långsiktiga kraftsamling ska bygga på ett aktivt deltagande och engagemang från medlemmarnas sida.

Medlemmarnas erfarenheter, kunskaper och behov ska ligga till grund för, samt styra innehållet och påverka hur kraftsamlingen ska genomföras. Detta förändringsarbete måste utgå ifrån kraften och viljan hos varje medlem. Det kan och ska inte göras på något annat sätt i en demokratisk facklig folkrörelse. LOs och LO-förbundens ledningar har ett stort och viktigt ansvar att vara en drivande kraft i denna process.

LO och LO-förbunden har ett ansvar att stödja varje medlem som vill engagera sig i integrationsarbete liksom att ge stöd till fackliga nätverk som syftar till att främja dessa processer. Det som kännetecknar arbetarrörelsen genom historien är att de mest berörda av orättvisorna alltid har spelat en huvudroll i förändringsprocesserna, med sina erfarenheter och förslag till lösningar samt genom att vara delaktiga i besluten och driva fram förändringarna.

Mobilisering och bildning är två viktiga principer och arbetsmetoder för att öka delaktigheten, engagemanget och ansvaret för ett fortsatt fackligt arbetet bland medlemmar och blivande medlemmar. Den fackliga utbildningen spelar således en nyckelroll för mobilisering och bildningsprocesser som måste ske på alla nivåer i organisationen.

Fackets uppgift som demokratisk folkrörelse är att skapa goda förutsättningar för möten människor emellan, för det öppna samtalet och för människors delaktighet utifrån de egna behoven och möjligheterna. För det är när människor får ge uttryck för tankar och känslor, i samspel med andra människor, som ord och idéer kan växa till starka insikter och så småningom övergå till konkreta handlingar. Det är när många människor känner sig engagerade och ser kopplingarna mellan insikter och de egna små enkla handlingarna i vardagen som stora förändringsprocesser kan bli möjliga.

Facket banar väg

Arbetarrörelsen har genom alla tider gått i spetsen för omvälvande förändringar i det svenska samhället. Våra egna grundvärderingar ger oss den kraft och den trygghet som behövs när facket och samhället möter förändringar och utmaningar. Vi kan och ska vända utvecklingen från ökad segregation till ett samhälle med och för alla. Det är en stor facklig rättviseutmaning som LO antagit.

Övergripande mål för LOs integrationsarbete

- LOs arbete med integration ska utgå ifrån övertygelsen om alla människors lika värde och lika rätt och principen om det jämlika medlemskapet samt bäras av de arbetsformer som kännetecknar en demokratisk facklig organisation.
- LOs verksamhet och mål, om arbete åt alla, ökade reallöner, rättvis fördelning av produktionens resultat och utvecklande arbeten ska genomsyras i sin helhet av ett integrationsperspektiv.
- LO ska vara en föregångare och en god förebild i integrationsfrågor både nationellt och internationellt.
- LO ska aktivt främja integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten samt motverka diskriminering.
- LO ska aktivt verka för ett arbetsliv som är öppet och utvecklande för alla och där lika rättigheter och möjligheter gäller i fråga om arbete, anställnings- och lönevillkor, arbetsmiljö samt andra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet.
- LO ska verka för att undanröja orättvisor som särskilt drabbar nya grupper på arbetsmarknaden. LO ska stimulera facklig aktivitet och undanröja hinder som kan försvåra fackligt medlemskap.
- LO och LO-förbunden har ett ansvar att stödja varje medlem som vill engagera sig i integrationsarbetet och att uppmuntra samarbete med andra organisationer, föreningar och myndigheter.
- LO och LO-förbunden ska på central, regional och lokal nivå, samt inom ramen för den tvärfackliga verksamheten arbeta förebyggande och ha en beredskap för att kunna hantera diskriminering och etniska trakasserier samt utveckla metoder för ett målinriktat och långsiktigt arbete med integrationsfrågor.

Alla medlemmar har rätt att få stöd när diskriminering eller rasistiska tendenser uppstår på arbetsplatsen. Ingen medlem ska behöva känna sig illa behandlad, utelämnad eller maktlös.

- LO ska offensivt och med demokratiska metoder bekämpa rasistiska yttringar samt de politiska strömningar som ger uttryck för en rasistisk och främlingsfientlig människosyn, enligt beslut i plattformen för LOs kraftsamling mot nazism och för demokratin.
- LO ska verka för att frågor som rör social och etnisk integration, diskriminering samt invandrares medborgerliga och fackliga rättigheter ges större uppmärksamhet inom ramen för det europeiska och internationella fackliga samarbetet.

Årliga delmål och utvärdering

Policyinnehåll samt övergripande mål ska ligga till grund för att utforma årliga delmål och utvärderingskriterier för LOs integrationsarbete. Konkreta arbetsmetoder på central, regional och lokal nivå behöver också utvecklas och utvärderas.