



Rik på mangfold



Mangfold i fagbevegelsen

En praktisk veileder for valgkomitearbeid



Minoritetsstress

Målet med mangfoldsarbeid er ikke å behandle alle likt, men gi alle like muligheter. Derfor må vi være ekstra bevisst på utfordringer som *minoritetsstress*. Når du tilhører en eller flere minoriteter er ikke alltid din faglige kompetanse nok, og du forventes å skulle bidra med noe mer. Ansvaret havner på deg for å bevise at du kan klare jobben «til tross». Dette er noe vi kjenner igjen fra kvinnekampen.

Prestasjonspresset, samtidig som man blir møtt med hat og motstand, bidrar til minoritetsstress. Minoritetsstress kan beskrives som summen av utfordringene du møter i hverdagen når du er utenfor normen. Det at du stadig vekk blir påminnet at du er annerledes, ikke er bra nok og venter på at noe vondt skal skje. Alt dette kommer i tillegg til det hverdagen ellers bringer. Derfor har minoriteter et annet utgangspunkt enn majoriteter til å for eksempel ta på seg et verv.

Mangfoldsarbeid i fagbevegelsen

Arbeiderbevegelsen er **antirasistisk** og det er derfor viktig at LO bekjemper rasisme, diskriminering og høyreekstreme holdninger. LOs styrke er bredden i medlemmer og tillitsvalgte som sammen kjemper for likeverd og et rettferdig arbeidsliv.

Det er avgjørende at våre tillitsvalgte speiler det mangfoldige samfunnet vi lever i. Dette sikrer at flere stemmer blir hørt og gir bedre løsninger på de utfordringene styrer, tillitsvalgte og medlemmer står i. Arbeidet må være målrettet over tid, og denne veilederen ønsker å gi konkrete råd og innspill til hvordan systematisere dette arbeidet.

I denne veilederen har vi valgt å løfte etniske minoriteter, men kan også brukes i annet mangfoldsarbeid. Veilederen er for valgkomiteer på alle nivå.



Hvorfor er det viktig at valgkomiteer og styrer jobber aktivt med mangfold?

Fagbevegelsen har et stort mangfold av medlemmer, men dessverre er ikke bredden i medlemmene godt nok representert blant tillitsvalgte. Det er mange grunner til at man skal inkludere flere og være mer mangfoldige i styrer.

Å ha tillitsvalgte som representerer bredden betyr at man får inn tilleggskompetanse som kan være svært nyttig for medlemmene og fagbevegelsen. Forskjellige folk representert gir flere erfaringer og perspektiver, og dermed bredere kompetanse. Flere grupper inkludert i klubbarbeidet er demokratisk og gjør oss sterkere.

Det er derfor positivt at styret representerer medlemmene og forskjellene som fins blant dem. Et representativt styre gir økt tillit og mindre avstand mellom forbundet, styret og medlemmene.

5 tips til hvordan arbeide systematisk i styret:

- **Undersøk muligheter for skolering.** Hvis dere tenker at dere ikke har nok kunnskap og kompetanse om hvordan jobbe med mangfold, ta kontakt med forbundet eller Norsk Folkehjelp.
- **Skap inkluderende arenaer for å møtes.** Finn ut hvorfor enkelte ikke møter opp på det sosiale eller faglige. Det kan eksempelvis være alkohol, tidspunkt/sted for møter eller overnatting på samlinger som fører til at enkelte ikke deltar.
- **Ha et bevisst forhold til hvem dere inviterer til å holde kurs eller snakke for medlemmer.** Pass på å også invitere tillitsvalgte eller andre med minoritetsbakgrunn til å snakke.
- **Alle trenger rollemodeller.** Er det mulig å innføre en mentorordning hos dere, der en med lengre erfaring bistår nye tillitsvalgte? Det er ofte mindre skummelt å ta på seg verv hvis man får oppfølging.
- **Manglende språkkompetanse betyr ikke manglende kompetanse.** Pass på kompliserte fagforeningsuttrykk, og ikke la strenge krav til norsk bli et hinder for deltakelse. Bruk tolk om det trengs.

5 tips til hvordan arbeide med mangfold i valgkomiteer:

- **Begynn arbeidet tidlig.**
- **Tør å satse på nye personer!**
Et hinder for representasjon er at valgkomiteer ofte velger de som er lik seg selv eller allerede sitter i styret. Dette kan motvirkes ved å nå ut til, og velge, nye folk som ikke alltid har flere års erfaring med politisk og faglig arbeid eller nettverk. Gi nødvendig opplæring og oppfølging til de nye tillitsvalgte!
- **Spør personer du ikke har spurt før om de er interessert.** Hvis en aldri blir spurt, sier en aldri ja. Enkelte kan trenge litt mer overbevisning for å ta på seg verv.
- **Hvor rekrutterer dere medlemmer til styret?**
Rekrutter på steder der flere er representert.
- **Tenk igjennom hvorfor dere velger som dere gjør.**
Skriv en begrunnelse for hvorfor en kandidat er valgt over en annen. Kunne dere prioritert annerledes for å øke representasjonen?





5 ting dere kan diskutere ved neste valgkomitemøte:

- **Hvorfor er mangfold viktig for dere** og hva er det som mangler for å få det til?
- **Hvordan er sammensetningen i valgkomiteen?**
Hvis valgkomiteen ikke representerer bredden blant medlemmene, er det viktig å være ekstra bevisst på dette i diskusjoner og rekruttering.
- **Er sammensetning av dagens styre representativ for medlemmene?** Hva sier vedtektene om hvordan sammensetningen skal være?
- **Er all informasjon om styreverv formidlet slik at det er forståelig for alle?** Er informasjonen gitt til alle medlemmer?
- **Hvor og når prøver dere å finne potensielle kandidater?** Kan dere oppsøke andre steder?

Har du spørsmål om mangfoldsarbeid i fagbevegelsen?

Ta kontakt med Norsk Folkehjelp
på mangfold@npaid.org



Rik på mangfold

“Rik på mangfold – en fagbevegelse for alle” er et nettverk for LO og LOs forbund. Vi jobber aktivt for en mangfoldig og inkluderende bevegelse.



Norsk Folkehjelp