



TRÆNING I DIVERSITET: TRÆNINGSMANUAL

**Et Erasmus+ projekt:
Træning af Sociale Partnere i Etnisk
Diversitet i SMV'er**



Udført af:

Action for Equality, Support, Antiracism (KISA), Cyprus

I samarbejde med følgende organisationer:

- Cyprus labour Institute of the Pancyprian Federation of Labour (INEK-PEO)
- Institute of Labour of the General Confederation of Greek Workers (INE/GSEE), Greece
- Small Enterprises' Institute of the Hellenic Confederation of Professional Craftsmen and Merchants AE (IME/GSEVEE), Greece
- Università Delgi Studi di Milano (UNIMI), Italy
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Italy
- Iriv Conseil, France
- Videnscenter for Integration (VIFIN), Denmark



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Erasmus+



Ansvarsfraskrivelse

Projektet er grundlagt under Erasmus+ programmet samt Foundation for the Management of European Lifelong Learning Programmes of Cyprus (IDEP).

Manualens indhold er forfatterens eget ansvar.

Udgivelsens indhold må gerne gengives og kopieres med kreditering og kildeangivelse.

Kreditering

Udkast til manualen blev udarbejdet af Andriana Kossiva fra KISA og inden for rammerne for MigrAID projektet, som er et innovativt Erasmus+ projekt som startede den 1. oktober 2016 under titlen "Uddannelse af sociale partnere i etnisk diversitet i små og mellemstore virksomheder" (MigrAID) i fem medlemslande: Kyperen, Grækenland, Italien, Frankrig og Danmark.

INDHOLD

<i>Introduktion</i>	3
<i>Metodologiske principper i undervisningen</i>	5
<i>Forberedelser for afvikling af undervisningen</i>	7
<i>Struktur</i>	10
MODUL 1: INTRODUKTION, FORMÅL OG REGLER	13
MODUL 2: AT FORSTÅ STEREOTYPER OG FORDOMME	18
MODUL 3: AT FORSTÅ DIVERSITET	25
MODULE 4: DISKRIMINATION	33
MODUL 5: DIVERSITET OG ØKONOMISK AKTIVITET	42
MODUL 6: LOVMÆSSIGE RAMMER	50
MODUL 7: AT PROMOVERE MANGFOLDIGHED OG BEKÆMPE DISKRIMINATION	57
MODUL 8: FORHOLDET IMELLEM ARBEJDSGIVERE OG ARBEJDSTAGERE, KOLLEKTIV FORHANDLING OG MANGFOLDIGHED	62
MODUL 9: AT FORHOLDE SIG TIL OG RAPPORTERE DISKRIMINATION	67
MODUL 10: OPSUMMERING	76
MODUL 11: EVALUERINGER OG KONKLUSIONER	77
EKSTRA MATERIALE	78

INTRODUKTION

Baggrund

Denne manual er resultatet af projektet "Træning af sociale partnere i etnisk diversitet i små og mellemstore virksomheder" (MigrAID). Projektet tager fat på etnisk mangfoldighed på arbejdspladsen og implementerer særlig forskning og uddannelsesprogrammer i sektoren for Små og Mellemstore Virksomheder (SMV'er) med det formål at formidle en problemfri integration af migrante arbejdere. Mere specifikt drejer projektet sig om at gennemføre to innovative og indbyrdes forbundne forskningsstudier, samt at der udvikles særlige Erhvervsrettede Efteruddannelsesprogrammer og uddannelsesaktiviteter for både de sociale partnere samt migranternes fællesskaber. Etnisk diversitet, inklusion, mangfoldighed på arbejdspladsen, ulighed, diskrimination og konfliktløsning er emner, som går igennem alle projektaktiviteterne. Det endelige formål med MigrAID er at styrke færdigheder og kompetencer hos fagforeningsfolk, arbejdsgivere og migranter. Projektet sigter, igennem en uformel uddannelsesstilgang, at forberede de førnævnte grupper på de udfordringer og krav, som bliver stillet på arbejdsmarkedet.

Iblandt projektets mål er også udvikling af digitale hjælpemidler for læring, opbygning af sektoropdelte uddannelsesprogrammer for erhvervsrettet uddannelse, øget opmærksomhed om etnisk diversitet hos arbejdsgiverne, udvikling af samarbejder imellem institutioner og individer som beskæftiger sig med migranter samt udveksling af ekspertviden og erfaring.

Projektet støttes af midler fra Erasmus+ og koordineres af Cyprus Labour Institute (INEK-PEO) i et partnerskab med syv andre organisationer, nemlig:

Action for Equality, Support, Antiracism (KISA), Cypern

Institute of Labour of the General Confederation of Greek Workers (INE/GSEE), Grækenland

Institute of the Hellenic Confederation of Professionals Craftsmen and Merchants AE (IME/GSEVEE), Grækenland

Universita Delgi Studi di Milano (UMIL), Italien

Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAI Veneto I.S.), Italien

Iriv Conseil, Frankrig

Videnscenter for Integration, Danmark

Manualens formål

Nærværende manual indeholder en trin-for-trin beskrivelse af, hvordan man kan gennemføre et workshop for migranter omhandlende diversitet på et generelt niveau samt fokus på mangfoldighed i forhold til arbejdsmarkedet og beskæftigelse, især i små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

Uddannelsesprogrammet vil blive anvendt til videre udvikling af viden og færdigheder hos migranter i modtagerlande, hvorved der sikres social samt arbejdsrelateret integration. Uddannelsesprogrammet involverer arbejdsregler og sociale regler for migranter i europæiske lande, arbejdsmarkedets kendetegn for hvert af projektlandene, procedurebeskrivelse for

arbejdstilladelser og asyl samt konfliktløsning. Ydermere vil uddannelsen formidle information om juridisk og social rådgivning, rettigheder på arbejdsmarkedet, arbejdsmarkedets kendetegn, anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer, rådgivende instanser og lignende understøttende netværk.

KISA, som er den ledende organisation for dette delmål, har udviklet manualen som skal skabe strukturen af uddannelsesprogrammet i samarbejde med IRIV og med bidrag fra alle partnere. Uddannelses materialet er baseret på partnernes ekspertviden, forskning samt resultater fra sammenlignelige forskningsrapport (O1) med input fra alle partnerlande.

Uddannelses materialets indhold indfrier følgende behov:

1. at identificere hovedinteresser for målgruppen, deres uddannelsesbehov, færdigheder og viden
2. at tage fat på de identificerede behov for målgruppen på baggrund af deres eksisterende færdigheder og viden samtidigt med at disse udvides
3. at udvælge effektive uddannelsesmetoder og teknikker (aktiviteter, uddelingskopier, præsentationsoplæg, teori osv.).

Målgruppe

Manualens vigtigste modtagere er migranter i værtslande. Manualen dækker ikke asylsøgenes behov, idet der tages forbehold for særlige juridiske omstændigheder for denne gruppe. Det indebærer design af to uddannelsesforløb: et for migranter som har opholdt sig i værtslandet i længere tid og/eller migranter som er organiseret i en fagforening og/eller migranter som er aktive medborgere i deres fællesskaber og/eller på anden vis aktive i forhold til integrationsrelaterede emner på arbejdspladsen og et for migranter som ikke har en sådan erfaring og/eller er nytilkomne.

METODOLOGISKE PRINCIPPER I UNDERVISNINGEN

Metodologiske principper i undervisningen

Interaktivt og motiverende

Manualen er designet således, at undervisningen skal være:

- **Meget interaktivt:** Ifølge forskningen, er den interaktive undervisning den mest effektfulde metode for læring hos voksne. Det er bevist at interaktive og involverende undervisningsforløb indbringer flere og bedre resultater, idet man lærer bedre, når man aktivt deltagende i løbet af undervisningen. Man lærer ved at høre, se/kigge, erfare, kommunikere. Denne manual er designet således, at den inddrager alt dette i undervisningsformen.
- **Motiverende:** Motivation spiller en afgørende rolle i læring. Formålet med denne undervisning er at hjælpe deltagerne til at udvikle viden og færdigheder samt at vise de fordele, der er, når der er diversitet i samfundet, og i særdeleshed på arbejdspladser. Derved skabes en øget motivation og styrkelse iblandt migranterne i forhold til at omfavne egen og andres diversitet.
- **Inkluderende:** Al undervisning har større udbytte, når den formidles igennem aktivt engagement af alle deltagere. Man kan opnå dette ved at bruge eksempler, drøftelser og case studies, hvorigennem alle deltagerne vil være i stand til at anvende teoretisk viden i praksis. Disse kan også bruges som hjælp til underviseren, hvorved man kan bekræfte forståelsen og viden som deltagerne har opnået i løbet af et forløb. Det er meget vigtigt, at underviseren garanterer aktiv deltagelse af samtlige deltagere i undervisningen, og hjælpemidlerne kan så bruges til evaluering af undervisningens resultater.

Baseret på menneskerettigheder

Denne undervisning følger en tilgang baseret på menneskerettighederne, fordi viden om og respekt af menneskerettigheder, anti-diskrimination, lighed og respekt for mangfoldighed er helt essentielle for den personlige udvikling, samt fremskridt i samfundet og vækst i erhvervslivet.

Tilpasset og fleksibel

Nærværende manual, og især materialerne omkring den, kan og bør blive tilpasset lokale behov i hvert af landene. Der vil være nationale forskelle, hvad angår juridiske rammer, politikker, og praktisk afvikling især i forhold til migranternes opholdsgrundlag. Derudover bør den tilpasses særlige behov, migranterne har i hvert af landene. Derfor er pensummet fleksibelt og kan nemt tilpasses lokale forhold.

Undervisningsstrukturen

Manualen er designet til undervisning à 6-7 timers varighed, inklusiv udvidet materiale som underviserne må anvende, hvis de ønsker et længere forløb (op til 20 timer). Der anbefales, at underviseren følger rækkefølgen i pensummet, sådan som den er fremlagt, idet designet for hver sektion forbereder på den kommende. Ydermere, så er pensummet designet således at det hele skal formidles på en gang, det vil sige i et samlet undervisningsforløb. Men hver af sektionerne kan også formidles enkeltvist, hvis dette ønskes.

Hver sektion i pensummet indeholder **temaopdelte moduler**, og hvert modul består af **vejledning til underviseren, foreslåede aktiviteter, uddelingskopier** (hvis relevant), **noter til underviserens brug, gode råd til underviseren** (hvis relevant), og **power point præsentation** (bilag).

Sektionen med titlen **Vejledning til underviseren** indeholder begrebsmæssige, metodologiske og praktiske informationer, som kan hjælpe underviseren i forhold til gennemførelse af foreslåede aktiviteter og den generelle formidling af undervisningen.

Bilag med uddelingskopier sørger for materiale til uddeling, som kan være en hjælp til læringsmålene, og som underviseren kan dele til deltagerne.

Aktiviteter, inklusiv case studies

Hvert modul indeholder aktiviteter, heriblandt case studies, som underviseren kan gennemføre for at opnå interaktiv undervisning. Underviseren bliver instrueret i hvilke og hvor mange aktiviteter skal anvendes, afhængigt af undervisningstiden (7 timer eller udvidet) samt baggrunden og behovene hos deltagerne (hvis de er nytilkomne/migranter uden erfaring, eller migranter som har opholdt sig i værtslandet i længere tid og/eller migranter som er organiseret i en fagforening og/eller migranter som er aktive medborgere i deres fællesskaber og/eller på anden vis aktive i forhold til integrationsrelaterede emner på arbejdspladsen.

FORBEREDELSE FOR AFVIKLING AF UNDERVISNINGEN

Underviseren skal tilpasse materialet i denne manual, så det passer ind i specifikke forhold der gør sig gældende i værtslandet, hvor undervisningen finder sted. Ergo, det forventes af underviseren at have en indgående kendskab til nationale samt lokale kontekster, samt om seneste udvikling på området. Den slags viden gør det muligt for underviseren at:

- Leverer undervisning som er kontekst-baseret og dermed højaktuel
- Holde liv i egen interesse for undervisningen
- Forbedre troværdigheden samt have det bekræftet

Evaluering

Al undervisning afsluttes med en evaluering med det formål at vurdere udbytte og virkning.

En sådan evaluering kan indeholde:

- Indsamling af data vedrørende deltageres reaktioner samt feedback, især på læringsdelen.
- Sammenligning af forventede og opnåede resultater
- Identificering af emner som mangler forbedring

Evalueringen kan bero på mundtligt feedback/kommentarer fra deltagerne, underviserens observationer og spørgeskemaer. Ved hver undervisningsafslutning, skal underviseren udlevere et spørgeskema som deltagerne skal udfylde, hvorved man får deres konkrete evaluering. Uddelingskopierne i slutningen af denne manual kan bruges som eksempler.

Praktiske forhold

Tid

Manualens pensum er designet for en undervisning à 7 timer og kan gennemføres som et endagsforløb med to 15 minutters frikvarter samt frokostpause. Manualen indeholder også udvidet materiale, som underviseren kan bruge for undervisning i op til 20 timer.

Det anbefales, at underviseren er fleksibel i forhold til det angivne tidsforbrug. Hvis diskussionen er livlig og deltagerne synes at nyde det samtidigt med at der er læring i det, så kan underviseren bruge mere tid på det end angivet. Det er vigtigere at besvare spørgsmål, oplyse uklarheder og tillade deltagerne at bruge tid til at udtrykke sig selv end at holde sig stringent til programmet.

Generelt råd

Feltet for denne undervisning er rimelig følsomt og underviseren kan give udtryk for eller skabe den overbevisning, at omdiskuterede emner ikke er vigtige eller rigtige. Derudover kan nogle undervisere komme til at give udtryk for egne fordomme hvad angår social sårbare grupper. **"Gode råd til underviseren"** er inkluderet i hvert modul og kan være brugbare i forhold til at adressere vanskelige emner, som kan dukke op i løbet af undervisningen, inklusiv svære spørgsmål og relevante svar samt gode råd og informationer, som kan bruges til at svare på deltageres spørgsmål/ tvivl/ problematiske kommentarer på en positiv og konstruktiv måde.

Det er tilrådeligt at hver undervisningssessions formidles af to undervisere, som kan samarbejde med hinanden og blander deres syn for derved at opnå bedst resultat.

Personlige fortællinger er et stærkt læringsmiddel. Underviseren opfordres til at gøre brug af egne historier og erfaringer, som er relevante og som også opfordrer deltagerne til at dele deres.

Det anbefales til underviseren at være opmærksom på, hvad deltagerne siger men også det, som de ikke siger, og til at bruge begge. Det er vigtigt at bringe til overflade, det som synes at være lige under, i de tilfælde hvor dette er muligt.

Vigtigt undervisningsmateriale

Materialet som er essentielt i formidlingen af denne undervisning fremgår af denne manual, og indeholder også bilag og uddelingskopier. Underviseren opfordres til at forberede mere materiale, især materiale, som er specifikt for den nationale / lokale kontekst, samt at forberede sig på undervisningen forud for hver session.

Udstyr og forsyninger

Det anbefales, at undervisningssessionerne afvikles i store, behagelige rum. Deltagerne skal sidde i stole formet i hestesko form/ åben kreds, og underviseren skal formidle sin præsentation i den åbne ende af hesteskoen/ kredsen. Et bord med følgende udstyr og beholdning skal være tilgængelig:

- Power point projektor
- PC og skærm
- Flipover og papir
- Kuglepenne og blyanter (for alle deltagerne)
- Papir til navneskilte
- Tuscher i flere farver
- paper for nametags
- multi-coloured markers
- tomme kort eller papir
- tape
- dobbeltklisterende tape
- skrivehæfter (en til hver deltager)

Det tilrådes at et andet bord også står placeret i en adskilt del af rummet (bagerst i rummet eller ude i siden) med forfriskninger.

Før-workshop forberedelser

På selve undervisningsdagen skal underviseren komme mindst 60 minutter tidligere for at

- gøre lokalet klart
- forberede udstyret
- sørge for materialerne

- forsikre sig at alt udstyret virker
- sørge for, at forplejningen er til stede

Ordforråd og definitioner

Definitionerne som anvendes i denne manual beror på nationale, EU og internationale lovgivninger, og vigtigst af alt, på en tilgang baseret på rettigheder sådan som de beskrives i vilkår for aktivisme samt organiserede grupper. Det er vigtigt at understrege at begrebet 'race' uden noget videnskabeligt grundlag og anvendt for hele menneskeslægten også bruges i denne kontekst.

Vocabulary and definitions

The definitions used in this manual depict on national, EU, and international legislation and most importantly, on a rights-based approach, drawing upon the terms with which activists and organised groups define themselves. It is important to underline that the term 'race,' with no scientific basis when applied to humankind, is also used in this context.

Undervisningens afslutning

Ved afslutning af undervisning, skal underviseren være forberedt på og indstillet til at formidle yderligere info til deltagerne om relevante emner. Sådant materiale kan findes i afsnittet 'Yderligere materiale' til slutningen af manualen.

STRUKTUR

Total varighed: omkring 7 timer

MODUL 1: INTRODUKTION OG GRUNDLÆGGENDE REGLER

Tid: 15 minutter

Formål:

- At underviserne og deltagerne lærer hinanden at kende.
- At fastlægge og introducere grundlæggende regler.
- At beskrive målene for sessionen.
- At fastsætte gruppens forventninger og mål.

MODUL 2: AT FORSTÅ STEREOTYPERNE OG FORDOMMENE

Tid: 20 minutter

Formål:

- Stereotyper, fordomme, forudfattede meninger, tilbøjelighed: hvad er de og hvordan er de forskellige?
- At definere stereotyperne, fordommene, de forudfattede meninger og tilbøjeligheder.
- At øge underviserens opmærksomhed på de implikationer som stereotyper og fordomme kan have på menneskers liv samt hvordan de kan påvirke den personlige og professionelle væremåde.
- At opfordre underviseren til at identificere og konfrontere egne stereotyper og fordomme.
- At vise hvordan stereotyper og fordomme kan have negative indflydelse på deres arbejde.

MODUL 3: AT FORSTÅ DIVERSITET

Tid: 1 time

Formål:

- At opfordre underviserne til at afdække diversiteten i egen identitet sådan at de kan anerkende forskellige aspekter af identitet og forskellige meninger som tilskrives sådanne aspekter, båd ei forhold til os selv og andre.
- At opfordre underviserne til at afdække egne privilegier og sårbarheder samt at anerkende dem.
- At definere diversitet.
- At introducere underviserne til en række emner vedrørende diversitet på basis af race, etnicitet, køn, seksualitet, handicap, religion og sociale lag.
- At undersøge forskellige former for diskrimination, som sårbare gruppe kan stå over for.
- At vise vigtigheden af at pleje en forståelse og respekt for diversiteten.
- At introducere diversitet på arbejdspladsen samt hvordan det kan have positive indvirkning på arbejde.

MODUL 4: DISKRIMINATION

Tid: 30 minutter

Formål:

- At definere diskrimination.

- At forklare forskellen mellem diskrimination og fordomme.
- At udstyre underviserne med værktøjer, som kan hjælpe med at identificere episoder med diskrimination.
- At øge underviserens opmærksomhed omkring diskriminationens konsekvenser for menneskers liv: socialt og økonomisk og marginalisering.
- At vise hvordan diskrimination har negativ påvirkning på arbejde, både hvad angår ofrene men også gerningsmændene.

MODUL 5: DIVERSITET OG ØKONOMISK AKTIVITET

Tid: 1 time

Formål:

- At introducere vigtigheden af mangfoldighed på arbejdsmarkedet.
- At introducere vigtigheden af mangfoldighed i erhvervslivet.
- At forklare vigtigheden af mangfoldighed hvad angår
 - personalestabens sammensætning
 - ledelsesteamets sammensætning
 - relationer på arbejdspladsen
 - generel ledelse
 - forståelse af markedet, klientellet, forbrug og deres behov
- At introducere adfærd og karakteristikker for SMVer
- At præsentere de fordele og udfordringer, som diversitet giver i en SMV

MODUL 6: LOVMÆSSIGE RAMMER

Tid: 40 minutter

Formål:

- At introducere til nationale/lokale, EU, samt internationale juridiske rammer som beskytter diversiteten og bekæmper diskrimination.
- At fokusere på særlige nationale/lokale lovgivninger og deres implementering
- At introducere til arbejdsgivernes lovlige forpligtelser i forhold til beskyttelse af diversitet samt bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

MODUL 7: PROMOVERING AF DIVERSITET OG BEKÆMPELSE AF DISKRIMINATION

Tid: 30 minutter

Formål:

- At højne underviserens bevidsthed om respektfuld og tolerant adfærd
- At introducere empati
- At promovere diversitetsvenlige holdninger
- At træne deltagerne i, hvordan man kan tale med hinanden om diversitet
- At undervise deltagerne i nye færdigheder som hvorved de bedre kan omgås i diverse og komplekse omgivelser, inklusiv arbejdspladsen.

- At lære deltagerne hvordan man skal udøve personlig og kollektiv ansvarlighed med respekt for diversitet.

MODUL 8: RELATIONER PÅ ARBEJDSMARKEDET, KOLLEKTIV FORHANDLING OG DIVERSITET

Tid: 1 time

Formål:

- At introducere til relationer på arbejdsmarkedet og regulativer gældende i den nationale/lokale kontekst.
- At øge bevidstheden om arbejdsmarkedsrelationer / -forhandlinger i SMVer.
- Hvordan og hvorfor skal man promovere mangfoldighed i arbejdsmarkedsrelationer / kollektive forhandlinger.
- Hvordan kan man bruge diversitet til at fremhæve og beskytte migrante arbejders rettigheder.
- Diversitet og fagforeninger.

MODUL 9: AT FORHOLDE SIG TIL OG INDBERETTE DISKRIMINATION

Tid: 1 time

Formål:

- At gøre det muligt for deltagerne at identificere, hvis de har oplevet diskrimination.
- At gøre deltagerne i stand til at reagere på diskrimination, inklusiv afrapportering – at præsentere relevante og tilgængelige værktøjer og mekanismer til det.
- Hvordan skal man reagere og anmelde diskrimination på arbejdspladsen – at præsentere relevante og tilgængelige værktøjer og mekanismer til det.
- At øge bevidstheden om de barrierer som ofrene møder, når de anmelder diskrimination både generelt men også især i en arbejdsrelateret situation.
- At præsentere hvordan man kan overkomme barriererne.
- At øge bevidstheden blandt underviserne om deres rolle, når en anmeldelse er blevet indgivet.

MODUL 10: SAMMENFATNING

Tid: 30 minutter

Formål:

- At opsummere de vigtigste begreber.
- At opsummere hvordan man identificerer diskrimination.
- At opsummere vigtigheden af diversitet.
- At teste deltagernes forståelse af de præsenterede koncepter.
- At afklare eventuelt uklare koncepter.

MODUL 11: EVALUERING OG KONKLUDERENDE BEMÆRKNINGER

Tid: 15 minutter

Formål:

- At deltagerne udfylder evalueringsskemaerne.
- At gennemgå forventningerne og afstemme hvorvidt de er blevet imødekommet.

MODUL 1: INTRODUKTION, FORMÅL OG REGLER

Tid: 15 minutter

Formål:

- At underviserne og deltagerne lærer hinanden at kende.
- At fastlægge og introducere grundlæggende regler.
- At beskrive målene for sessionen.
- At fastsætte gruppens forventninger og mål.

Del 1: Introduktion

Tid: 5 minutter

Materialer:

Mapper med dagsorden, hæfter og penne til deltagerne

Tuscher

Deltagerliste

VEJLEDNING

1. Underviseren sender deltagerlisten ud og beder alle deltagerne underskrive
2. Underviseren beder alle om at skrive deres navn på navneskiltet ved at folde papiret og skrive med en tusch på det, og stille det foran sig på bordet.
3. Underviseren præsenterer sig selv ved at fortælle sit navn og kort beskrive baggrunden og erfaringen med fokus på deres rolle som formidler, sådan at de derved skaber troværdighed i forhold til styring af workshoppen.
4. Underviseren beder deltagerne introducere dem selv ved at fortælle deres navn og noget interessant om dem selv (det kan være fx: hvor de er fra, deres baggrund, erfaring om emnet, noget som de er stolte af, nogen personlige oplysninger som de gerne vil dele med gruppen).

Tip til underviseren: Hold introduktionerne korte uden fokus på bedrifter!

Forslag til aktiviteter

Følgende aktiviteter kan erstatte trin 3, især i den udvidede udgave af denne undervisning. Underviseren skal understrege at ingen tvinges til at svare på spørgsmål, som de ikke føler sig veltilpasse ved og at man til enhver tid har ret til at springe over et spørgsmål og fortsætte til næste. Underviseren opfordres til at deltage i aktiviteter, især hvis der er ulige antal deltagere, sådan at alle kan danne et par med nogen.

Aktivitet A

- a. Underviseren beder deltagerne om at danne et par og introducere sig selv for hinanden. Introduktionen skal indeholde navneudveksling og noget interessant om dem selv (det kan være fx: hvor de er fra, deres baggrund, erfaring om emnet, noget som de er stolte af, nogen personlige oplysninger som de gerne vil dele med gruppen).
- b. Underviseren beder alle om at introducere deres makker for resten af gruppen.

Aktivitet B

- a. Underviseren fortæller alle at tage et nummer 1 og 2 på skift. Alle med nummer 1 tager en stol og former en rundkreds midt i rummet og vender sig udad. Alle med nummer 2 tager en stol og former en rundkreds rundt om den første rundkreds og vender sig ind ad, imod den inderste kreds. Alle sidder nu over for en anden person.
- b. Underviseren stiller et spørgsmål i 3-5 runder, som hvert par skal diskutere. Et spørgsmål stilles i hver runde. Parrene har mellem 5-10 minutter til at diskutere hvert spørgsmål.
- c. Underviseren beder alle om at introducere deres makker for gruppen med de vigtigste ting, man har lært igennem den samtale.

Aktivitet C

- a. Underviseren fortæller alle at tage et nummer 1 og 2 på skift. Alle med nummer 1 tager en stol og former en rundkreds midt i rummet og vender sig udad. Alle med nummer 2 tager en stol og former en rundkreds rundt om den første rundkreds og vender sig ind ad, imod den inderste kreds. Alle sidder nu over for en anden person.
- b. Underviseren stiller et spørgsmål i 3-5 runder, som hvert par skal diskutere. Der stilles et spørgsmål per runde. Imellem runderne beder underviseren alle i ydre kreds om at rykke sig en plads eller flere, så at alle har en ny makker til hver runde. Parrene har mellem 5-10 minutter til at diskutere hvert spørgsmål.
- c. Underviseren beder alle om at introducere deres makker for gruppen med de vigtigste ting, man har lært igennem den samtale.

Aktivitet D

- a. Underviseren fortæller alle at tage et nummer 1 og 2 på skift. Alle med nummer et tager deres stol og sætter sig på en række. Alle med nummer to tager deres stol og sætter sig foran en anden. Alle sidder nu over for en anden person.
- b. Underviseren beder hvert par at diskutere så mange spørgsmål, som de kan nå at stille i 5-10 minutter. Efter den tid skal alle på første række rykke en eller flere pladser, så man får en ny samtalepartner i hver runde, og så skal øvelsen gentages. Gentag lige så mange runder, som der kan nås.
- c. Efter hver runde beder underviseren alle om at introducere deres makker for gruppen med de vigtigste ting, man har lært igennem den samtale.

Eksempler på spørgsmål for aktiviteterne

- Hvad er dit navn og efternavn?
- Hvad er din beskæftigelse?
- Hvor kommer du fra?
- Hvilket sprog taler du?
- Hvem er din rollemodel, hvis du har en? Hvorfor?
- Diskutér noget fra dit liv, som du er stolt af – enten personligt eller professionelt.
- Del et vigtigt minde fra dit liv med din samtalemakker.
- Har du nogensinde følt, at du var anderledes? Hvordan?
- Snak om positive erfaringer med diversitet.

Del to: At præcisere formål og forventninger

Tid: 5 minutter

Materialer:

Flipover og tuscher og/eller

Kort/papir og penne

Projektor

Slide: Workshop Formål (PP 1.1)

VEJLEDNING

5. Underviseren viser PP 1.1. "Workshop Formål" og forklarer det. Der understreges, at dette bliver den faste læringsproces for alle og at deltagerne derfor forventes at bidrage aktivt og ikke blot lytter med.
6. Underviseren spørger deltagerne om at dele deres forventninger til forløbet ved at svare på spørgsmålet "hvad forventer du af dette forløb. *Hvilken slags information/ færdigheder/ råd forventer du at få ud af det?*"
Eller
Underviseren uddeler kort/ papir til alle deltagerne og spørger dem om at svare på spørgsmålet "hvad forventer du af dette forløb. *Hvilken slags information/ færdigheder/ råd forventer du at få ud af det?*".
Besvarelsenerne er anonyme.
Underviseren besvarer spørgsmålet også.
7. Deltagerne tager svarene og skriver dem på flipoveren
Eller
Underviseren beder deltagerne om at skrive deres svar på flipoveren/ tavlen.
8. Underviseren informerer deltagerne at deres svar, som fortæller om deres forventninger, vil forblive der, hvor de er, så de ved afslutningen kan gå tilbage til dem og sammenligne dem med det, der har været diskuteret.

Del tre: Fastlæggelse af grundlæggende regler

Tid: 5 minutter

Materialer:

Flipover og tuscher

Projektor

Slide: Workshop Formål (PP 1.2)

VEJLEDNING

9. Underviseren understreger vigtigheden af at skabe et tillidsfuldt miljø, både på arbejdspladsen samt i hvilken som helst anden social sammenhæng, og at dette undervisningsforløb er en mulighed for at statuere et eksempel på dette samt implementere det. Underviseren forklarer, at i dette undervisningsforløb, samt i andre sociale/ arbejdsrelaterede kontekster, er det alle og enhvers ansvar at pleje et sådan trygt miljø.
10. Underviseren understreger at det er meget vigtigt at fastsætte nogle grundlæggende regler for at kunne skabe og vedligeholde et trygt miljø. Underviseren inviterer deltagerne til at fastlægge nogle grundlæggende regler for undervisningsforløbet.
11. Underviseren beder deltagerne at fastlægge de grundlæggende regler.
12. Underviseren skriver grundreglerne som deltagerne foreslår på en flipover, og så tager papiret og hænger dem på væggen eller tavlen. Underviseren fortæller, at reglerne vil forblive synlige igennem forløbet, så gruppen kan referere til dem efter behov. Det er vigtigt, at alle, underviseren og deltagerne, føler sig godt tilpas i forhold til reglerne samt forpligter sig til at overholde dem.

Tip til underviseren: Deltagerne kan være tilbageholdende i forhold til at foreslå de grundlæggende regler, eller måske fuldstændig mangler erfaring i noget sådan. Derfor anbefales det på det kraftigste, at du er forberedt på forhånd med nogle grundlæggende regler.

Noter til underviseren

Foreslåede grundregler:

- Respekt: alle skal respektere hinanden, inklusiv deres ret til at give udtryk for egen mening selv om andre måske er uenige.
- At lytte uden afbrydelser: alle skal lytte til hinanden med et ønske om at lære og respektere enhver stemme i lokalet, uden afbrydelser.
- Fortrolighed: det er meget vigtigt at dele sine erfaringer og det er også vigtigt at beskytte personlige oplysninger. Alle skal beskytte fortroligheden i rummet i forhold til verden uden for undervisningsforløbet. Man må godt dele erfaringerne men ikke navne på deltagerne, ej heller oplysninger som kan være afslørende for den enkelte.
- Indlevelse: alle skal prøve at sætte sig ind i de andres erfaringer.

- (når muligt) Folk må tale deres eget sprog med oversættelse: underviseren skal forklare at alle sprog er lige. Underviseren skal også forklare, at mange føler sig bedre tilpas, eller kan udtrykke sig bedre, på eget sprog, og dermed lettes meget af stresset.
- Ingen hadesnak: deltagerne skal undgå al form for hadesnak. På dette punkt må underviseren gerne præsentere definitionen af hadesnak (PP 1.2).



MODUL 2: AT FORSTÅ STEREOTYPER OG FORDOMME

Tid: 20 minutter

Formål:

- Stereotyper, fordomme, forudfattede meninger, tilbøjelighed: hvad er de og hvordan er de forskellige?
- At definere stereotyperne, fordommene, de forudfattede meninger og tilbøjeligheder.
- At øge underviserens opmærksomhed på de implikationer som stereotyper og fordomme kan have på menneskers liv samt hvordan de kan påvirke den personlige og professionelle væremåde.
- At opfordre underviseren til at identificere og konfrontere egne stereotyper og fordomme.
- At vise hvordan stereotyper og fordomme kan have negative indflydelse på deres arbejde

Materialer:

Projektor

Slide PP 2.1

VEJLEDNING

1. Underviseren spørger deltagerne om at forklare deres opfattelser af begreber som: stereotyper, fordomme, de forudfattede meninger og tilbøjeligheder, samt hvordan de er forskellige fra hinanden.
2. Underviseren viser showet PP 2.1, læser det og forklarer sammen med forskelle begreberne imellem.
3. Underviseren diskuterer stereotyper og fordomme og hvordan de påvirker vores liv og samfund.
4. Underviseren opfordres til at bruge en hvilken som helst aktivitet herunder, afhængigt af tid, og om de anvender den udvidede version eller ej, samt hvad man ellers finder passende til gruppen, idet man tager højde for om gruppen består af nyligt ankomne migranter eller migranter som har opholdt sig i landet i længere tid. For den version der kun forløber i 7 timer, anbefales det at bruge kun en aktivitet. For nyligt ankomne migranter/ migranter uden erfaring, anbefales aktiviteterne B, C og E. For migranter som har opholdt sig længere i værtslandet og/eller som er organiseret i fagforeninger og/eller er aktive i deres egne fællesskaber og/eller er på anden vis aktive i forhold til emner, der vedrører integration på arbejdspladser, anbefales aktiviteterne A & D.
5. Underviseren sammenfatter, at stereotyper leder til diskrimination som så kan eskalere til hadforbrydelser.

Note til underviseren

Stereotyper, fordomme, de forudfattede meninger og tilbøjeligheder er ikke altid bevidste. Dem der har dem, er ikke nødvendigvis klar over det, men de påvirker deres meninger om/ adfærd overfor andre alligevel. Stereotyper, fordomme, de forudfattede meninger og tilbøjeligheder kan enten være positive eller negative men hovedsageligt fremdyrker de negative følelser/ meninger/ holdninger og tro.

Stereotyperne kan ændre sig i henhold til informationsændringer om gruppen. Stereotyperne kan også genbruges: det som engang var stereotypisk for en bestemt gruppe, kan være gældende for anden gruppe senere.

Forskellen mellem tilbøjeligheder og stereotyper er, at en tilbøjelighed er en personlig præference, kan/kan ikke lide, og som derved har indflydelse på personens dømmekraft og evne til at forblive objektiv, imens en stereotype er en forudfattet forestilling, som tilskriver nogle generelle karakteristika til alle medlemmerne af en bestemt gruppe.

Begreberne fordom og forudfattet mening bliver ofte brugt på kryds af hinanden. Men, fordom er et ekstremt tilfælde af forudfattet mening.

Man opfatter ting i sine omgivelser igennem sanseindtryk, indsamling af data, og så behandles disse data igennem tidligere erfaringer, uddannelse og kulturelle normer hvorefter man drager konklusioner. Opfattelser kan både være sande og usande. Opfattelser kan lede til antagelser om en bestemt gruppe mennesker og medlemmerne. Sådanne antagelser kan være grundlagt på personens reelle oplevelser med en eller flere medlemmer af en gruppe. Nogle gange kan sådanne antagelser være sande, men ikke altid.

Stereotyper, fordomme, de forudfattede meninger og tilbøjeligheder har indflydelse på vores opfattelser, vurderinger og adfærd, lige så vel som på vores opførsel overfor andre mennesker.

Stereotyper implicerer nogle egenskaber som forbindes til en bestemt gruppe og de kan også bestemme vores adfærd og opførsel i forskellige sammenfænge og have indflydelse på vores relationer.

Alle har nogle stereotyper. Det er måske umuligt at vokse op i vores samfund uden at få nogle. Stereotyperne vokser blandt andet via det billede medier skaber, repræsentationer på film, reklamer, nyhedsartikler, politikere. Diskutér, hvordan medier portrætter og/eller bringer til tavshed mænd og kvinder, medlemmer af LFBTIQ*, handicappede, migranter, flygtninge og/eller socialt udsatte grupper. For eksempel når medier fremstiller migranter og flygtninge kun som fattige mennesker, som er desperate efter at komme til Europa, så skaber europæerne sig et billede af, at migranter ikke har noget at bidrage med i samfundet eller til den økonomiske udvikling i landet. Eller når politikere og medier tale om flygtninge som 'illegale migranter', hvorved de umenneskeliggøres i vores opfattelse af dem. Eller når kvinder i reklamer fremstilles sammen med rengøringsprodukter, så er man tilbøjelig til at forbinde kvinder med rengøring.

Det er vigtigt at understrege, at alle har ubevidste tilbøjeligheder, meninger og stereotyper. Det skyldes det faktum, at man gerne vil kunne kategorisere sin omverden for bedre at forstå og forklare den – sådan er menneskets natur. Det gør os ikke til dårlige mennesker, blot til mennesker. På samme tid er det os alles ansvar at anerkende egne tilbøjeligheder, forudfattede meninger og stereotyper for at kunne være objektive og retfærdige og bidrage til et retfærdigt samfund. Det er vigtigt, at disse ubevidste tilbøjeligheder, meninger og stereotyper ikke bliver normaliseret i løbet af undervisningsforløbet, hvorfor det er vigtigt at understrege ens egen ansvarlighed i forhold til at blive bevidst om egne fordomme, meninger og stereotyper.

Aktivitet A – Vores egne stereotyper

Tid: 10-20 minutter

Materialer:

Flipcover

Tuscher

VEJLEDNING

1. Underviseren skriver følgende på flipoveren:

Eventyrlysten

Sart

Følelsesladet

Aggressiv

Sygeplejerske

Stærk

Jaloux

Omsorgsfuld

Fornuftig

Selvisk/selv-centreret

Tålmodig

Utålmodig

Blikkenslager

Intelligent

Byggemedarbejder

Autoritativ

Rengøringsassistent

Svag

Genert

Blid

Bilmekaniker

Dynamisk

Afhængig

Syerske

Sensitiv

Tilgivende

Og spørg så deltagerne om de synes begreberne refererer til en kvinde eller en mand.

2. Underviseren laver en spalte med tillægsord om kvinder og en anden der skal indeholde tillægsord om mænd.
3. Underviseren diskuterer med gruppen, hvorfor vi tilskriver bestemte karakteristikker til kvinder og andre til mænd.

Noter til underviseren

På grund af socialiseringsprocesser lærer vi at tilskrive bestemte karakteristikker til bestemte grupper mennesker. Styrke, aggression og praktiske færdigheder forbinder man ofte med mænd, hvorimod følsomhed, sensitivitet og svaghed typisk forbindes med kvinder. Sådanne associationer er en stor del af vores opfattelse og har indflydelse på alle aspekter i vores liv, deriblandt roller, attituder, ansvar, adfærd, beslutninger, personligheder, egen identitetsopfattelse og profession. Sådanne associationer anvendes ofte som retfærdiggørelse for diskrimination. Ydermere bliver sådanne associationer til kulturelle normer og lægger låg på alt udenfor normen og kønsopdelingen samt leder mennesker som ikke falder indenfor den kønsopdeling til usynlighed og total eksklusion. At forstå at de karakteristikker som vi tilskriver mennesker på basis af deres køn, selv om de virker 'naturlige', i virkeligheden er sociale konstruktioner og

derfor kan ændre sig/ de er ikke absolutte, er et vigtigt formål i forhold til vores dømmekraft og retfærdighedsfølelse.

Aktivitet B – Case study

Tid: 15-20 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

Handout 2.1

Skrivehæfter

Penne

VEJLEDNING

1. Underviseren beder gruppen at danne par/ grupper à 3-4
2. Underviseren uddeler handout 2.1 til parrene/grupperne
3. Underviseren spørger deltagerne om at læse handout'en med deres makker/ gruppe og diskutere følgende:
 - Georges opførsel.
 - Marias reaktion.
 - Olgas følelser.
 - Hvad synes de om forholdet mellem Maria og Olga efter episoden. Kunne den episode få indflydelse på deres forhold??
 - Kan George lære noget efter episoden?
4. Inviter parrene/ grupperne til at diskutere hvis de har oplevet noget lignende i deres liv, hvad skete der, hvordan reagerede de og hvad følte de?
5. Underviseren spørger parrene/ grupperne til at præsentere deres konklusioner.
6. Underviseren diskuterer konklusionerne med egne perspektiver:
 - Forklar at det sker for alle mennesker at tidligere erfaringer og meninger former et underforstået mønster, som danner grundlag for deres reaktioner, meninger og adfærd.
 - Understreg hvordan stereotyper og fordomme har indflydelse på folks adfærd
 - Understreg at antagelser kan have negativ indflydelse på og hæmmer deres forhold og deres liv samt andre menneskers liv.

Handout 2.1* (Scenariet kan udskiftes til en nationalt gældende kontekst)

George er cypriot. Han er også IT fagmand og arbejder for en kommunikationsvirksomhed. Han er gift med Maria, som arbejder i samme virksomhed. I weekender spiller George fodbold. George identificerer sig med andre IT fagpersoner, med hans kollegaer på arbejdspladsen, samt personer som spiller fodbold, de er alle sammen typisk cypriotiske mænd. George tror, at cyprioterne har de bedste egenskaber. George holder også af franskmænd, italienere, englændere og tyskere. George læste i Storbritannien og har enkelte kollegaer som er englændere og italienere. Nogle af hans fodboldvenner er franskmænd og tyskere.

Maria har en veninde, Olga, som er fra Ukraine. Olga arbejder som salgsperson og er alenemor. Nogle gange inviterer Maria Olga hjem til dem til kaffe, især i weekender hvor George normalt spiller fodbold. George bryder sig ikke om Olga. George tror, at østeuropæere, og især østeuropæiske kvinder, har en

tendens til at lyve og udnytte andre. George tror også, at kvinder generelt er svage og at alenemødre altid er fattige og uden moral.

Sidste søndag kom George hjem fra fodbold, spiste middag med Maria, og var i gang med at gøre sig klar til at gå ud med sine kollegaer for at få en øl. Han ledte efter sit guldur men kunne ikke finde det. Han spurgte Maria, men hun havde heller ikke set det. George spurgte så om hendes veninde Olga havde været der tidligere til kaffe, som planen var og Maria bekræftede. George sagde så til Maria, at han var sikker på, at Olga havde stjålet uret. Maria sagde, at det var umuligt, men George insisterede. George insisterede også, at Maria skulle ringe til Olga og sige, at hun skulle give uret tilbage. Maria nægtede men George insisterede og blev vred. Til sidst måtte Maria give sig og ringede til Olga, og måtte sige at George havde tabt sit ur, og spurgte om Olga havde set det da hun tidligere var på besøg hos dem. Olga svarede, at hun ikke havde nogen anelse om det og kunne høre George råbe, om at hun havde stjålet det. Olga sagde til Maria, at hun var fornærmet, og lagde på. George var nu helt sikker på, at Olga havde stjålet hans ur og sagde til Maria, at hun aldrig må invitere hende hjem igen. George gik ud med hans venner. Maria blev hjemme og var forvirret. Hun stoled på sin veninde, men på samme tid, måske havde George ret. Hun vidste godt, at Olga havde nogle økonomiske vanskeligheder og vidste ikke længere, hvad hun skulle tro. Maria blev ved med at lede efter Georges ur men kunne ikke finde det. Næste dag, fandt George sit ur på sit arbejdsbord. Sidste fredag havde han det på til et møde. Efter mødet ville han lige vaske sit ansigt og tog derfor uret af. Han havde glemt det der.

Noter til underviseren

* Underviseren opfordres til at skifte navne, oprindelseslande og/eller andre detaljer i historien i handout 2.1 så det er mere virkelighedstro i den nationale kontekst.

George identificerer sig med de grupper som han har nogle delte erfaringer med og med hvem han tror, at han deler nogle grundværdier. Der er ikke noget galt i at George identificerer sig med disse grupper. Problemet opstår, når George udvikler et 'os imod dem' mentalitet, hvorved han laver nogle antagelser vedrørende personer tilhørende andre grupper. George er nødt til at indse sine tilbøjeligheder, forudfattede meninger og stereotype og sikre sig, at de ikke får indflydelse på hans handlinger og opfattelser af andre.

Maria er mere åben overfor personer, som tilhører andre grupper end hende selv. Men alligevel, sociale konstruktioner omkring hende har indflydelse på hendes dømmekraft, og gør hende usikker. Maria må derfor også indse sine stereotyper og sikre sig, at de ikke får indflydelse på hendes forhold til andre mennesker.

Olga blev fornærmet og man kan ledes til at tro, grundet sociale antagelser og stereotyper, at det ikke er første gang, at hun mistænkes for noget, hun ikke havde gjort, og hun føler sig derfor såret og svigtet. Sådanne følelser er forståelige og har negative indflydelse på hende og hendes velvære og kunne også skade hendes forhold til Maria.

Aktivitet C: At identificere stereotyperne

Tid: 20 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

VEJLEDNING

- Underviseren beder gruppen om at opføre en liste med karakteristikkere som bruges stereotypisk om mennesker og skrive deres svar på flipoveren. Hvis der er brug for det, kan underviseren selv præsentere flere svar. Sådanne svar er: race, nationalitet, etnisk oprindelse, sprog/dialekt, religion, kønsidentitet, seksuel orientering, handicap, fysisk udseende (hudfarve, vægt, hårfarve, tatoveringer, piercinger, tøj), beskæftigelse, hvor de bor, civilstand (single, gift, skilt, enlig forældre, par uden børn, samlevende), socio-økonomiske status/ klasse.
- Underviseren beder om eksempler på negative stereotype vedrørende disse kategorier. Underviseren kan bidrage med egne eksempler, for eksempel: 'kvinder er svage', 'tykke mennesker er syge', 'personer med mange tatoveringer/piercinger er kriminelle', 'asiater er underdanige', 'arabere er aggressive', 'rumænere og bulgarer er drankere', 'trans kvinder prøver at snyde mænd', 'homoseksuelle mænd er promiskuøse', 'handicappede er tiggere', 'personer med psykiske problemer har kriminelle tendenser', 'personer med HIV er farlige', 'kvinder med tørklæde er undertrykte', 'enlige mødre er promiskuøse og uden moral', 'gifte/ mennesker i længerevarende forhold uden børn er selviske', 'fattige mennesker er mere sandsynlige at stjæle'.

Aktivitet D: At lære igennem erfaring og deling

Tid: 20-40 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

VEJLEDNING

1. Underviseren leder en diskussion om følgende spørgsmål og skriver noter ned på flipoveren.
 - Kan du genkalde og dele en hændelse hvor du eller et familiemedlem eller en ven er blevet udsat for stereotypisk behandling? Hvordan har den erfaring påvirket dig?
 - Kan du genkalde og dele en stereotype som du tidligere har haft om en gruppe mennesker? Hvordan tro du, du blev opmærksom på denne stereotype? Hvordan kom du over det?
 - Kan du identificere stereotype i medierne? Beskriv dem venligst.
 - Kan du identificere kulturelle stereotype? Beskriv dem venligst.
 - Hvilke risici tror du stereotyperne kan forårsage i vores samfund/liv?
2. Underviseren skal understrege, at disse spørgsmål er svære, da de fleste af os ikke kan identificere egne stereotype eller ikke har lyst at dele dem med andre, fordi man måske føler sig skyldig på grund af dem og vil føle sig udsat, hvis de blev fremlagt. På dette tidspunkt opfordres underviseren at dele egne oplevelser med stereotype. Underviseren understreger igen, at ingen skal føle sig presset til at afsløre noget, de ikke har lyst til.

Aktivitet E: Stereotyperne i den populære kultur og hvordan de kan forstyrre rigtige koncepter

Tid: 20-40 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

Slides PP 2.2 and PP 2.3

VEJLEDNING

1) Underviseren viser slide PP 2.2 og beder deltagerne diskutere det.

2) Underviseren beder deltagerne om deres mening om den kvindelige drage på plakaten og måden den bliver fremstillet på. Underviseren opfordres til at stille følgende spørgsmål:

- Hvad synes du om de to drager?
- Hvordan er de forskellige?
- Hvilken en tror du er at hunkøn og hvilken hankøn? Hvorfor?
- Synes du, det er en retfærdig fremstilling af hun-dragen? Hvorfor?
- Hvordan ville du tegne en hun-drage og hvorfor?

3) Underviseren skriver noter på flipoveren.

4) Underviseren viser slide PP 2.3 og beder deltagerne diskutere det.

- Synes de, det er en bedre eller en værre repræsentation af hun-dragen? Hvorfor?

Noter til underviseren

Diskutér, hvordan afbildningen af hun-dragen, ud fra et dyre- og veterinærvidenskabsperspektiv, er urealistisk i forhold til at en drage skulle være et stort firben, som burde have indflydelse på plakaten. [Her](#) kan underviseren finde spændende læsning, som kan bruges til videre diskussion af fremstillingen af hun-dragen i filmen *Sådan træner du din drage 3*. Der anbefales ikke at uddele artiklen, da sprogbruget kan forekomme stødende. Underviseren rådes til at studere artiklen, så de bedre kan diskutere emnet med deltagerne om hvorfor afbildningen er meget urealistisk, til trods for at drager er mytiske væsener.

MODUL 3: AT FORSTÅ DIVERSITET

Tid: 1 time

Formål:

- At træne deltagerne til at udforske diversiteten i egne identiteter for at opnå erkendelse af adskillige aspekter af 'identitet' og forskellige meninger som tilskrives sådanne aspekter både når det gælder os selv og andre.
- At opfordre deltagerne til at undersøge egne privilegier og sårbarheder og erkende det.
- At definere diversitet
- At introducere deltagerne til en række emner om diversitet som hviler på race, etnicitet, køn, seksualitet, handicap, religion og socialt tilhørsforhold.
- At vise vigtigheden af at arbejde på en forståelse og respekt af diversitet.
- At introducere diversitet på arbejdspladsen og hvordan det kan have positive indflydelse på arbejde.

Materialer:

Projektor
Slides PP 4.1 & PP 4.2
Flipover
Tuscher
Kort/ papir
Tape

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder gruppen om at give deres definition af diversitet og underviseren skriver dem på flipoveren.
Eller
Underviseren udleverer kort/papirer og beder deltagerne skrive egen definition af diversitet. Underviseren samler svarene og sætter dem op på flipoveren/ væggen/ tavlen.
- 2) Underviseren diskuterer besvarelsene.
- 3) Underviseren præsenterer PP 4.1.
- 4) Underviseren spørger deltagerne, om diversitet er relevant for en bestemt gruppe mennesker eller ej. Underviseren opfordrer deltagerne til at identificere egen mangfoldighed og erkende multiple identiteter.
- 5) Underviseren spørger gruppen om at brainstorme forskellige elementer af diversitet (race, etnicitet, køn, seksualitet, handicap, religion, social klasse osv.) og underviseren skriver dem på flipoveren.
Eller
Underviseren uddeler kort/ papir og spørger deltagerne om at skrive deres svar. Underviseren samler svarene og sætter dem på flipoveren/ væggen/ tavlen.
- 6) Underviseren spørger gruppen om at diskutere diversitetens rolle på en arbejdsplads.
- 7) Underviseren præsenterer PP 4.2.
- 8) Underviseren opfordres til at bruge en hvilken som helst aktivitet nævnt herunder og afhængigt af tid til rådighed, og om de bruger den udvidede version eller ej, samt hvad de måtte finde brugbart for den pågældende gruppe. Det afhænger af om gruppen består af nyligt tilkomne migranter eller migranter der har opholdt sig i landet igennem længere tid. For den indeværende version med 7

timers forløb, anbefales det at gennemføre 1-2 aktiviteter. For migranter som har opholdt sig længere i landet og/ eller migranter som er organiseret i fagforeninger og/ eller er aktive i deres fællesskaber og/ eller på anden vis aktive i forhold til integration på arbejdspladsen, anbefales alle aktiviteterne. For migranter uden en sådan erfaring og/ eller er nyligt ankomne, anbefales aktiviteterne A og/eller C. For migranter som har opholdt sig længere i landet og/ eller migranter som er organiseret i fagforeninger og/ eller er aktive i deres fællesskaber og/ eller på anden vis aktive i forhold til integration på arbejdspladsen, anbefales aktivitet B.

Noter til underviseren

Når vi diskuterer diversitet er det almindelig at anerkende individuelle forskelle, hovedsageligt i forhold til fysiske kendetegn. Men mangfoldighed er meget mere end det og kan inkludere mange aspekter fra vores liv som fx:

- Race
- Etnicitet
- Kønsidentitet
- Seksualitet
- Handicap
- Religion, s
- Social klasse
- Alder
- Kultur
- Migrationsbaggrund
- Flygtningeerfaring
- Uddannelse
- Følelser
- Familie/civilstand
- Generationsforskelle
- Geografisk lokation
- Indkomst
- Sprog
- Personlighed
- Fysiske kendetegn
- Værdier
- Arbejdserfaring
- Politiske holdninger

Det er vigtigt at anerkende, at identiteter er sociale konstruktioner som fortæller noget. For eksempel er race, køn, klasse, religion og sprog sociale konstruktioner. Alligevel har de en reel påvirkning på menneskers liv. Race relaterer til etnisk oprindelse, socio-kulturelle grupper og selv-identificering. Selv om race som begreb blev skabt af videnskabsmænd i områder som biologi, antropologi og genetik, så anerkender moderne videnskab det ikke under den klassifikation mere. I den historiske kontekst har racespørgsmålet spillet en afgørende rolle for, hvordan vi former vores samfund, hvordan vi ser hinanden

og hvordan vi oplever vores egne liv. Alle de førnævnte kendetegn kan være vigtige for en persons identitet, nogle mere end andre, afhængigt af individets kultur.

Alle har multiple identiteter. Identiteter kan være af social og personlig karakter. Personlig identitet indebærer ens navn, personlighed, unikke karakteristika, baggrund, historie, samt andre træk som adskiller individet fra andre mennesker. Social identitet indebærer ens tilhørsforhold til andre mennesker, værdier som man rummer, sociale normer og opførsel som er integreret i disse.

Diversitet er en mosaik af mennesker, som alle bidrager med en variation af baggrunde, perspektiver, værdier, stil og tro som tilfører styrker til den gruppe, som de interagerer med.

At anerkende værdien af individuelle forskelle er vigtigt. Mangfoldighed på arbejdspladsen burde anerkendes som en af de største styrker for enhver virksomhed og omfavnes som en sådan. At omfavne diversitet på arbejdspladsen indebærer skabelse af et trygt miljø, hvor alle er værdsat og støttet for det, de er og deres bidrag igennem deres forskelle.

Mangfoldighed på arbejdspladsen kan også være med til at skabe et inkluderende og støttende arbejdsmiljø, forbedre teamarbejde og øge produktiviteten. Det kan også forbedre kreativiteten og opfordre til tænkning udenfor boksen, anderledes tænkning som kan føre til bedre beslutninger og problemløsninger, og innovative ideer.

Fordele ved diversitet på arbejdspladsen:

- Forbedret forståelse, især i forhold til dem, du arbejder for (klientel, markedet), med (kollegaer) og omkring. Det forbedrer vores forståelse af hinanden både på arbejdspladsen og udenfor det. Det forbedrer de ansatte og mennesker generelt på samme tid.
- Bidrager til og skaber et positivt og trygt arbejdsmiljø, som tillader alle at opnå deres fulde potentiale.
- Reducerer klager fra ansatte.
- Formidler flere perspektiver, som er især brugbare i forhold til problemløsning og til at træffe beslutninger.
- Forbedret performance.
- Øger ansattes produktivitet.
- Øger ansattes selvtillid og determination.
- Bedre medarbejderfastholdelse.
- Forbedrer relationen mellem virksomheden og klientellet/ markedet.
- Opfordrer til innovative ideer.
- Forbedrer marketingtiltag.
- Forbedrer kommunikation (både internt og imellem virksomheden og markedet og samfundet generelt)

Respekt for diversitet bør ikke kun være teoretisk, men skal også afspejles i virksomhedens strategier for promovering og støtte af diversitet og inklusion. Strategier for diversitet bistår virksomheden i processen for at opbygge og udvikle et bedre forhold til fællesskabet. Forskning viser, at strategier for diversitet også øger medarbejdernes produktivitet. Ydermere, hjælper diversitetsstrategier virksomheder at forbedre

arbejdskvaliteten, inklusiv produkter, service og projekter. Mangfoldighedsstrategier kan også bidrage til medarbejderfastholdelse og reducere omkostninger forbundet med rekrutteringsprocesser.

Medarbejdernes færdigheder som virksomheder kan tage i brug igennem diversitetsstrategier:

- Ideer
- Meninger
- Baggrund
- Personlighed
- Unikhed

Mangfoldighed i samfund og mangfoldighed i erhvervslivet er ikke adskilte, men overlapper hinanden. Diversitet i samfundet kræver produkter og service lige så vel som en marketing som opfylder det mangfoldige marked. På samme tid påvirker mangfoldighed på arbejdspladsen ikke alene medarbejdernes produktivitet men også deres grundlæggende tro, og hjælper dem til at stille spørgsmålstejn ved sociale normer og forhold. Diversitet på arbejdspladsen kan forbedre arbejdnernes rettigheder samt menneskerettigheder.

Ifølge forskning forbinder man mangfoldighed på arbejdspladsen med mere effektive gruppeprocesser og bedre performance. Ydermere, er forskelligartede teams ifølge forskning mere kreative og præsterer bedre i forhold til problemløsning end homogent sammensatte teams. Men hvis diversitet skal få den slags positive resultater, skal den følges op af relevante strategier og kultur med fokus på det menneskelige. På den anden side hvis man overser diversiteten og ikke respekterer den, og ikke støtter den, så kan resultaterne udgøre skade.

Aktivitet A: At identificere diversitet og alle dens aspekter

Tid: 20 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

Penne

Skrivehæfter

Projektor

Slide PP 4.1 & PP 4.2

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder deltagerne om at danne par eller grupper og diskutere følgende spørgsmål:
 - Hvad betyder diversitet for dig personligt?
 - Synes du, diversitet er vigtigt og i hvilken kontekst? Hvorfor?
 - **Synes du, diversitet er vigtigt på arbejdspladsen og hvorfor?**
 - Hvordan tror du, virksomheder kan promovere diversitet på arbejdspladsen og hvorfor?
- 2) Underviseren giver parrene/ grupperne 5-10 minutter for hvert spørgsmål og efter hvert spørgsmål spørger de om at sige hovedpunkterne højt.
- 3) **Underviseren skriver noter på flipoveren.**
- 4) **Underviseren viser slides PP 4.1 & PP 4.2 og diskuterer dem.**

Activity B: Exploring the diversity of our own identities and acknowledging the multiple aspects of 'identity'

Time: 20 minutes

Materials:

Handout 4.1

VEJLEDNING

- 1) Underviseren uddeler handout 4.1 og spørger deltagerne om at udfylde det anonymt.
- 2) Underviseren beder deltagerne beholde deres svar og dele med gruppen, hvis de har lyst:
 - Om de nu var blevet bevidste om identiteter, som de ikke have anerkendt så meget før.
 - Om de havde identificeret en hovedsageligt forskelligartet eller homogen gruppe mennesker i deres omgivelser.
 - Hvordan har de det med ovennævnte resultater. Kan de godt lide dem? Er der noget, de vil ændre? Foretrækker de en mere normative identitet eller en som er mere forskelligartet? Foretrækker de en mere forskelligartet eller homogen gruppe af mennesker omkring sig selv?
 - Har de identificeret et forhold, hvorved man kan fremme diversitet i deres liv, hvis det er noget, som interesserer dem?

Handout 4.1						
	Kønsidentitet	Race – etnisk oprindelse	Sexualitet	Klasse	Klasse	Religion
Jeg er						
Mine Kollegaer er						
Mine overordnede er						
Min chef er						
Mine klassekammerater er mest						
Mine undervisere er mest						

De fleste af mine venner er						
Min ægtefælle er						
Mine naboer er mest						

Note til underviseren

Formålet med denne aktivitet er at hjælpe deltagerne til at identificere og anerkende egen identitetsdiversitet samt diversitet i deres liv. Det skal hjælpe deltagerne til at fastlægge diversitet eller homogenitet i deres omgivelser. Hvis man bruger det med en kritisk tilgang, så kan deltagerne også finde måder hvorpå de kan styrke deres åbenhed overfor multikulturalisme i deres liv. De fleste mennesker er ikke bevidste omkring en sådan information og tror, at deres omgivelser er mere forskelligartede end de er i virkeligheden.

Deltagerne må ikke tvinges til at dele eller diskutere deres svar. Det er vigtigt, at de ikke føler sig ubehageligt til mode/ utilpasse/ truede. Af den årsag anbefales det underviseren at lade deltagerne beholde uddelingskopierne og arbejder videre alene med deres svar til denne aktivitet. Ved at man har den information tilgængelig kan man bruge det på forskellige måder, da vi sædvanligvis ikke bemærker hvor meget diversitet, der egentlig findes i vores omgivelser og liv. Underviseren anbefales at invitere deltagerne til at bruge den oplysning internt ved at understrege at vores kontekst i høj grad har indflydelse på vores opfattelser og tro. Jo mere forskelligartet vores kontekst er, jo mere åbne og accepterende vil vi være i forhold til mennesker omkring os og deres opfattelser og tro.

Aktivitet C: At undersøge egen identitet og anerkende vores privilegier og sårbarheder

Tid: 30 minutter

Materialer:

Ingen

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger deltagerne til at stille sig op på en lige række med plads til at bevæge sig forud og bagud. Ved afslutningen af denne aktivitet vil alle stå forskellige steder, sådan at dem der er mest privilegerede står længere foran og de mindst privilegerede står længere bagud.

2) Underviseren spørger deltagerne at lave et skridt forlæns eller baglæns som beskrevet nedenfor indtil aktiviteten slutter. Underviseren forklarer, at man skal blive stående, hvis man er i tvivl.

- **Ryk et skridt foran, hvis du er en mand. Ryk et skridt bagud, hvis du er en kvinde eller et andet køn.**
- Ryk et skridt foran, hvis du er dansker. Ryk et skridt tilbage, hvis du ikke er dansker.
- Ryk et skridt frem, hvis du er hvid. Ryk et skridt tilbage, tilbage hvis du har anden hudfarve.
- **Ryk et skridt frem, hvis du er i familie med nogen som er EU/ dansk statsborger. Ryk to skridt tilbage hvis du er blevet dansk statsborger. Gå to skridt tilbage, hvis du på noget som helst tidspunkt i dit liv har levet illegalt og to skridt tilbage hvis du er det på nuværende tidspunkt.**
- Ryk et skridt frem, hvis du er ikke-handicappet. Gå et skridt tilbage, hvis du er handicappet.
- Ryk et skridt frem hvis du identificerer dig med det køn, du er født til. Ryk et skridt tilbage, hvis du er transkønnet. Ryk et skridt tilbage, hvis du er interkønnet.
- Gå et skridt frem, hvis du er heteroseksuel. Gå et skridt tilbage hvis du er lesbisk/ homoseksuel/ biseksuel/ polyseksuel/ panseksuel.
- Gå et skridt tilbage, hvis du er enlig forældre.
- Få et skridt frem, hvis du er protestant. Gå et skridt tilbage, hvis du ikke er, og to, hvis du er muslim.
- Ryk et skridt tilbage, hvis du på noget som helst tidspunkt i dit liv har været nødt til at skifte/ skjule dine religiøse/ politiske overbevisninger.
- Ryk et skridt tilbage, hvis du på noget som helst tidspunkt i dit liv har været tvunget til at ændre dit udseende, særhed, påklædning, opførsel for derved at undgå at blive dømt eller latterliggjort eller udsat for vold.
- Ryk et skridt tilbage, hvis du på noget som helst tidspunkt i dit liv har været tvunget til at lyve om/ skjule sandheden om din familie/ kultur/ baggrund for derved at undgå at blive dømt eller latterliggjort eller udsat for vold.
- Ryk et skridt frem, hvis du havde begge dine forældre under din opvækst (indtil du blev 18 år). Ryk et skridt tilbage, hvis du havde kun en forældre under din opvækst og to skridt tilbage, hvis du voksede op uden forældre.
- Ryk et skridt frem, hvis dine forældre var gift og forblev gift med hinanden imens du var barn. Tag et skridt tilbage, hvis de blev skilt eller separeret imens du var barn.
- Ryk et skridt frem, hvis du altid havde mad, da du var barn. Ryk et skridt tilbage, hvis du ikke havde.
- Ryk et skridt frem, hvis du altid har mad nu. Ryk et skridt tilbage, hvis det ikke er tilfældet.
- Ryk et skridt frem, hvis du som barn havde adgang til et sundhedssystem. Ryk et skridt tilbage, hvis du ikke havde.
- Ryk et skridt frem, hvis du altid har haft eller nu har som voksen adgang til et sundhedssystem. Ryk et skridt tilbage, hvis du ikke havde, eller to skridt tilbage hvis du i øjeblikket ikke har.

- Ryk et skridt frem, hvis dine forældre altid har haft arbejde. Ryk et skridt tilbage, hvis dine forældre på noget som helst har stået uden arbejde og manglede det. Ryk to skridt tilbage, hvis dine forældre altid var arbejdsløse og manglede et arbejde.
- Ryk et skridt frem hvis du har arbejde som voksen. Ryk et skridt tilbage, hvis du på et tidspunkt har været arbejdsløs og ledte efter arbejde. Gå to skridt tilbage, hvis du stadig er uden arbejde og jobsøgende.
- Tag et skridt frem hvis din familie altid har ejet deres eget hus. Gå et skridt tilbage, hvis du har lejet din bolig og to skridt tilbage hvis du har været hjemløs.
- Ryk et skridt frem hvis du aldrig har været nødt til at forlade din bolig grundet omkostninger eller fordi husejeren har bedt dig forlade boligen. Ryk et skridt tilbage, hvis du har været nødt til at forlade din bolig grundet omkostninger eller fordi husejeren har bedt dig forlade boligen.
- Ryk et skridt frem, hvis du altid har boet i et trygt nabolag. Ryk et skridt tilbage hvis du til tider har følt dig utryg i dit nabolag.
- Gå et skridt frem hvis du kun er flyttet en gang eller aldrig under din opvækst. Gå et skridt tilbage, hvis du er flyttet flere gange.
- Gå et skridt frem, hvis du som barn kunne holde ferie i udlandet. Gå et skridt tilbage, hvis du aldrig har været på ferie i udlandet.
- Gå et skridt frem hvis din familie havde råd til at give dig den ferie eller fødselsdagsgave, du ønskede dig, da du var barn. Gå et skridt tilbage, hvis ikke.
- Gå et skridt frem, hvis mindst den ene af dine forældre, som du har boet hos havde en længerevarende uddannelse. Gå et skridt tilbage, hvis ikke.
- Ryk et skridt frem hvis din(e) forældre har kunnet understøtte dig det meste eller hele tiden under dine studier. Gå et skridt tilbage, hvis ikke. Gå to skridt tilbage, hvis du ikke har kunnet studere på grund af økonomiske omstændigheder.
- Gå et skridt frem, hvis du gik på en privat skole.
- Gå et skridt frem, hvis du har lært om kultur, historie og sprog, som dine forældre har haft i løbet af din skolegang.
- Gå et skridt tilbage, hvis du har set medlemmer af din race/ etnisk oprindelse/ seksuel orientering/ kønsidentitet/ handicap portrætteret på nedladende vis.
- Gå et skridt frem hvis du er selvsikker nok til at kunne gå rundt uden at andre vil dømmе dig eller være bange for dig, eller tænke at du udgør en trussel for deres sikkerhed.
- Gå et skridt tilbage hvis du nogensinde har følt dig utryg på grund af en joke relateret til din race/ etnisk oprindelse/ seksuel orientering/ kønsidentitet/ handicap.
- Gå to skridt tilbage, hvis du nogensinde har været vidne til vold på basis af din race/ etnisk oprindelse/ seksuel orientering/ kønsidentitet/ handicap.

3) Underviseren leder en diskussion vedrørende følgende spørgsmål:

- Hvad kan du se omkring dig i rummet? Vi startede alle med at stå det samme sted. Er alle på det samme sted nu?
- Tror du at det, som du nu kan se omkring dig, viser hvordan det også er ude i omverdenen? Hvordan det?
- Hvordan har du det med, hvor du står henne, i forhold til andre i rummet?

- Hvordan har du det med, hvor de andre står i rummet i forhold til dig?
- Hvad tænkte du, mens du gik frem og tilbage?
- Var der nogle af udtalelserne, som du synes var underlige? Hvorfor?
- Synes du, nogle af udtalelserne var sårende? Hvorfor?
- Hvad fortæller dit sted i rummet dig om dine privilegier?
- Hvordan har privilegier / sårbarheder haft indflydelse på dig, din familie, dit fællesskab, hvad angår mulighed, adgang til rettigheder og succes?

Underviseren noter

Underviseren opfordres selv at deltage i øvelsen og til ikke at tvinge nogen af deltagerne til at svare på spørgsmål, hvis de ikke har lyst. Underviseren skal understrege, at alle har nogle privilegier men nogle befinder sig blot i en mere privilegeret position end andre. At man har nogle fordele og privilegier er ikke dårligt og ingen skal have det dårligt med deres privilegier. Det er vigtigt, at vi anerkender vores privilegier og støtter andre i at få adgang til de samme. Det er vigtigt, at alle har adgang til samme privilegier imens de holder fast i diversiteten.

MODULE 4: DISKRIMINATION

Tid: 30 minutter

Formål:

- At definere diskrimination.
- At forklare forskellen mellem diskrimination og fordom.
- At udstyre deltagerne med værktøjer hvorved de kan identificere episode med diskrimination.
- Undersøge de forskellige former for diskrimination som udsatte grupper kan komme ud for.
- At øge deltagerens bevidsthed om diskriminationens konsekvenser for menneskers liv: socialt og økonomisk og marginalisering.
- At vise hvordan diskrimination kan påvirke negativt på arbejdspladsen, både offeret og gerningsmanden.

Materialer:

Projektor
 Slides PP 3.1, PP 3.2 & PP 3.3
 Flipover
 Tuscher
 Kort/papir
 Tape

VEJLEDNING

1. Underviseren beder gruppen om at give deres definition af diskrimination og underviseren skriver det på flipoveren.
Eller
Underviseren uddeler kort/ papir og beder deltagerne skrive deres egen definition af diskrimination. Underviseren samler besvarelserne og sætter dem fast til flipoveren/ væggen/ tavlen.
2. Deltagerne diskuterer besvarelserne.
3. Underviseren præsenterer PP 3.1.
4. Underviseren forklarer forskellen mellem diskrimination og fordom og viser PP 3.2.
5. Underviseren diskuterer med deltagerne specifikke tilfælde af diskrimination fra deres egne erfaringer (både underviseren og deltagerne) samt tilfælde rapporteret i nyhederne.
6. Deltagerne diskuterer de forskellige former for diskrimination: racisme, sexism, ableism (diskrimination til fordel for 'sunde' kroppe), aldersdiskriminering, homofobi, transfobi og præsentation af PP 3.3.
7. Underviseren diskuterer konsekvenserne af diskrimination på menneskers liv, inklusiv social og økonomisk marginalisering, hvorved deltagerne opfordres til at dele deres egen erfaring.
8. Deltagerne diskuterer, hvordan diskrimination har dårlig indflydelse på arbejdspladsen, både for offeret og for gerningspersonen.
9. Underviseren opfordres til at bruge en hvilken som helst af de aktiviteter som nævnes herunder, afhængigt af tiden som er tilgængelig, og altså om de anvender den udvidede version, samt hvad man vurderer af værdi for den pågældende gruppe ved at tage højde for om de er nyligt ankomne migranter eller om de har opholdt sig længere i landet. For denne version som er begrænset til 7 timer, anbefales gennemførelse af kun en aktivitet. For migranter som har opholdt sig længere i landet og/ eller migranter som er organiseret i fagforeninger og/ eller er aktive i deres fællesskaber og/ eller på anden vis aktive i forhold til integration på arbejdspladsen, anbefales alle aktiviteterne. For migranter som ikke har sådan erfaring og/ eller er nyligt ankomne migranter/ migranter uden erfaring, anbefales aktiviteterne A og/ eller B. For migranter som har opholdt sig længere i landet og/ eller migranter som er organiseret i fagforeninger og/ eller er aktive i deres fællesskaber og/ eller på anden vis aktive i forhold til integration på arbejdspladsen, anbefales også aktivitet C.

Note til underviseren:

Diskrimination kan udøves af alle, selv dannede og lovlydige personer. Personerne som laver diskrimination ser det ofte ikke som et stort problem. Den vigtigste afgørelsesfaktor er fordomme, som påvirker menneskers dømmekraft og forhindrer dem i at anerkende den skade deres opførelse kunne forårsage. Sådanne fordomme som leder til diskrimination kan ofte findes i miljøer som ikke viser respekt for nogen som helst som er 'forskellig', hvorved eventuelle forskelle opfattes som en trussel. I sådanne omgivelser er det ikke fordomme som mennesker bærer rundt på men også en stærk tro, at samfundet tolererer angreb på bestemte grupper. Målet for diskriminationen kan være hvem som helst, som har en forbindelse til en bestemt gruppe/ udsat gruppe. Ofre for diskrimination kan blive et mål både på grund af et reelt eller et opfattet medlemskab af en bestemt gruppe.

Diskriminerende handlinger kan dømmes som kriminelle forseelser kun hvis de finder sted på baggrund af en fordom.

Andre relevante emner (som der anbefales, at man taler om i den udvidede version og når man underviser migranter som har opholdt sig længe i landet. Underviseren kan drøfte dem frit, hvis man har en god viden om deres egen national/ lokal lovgivning).

Hadesnak: snak som opfordrer til diskrimination eller/og vold mod en bestemt gruppe. Hadesnak kan være kompliceret, afhængigt af det enkelte lands lovgivning, og derfor skal man have særlig undervisning, som ikke kan finde sted i disse rammer.

Hadforbrydelse: enhver forbrydelse under den almindelige straffelov, hvis årsag har været en fordom mod en gruppe mennesker. Hadforbrydelse kræver også særlig undervisning.

Aktivitet A: At identificere diskrimination i forskellige former og beskyttede karakteristikker

Tid: 20 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

Projektor

Slide PPT 3.1

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder deltagerne at brainstorme om de forskellige former for diskrimination.
- 2) Underviseren skriver svarene på flipoveren. Trainers write answers on the flipchart.
- 3) Underviseren præsenterer slide 3.1 og diskuterer diskriminationskonceptet i alle de forskellige former ved at referere til deltagernes besvarelser.
- 4) Underviserne beder deltagerne at skrive hvem der kunne være mål for diskrimination og skrive deres svar på flipoveren.
- 5) Underviseren aktiverer gruppen til at identificere de beskyttede karakteristikker baseret på besvarelserne ovenover.

Note til underviseren

Gør det tydeligt, at fordomme ligger i diskriminationens fokus.

Understreg, at det faktisk er underordnet hvorvidt man virkelig er medlem af en bestemt gruppe, da det er opfattelsen af at tilhøre en bestemt gruppe, som har været årsagen til diskrimination som er vigtig.

Diskrimination påvirker flere end blot offeret, men hele den gruppe som offeret formodes at være medlem af, idet der dermed bliver afsendt et budskab om manglende tolerance. Derudover påvirker diskrimination hele fællesskabet/ samfundet, da det skaber dobbelte standarder, som leder til ulighed og afviser pluralisme.

En beskyttet karakteristisk er en fælles egenskab, som en gruppe deler, som fx race, etnisk oprindelse, nationalitet, religion, handicap, kønsidentitet, seksuel orientering eller en lignende karakteristisk, som er vigtig for ens identitet. Nogle af disse karakteristikker kan være foranderlige (nationalitet, religion) imens andre ikke er (hudfarve, seksuel orientering). Om en karakteristisk er foranderlig eller ej er ikke relevant og ingen skal tvinges til at ændre sine identitetssegenskaber for at blive accepteret.

Officielt beskyttede karakteristikker bestemmes af lovgivere i hvert land og lovgivninger er forskellige i alle lande. Karakteristikker som beskyttes ved lovgivning i EU medlemslande er race, hudfarve, nationalitet/etnisk oprindelse, sprog, kønsidentitet, seksuel orientering, religion, handicap.

Aktivitet B – Case studies

Tid: 15-20 minutter

Materialer:

Flipover
Tuscher
Handouts 3.1 & 3.2

VEJLEDNING

- 1) Underviseren uddeler handout 3.1 eller læser det op for deltagerne og spørger om den beskrevne opførsel kan opfattes som diskrimination og hvorfor ved at opfordre til en diskussion om emnet.

Handout 3.1

En mand fra Syrien og en mand fra Ægypten gik på en café. Tjeneren kommer hen til deres bord og siger til dem at 'arabere ikke er velkomne på caféen'.

- 2) Underviseren uddeler handout 3.2 eller læser det op for deltagerne og spørger om den beskrevne opførsel kan opfattes som diskrimination og hvorfor ved at opfordre til en diskussion om emnet.

Handout 3.2

To arabiske mænd kommer ind på en café og holder hinanden i hånden med flettede fingre. De sætter sig ned og den ene lægger sit hoved ned på skulderen af den anden. De er venner og dette er almindelig opførsel af venskabelig nærhed iblandt arabiske mænd. Tjeneren kommer hen til deres bord og siger til dem, at 'homoseksuelle ikke er tilladt på caféen'.

Note til underviseren

Understreg igen at fordomme er i diskriminationens fokus og at et reelt tilhørsforhold til en bestemt gruppe ikke er relevant for så vidt personen udsættes for diskriminationen på grund af et opfattet tilhørsforhold til en sådan gruppe.

Diskutér multipel diskrimination (racisme and homofobi).

Diskutér også ikke alene handlinger på grund af diskrimination, men også de følelser offeret har og hvordan sådanne hændelser kan have indflydelse på deres kærlighedsliv (for eksempel ved at danne følelsen af skuffelse, tristhed, selv-lede, aversion mod andre, undgåelse af offentlige steder, at være meget selv-bevidst, at blive afskåret fra egen kultur osv.)

Aktivitet C – Case study

Tid: 20-40 minutter

Materialer:

Flipover
Tuscher
Handouts 3.1 & 3.2
Skrivehæfter
Penne

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger deltagerne til at forme grupper à 3-5.
- 2) Underviseren uddeler handout 3.3 til deltagerne og spørger dem om at diskutere det med deres gruppe. Undervisere opfordrer deltagerne til især at diskutere enhver form for diskrimination/ fordom/ stereotype som de kan spotte i historien.
- 3) Underviseren spørger gruppen at præsentere deres fund.
- 4) Underviseren diskuterer fundene og tilføjer noget, hvis nødvendigt.

Handout 3.3 (casen kan ændres til en som passer bedre til den nationale kontekst)

Amina er fra Etiopien. Hun kom til Danmark på en arbejdstilladelse som hushjælp. Hun har arbejdet som hushjælp i to år. I mellemtiden møder hun Ahmed, som er en migrant og de indleder et forhold. Amina bliver gravid og oplyser sin arbejdsgiver om sin graviditet. Hendes arbejdsgiver oplyser hende, at hun ikke kan fortsætte sin ansættelse hos dem længere og fyrer hende.¹ Amina vidste ikke, at det er ulovligt at fyre en gravid kvinde i Danmark og derfor klager hun ikke.² Så hun bliver illegal i landet. Amina flyttede ind med sin partner i en lille landsby. Hun forsøger at finde en anden arbejdsgiver men det var umuligt, da ingen vil ansatte en gravid. Senere bliver deres baby, Myriam, født.

Ahmed er asylansøger og han gik til asylservice for at registrere Amina og Myriam i sin sag. Asylservice acceptere at notere Myriam men ikke Amina.³ De siger til ham, at det kun kan registreres, hvis de er gift.⁴ Amina og Ahmed havde en islamisk vielse, men asylservice benægter fortsat at registrere Amina i Ahmeds sag, fordi deres vielse er islamisk.⁵ Amina og Ahmed forsøger en civil vielse men bliver nægtet da myndighederne vil have dem til at fremskaffe gældende opholdstilladelser for dem begge to og Amina er illegal. Derfor forbliver Amina illegal og har dermed ingen sociale rettigheder, inklusiv adgang til sundhedssystemet gratis.⁶ Da hun fødte fik de en regning på €2700 for omkostningerne i forbindelse med fødslen og indlæggelsen. Senest var der nogen, der rådede Amina til selv at søge asyl, uafhængigt af Ahmed, så hun kan bringe orden på hendes ophold i landet.

Ahmed arbejder på et landbrug i landsbyen og hans månedsløn er €390, som er overenskomstlig i henhold til aftalen for arbejdere i landbruget. Som asylansøger, har Ahmed kun begrænset adgang til arbejdsmarkedet og kan kun arbejde som ufaglært i landbruget.⁷

Familien har ingen adgang til velfærdsydelse. Ifølge loven for minimumslønninger gælder den kun danskere, EU borgere, mennesker med midlertidig beskyttelse, anerkendte flygtninge og ofre for trafficking.⁸ Asylansøgere har ret til modtagelse af minimal ydelse men det har de heller ikke ret til, da

Ahmed arbejder. De kan heller søge om børnebidraget eller enlig forsørger bidraget ifølge loven – migranter kan kun søge disse ydelser efter at de har haft lovligt ophold i mere end 5 år.⁹ Derudover er lovens definition af enlig forsørger, en person som har et mindreårigt barn, som bor kun med den ene af forældrene. Sådanne familier må indlevere statslig afgørelse vedrørende myndighed over barnet for at bevise det.¹⁰ Amina og Ahmeds familie opfylder ingen af de nævnte krav.

Vanskelighederne som familien står overfor er ikke kun af økonomisk karakter. Landsbyen hvor de bor, er meget konservativ og de andre landsbyboere er fjendtlige, især overfor Amina. Ahmed har boet der meget længe, før Amina flyttede ind. Landsbyboerne var ikke særligt støttende overfor ham heller, men de hilste altid i det mindste og talte os med ham. En gang prøvede han at gå ind på landsbyens café men fik at vide, at 'arabere og sorte ikke var tilladt at komme på caféen'.¹¹ Ahmed følte sig bitter efter den oplevelse, men indgik et kompromis med sig selv, da han godt måtte komme på den café i landsbyen. Amina kunne ikke rigtig gå nogle steder, da det kun var mænd, som kom på den anden café. Hun er ikke blevet forment adgang men har heller ikke prøvet, da hun godt vidste, at det kun var mænd som kom på en sådan café og hun har heller aldrig set en kvinde der. Hun vidste, at kvinder ikke var velkomne på sådanne gammeldags caféer.¹² Hun prøvede heller ikke at besøge den anden café, trods det var mere moderne og med en legeplads til børn, fordi Ahmed fortalte hende om hans oplevelse der. Som følge deraf, blev Amina hjemme med sit barn.

I hvert fald føler Amina sig ikke tryk ved at forlade huset generelt. Landsbyboerne gær det tydeligt for hende, at de ikke bryder sig om hende. Hun ved, de er fordømmende fordi hun har fået barn uden at være gift, idet hun allerede var gravid, da hun flyttede sammen med Ahmed.¹³ Nogle sagde endda til Ahmed at han burde tjekke om det virkelig var hans barn. Hun kan høre det, når det råber ad hende "mavri"¹⁴ og "ksimarismeni."¹⁵ Vigtigst af alt har man på det seneste beskyldt hende for indbrud og tyverier. De sidste 6 måneder har der været flere end 15 indbrud i landsbyen og mange mistænkte Amina. Efter det sidste indbrud blev Amina endda arresteret, og holdt i forvaring i to dage, efter at der var begået indbrud hos en nabo og der manglede noget mad fra køleskabet. Han og en anden nabo sagde til politiet, at de mistænkte Amina for det¹⁶ og politiet arresterede hende med det samme og bad om dommerkendelse for at de kunne undersøge sagen nærmere.¹⁷ Dommeren opfyldte politiets krav omgående.¹⁸ Barnet blev flyttet til

et børnehjem¹⁹ imens Amina var i forvaring. Amina blev endelig læsladt efter to dage og politiet lukkede sagen, idet de ikke kunne finde nogle beviser. Myriam fortalte Amina, at kvinden som arbejder på børnehjemmet gav hende en lussing og hev i hendes hår to gange. Myriam var også kommet til skade på hendes hoved, da Amina hentede hende. Myriam sagde, at hun var faldet imens hun legede med ed andre børn på hjemmet. Efter Aminas løsladelse spurgte landsbyboerne formanden for Byrådet at sammenkalde et byråd, hvor man kunne drøfte mulighederne til at tvinge dem til at forlade landsbyen.²⁰ De fleste af dem var overbeviste om, at det var hendes, som stod bag indbruddene, selv om politiet ikke kunne finde nogle beviser. Efter denne hændelse var Amina skrækslagen. Hun føler sig slet ikke tryk. Ahmed er også bange. Man er også holdt op med at hilse på ham efter Aminas fængsling og han ved, at hele landsbyen er imod dem.



Fodnoter til underviseren

kønsdiskriminering/ sexism; diskrimination på arbejdspladsen

² kønsdiskriminering/ sexism; diskrimination på arbejdspladsen

³ Institutionel diskrimination

⁴ Diskrimination mod ugifte par; Institutionel diskrimination

⁵ Religiøs diskrimination; Institutionel diskrimination.

⁶ Institutionel diskrimination

⁷ Institutionel diskrimination; diskrimination på arbejdspladsen.

⁸ Institutionel diskrimination; indirekte diskrimination; diskrimination på basis af nationalitet/ race/ racisme

⁹ Institutionel diskrimination; indirekte diskrimination; diskrimination på basis af nationalitet/ race/ racisme

¹⁰ Det er interessant her at observere her, at da Ahmed ønskede at registrere Amina i hans sag som partner, at myndighederne afslog på baggrund af at man ikke anså dem som familie – de var ikke gift/ deres giftermål var ikke gældende. Men så alligevel bliver de af myndighederne anset som familie her, og bliver derfor nægtet bidrag som enlig forældre. Myndighederne ser dem selektivt som værende familie eller ikke familie i henhold til egne interesser og for derved at nægte dem adgang til deres rettigheder.

¹¹ diskrimination på basis af nationalitet/ race/ hudfarve/ racisme

¹² kønsdiskriminering/ sexism

¹³ kønsdiskriminering/ sexism

¹⁴ Bogstaveligt oversat betyder det 'sort kvinde', men på græsk bruger man det stadig som nedladende udtryk.

¹⁵ 'Beskidte kvinde' – bruges både i bogstavelig forstand for at sige, at nogen ikke er ren, men også i overført betydning, at nogen er 'uren', og især når der er tale om kvinder, for at betegne at denne er uden moral og beskidt.

¹⁶ kønsdiskriminering/ sexism; diskrimination på basis af nationalitet/ race/ racisme; diskrimination på basis af økonomisk situation

¹⁷ kønsdiskriminering/ sexism; diskrimination på basis af nationalitet/ race/ racisme; diskrimination grundet økonomisk status; institutionel diskrimination

¹⁸ kønsdiskriminering/ sexism; diskrimination på basis af nationalitet/ race/ racisme; diskrimination grundet social og økonomisk status; institutionel diskrimination.

¹⁹ Tvunget adskillelse af barn fra mor

²⁰ kønsdiskriminering/ sexism; diskrimination på basis af nationalitet/ race/ racisme; diskrimination grundet social og økonomisk status; institutionel diskrimination.

Note til underviseren

Understreg gerne igen, at et reelt tilhørsforhold til en bestemt gruppe ikke er relevant for så vidt personen udsættes for diskrimination på grund af et opfattet tilhørsforhold til en sådan gruppe.

Landsbyboerne vidste i virkeligheden ikke noget om, Ahmed og Amina måske faktisk var gift, da hun blev gravid.

Diskutér multipel diskrimination og hvordan forskellige slags diskrimination kan overlape hinanden (racisme, sexism, diskrimination mod ugifte, institutionel diskrimination, indirekte diskrimination, osv – se også fodnoter til underviseren).

Diskutér også, ud over selve handlingerne bag en diskrimination, de følelser som ofrene har og hvordan disse episoder kan påvirke deres liv (fx ved at frembringe en følelse af skuffelse, tristhed, selv-lede, aversion mod andre, undgåelse af offentlige steder, at være meget selv-bevidst, at blive afskåret fra egen kultur, adskille sig fra sin egen familie, selv-beskyldning, stigmatisering, at blive illegal, forfølgelse, kriminalisering, fratagelse af børnerettigheder, isolation, marginalisering osv).

Diskutér hvordan stereotype og fordomme kan lede til diskrimination.

Diskutér sårbarhed og hvordan den bliver endnu større i tilfælde med multipel diskrimination. Diskutér hvordan, det kunne have været anderledes for Amina og hendes familie. For eksempel hvis Amina ikke var blevet fyret på ulovlig vis eller hvis myndigheder havde valgt at støtte dem.



MODUL 5: DIVERSITET OG ØKONOMISK AKTIVITET

Modulet her anbefales kun til undervisning af migranter som har boet i landet i længere tid og/ eller er aktive samfundsborgere.

Tid: 1 time

Formål:

- At introducere vigtigheden af diversitet på arbejdsmarkedet.
- At introducere vigtigheden af diversitet i erhvervslivet.
- At forklare vigtigheden af diversitet i forhold til
 - personalets sammensætning
 - ledelsens sammensætning
 - relationer på arbejdspladsen
 - ledelse generelt
 - at forstå markedet – klientellet - forbrug og deres behov
- At diskutere SMVer og diversitet.
- At præsentere fordele og udfordringer ved diversitet på SMVer.

Materialer:

Projektor
Slide PP 5.1, PP 5.2
Flipover
Tuscher
Kort/papir
Tape

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger gruppen om at forklare, hvordan de forstår vigtigheden af diversitet på arbejdsmarkedet.
- 2) Underviseren spørger gruppen om at dele deres tanker om diversitet på arbejdsmarkedet – er det vigtigt/ godt/ brugbart og hvorfor?
- 3) Underviseren skriver svarene på flipoveren eller
Underviseren uddeler kort/ papir og beder deltagerne skrive deres svar. Underviseren kan så samle alle svarene og sætte dem på flipoveren/ vægge/ tavlen.
- 4) Underviseren diskuterer svarene.
- 5) Underviseren beder gruppen om at forklare hvordan de forstår diversitet i erhvervslivet og hvordan de er forskelligt fra arbejdsmarkedet.
- 6) Underviseren spørger gruppen om at dele deres tanker om diversitet i erhvervslivet – er det vigtigt/ godt/ brugbart og hvorfor?
- 7) Underviseren skriver svarene på flipoveren eller

Underviseren uddeler kort/ papir og beder deltagerne skrive deres svar. Underviseren kan så samle alle svarene og sætte dem på flipoveren/ vægge/ tavlen.

- 8) Underviseren diskuterer svarene.
- 9) Underviseren viser PP 5.1 & PP 5.2 og diskuterer dem.
- 10) Underviseren forklarer vigtigheden af diversitet især i forhold til:
 - personalets sammensætning
 - ledelsens sammensætning
 - relationer på arbejdspladsen
 - ledelse generelt
 - at forstå markedet – klientellet - forbrug og deres behov
- 11) Underviseren diskuterer SMVer og diversitet ved at præsentere fordele og udfordringer af diversitet på SMVer.
- 12) Underviseren opfordres til at bruge en hvilken som helst aktivitet, som nævnes herunder, afhængigt af tiden og om der implementeres den udvidede version eller ej, og om man vurderer det relevant for gruppen eller ej og ved at tage højde for om det drejer sig om nyligt ankomne migranter eller migranter, som har opholdt sig i landet i længere tid. For den indeværende version som begrænser sig til 7 timer anbefales 1-2 aktiviteter. For migranter som har opholdt sig længere i landet og/ eller på anden vis aktive i forhold til integration på arbejdspladsen, anbefales aktiviteterne A og/ eller B.

Note til underviseren

Diversitet på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet er i stigende grad præget af diversitet som et resultat at øget migration og flygtningebevægelser, kvinders større deltagelse på arbejdsmarkedet samt voksende anerkendelse af andre minoriteter og/ eller udsatte grupper, som fx handicappede, ældre, børn, romaer og medlemmer af LGBTQI+. Den voksende interne migration blandt EU borgere fra et land til et andet er også en understøttende factor til øget diversitet i arbejdsstyrken i EU samfund.

Ifølge den seneste rapport fra Afdelingen for økonomiske og social anliggender ved Forenede Nationer var der i 2017 omkring 258 millioner internationale migranter i verdenen, som udgør 3,4% af den totale verdensbefolkning. 26 millioner af dem er flygtninge og asylansøgere. I EU var der 21,6 millioner internationale migranter, som repræsenterer 4,2% af EU-28s befolkning. I det samme år var gennemsnitsalderen for en international migrant 39 år, som er under den samlede gennemsnitsalder for den overordnede befolkningsgruppe i værtslandene. I EU var gennemsnitsalderen 42,8 år.

Selvom migranter og flygtninge repræsenterer et lille mindretal af den total verdenspopulation samt i de enkelte lande, så er deres bidrag til samfundsøkonomien, samfundet og kulturen i modtagerlande bredt modtaget som værende uden værdi. Men alligevel og især i lyset af finanskrisen og den stigende forekomst af højre ekstremisme og neo-fascistiske bevægelser, så er migration og asyl jævnligt øverst på globale, national og regionale politiske dagsordener. Migrations- og asylpolitikker i mange EU lande og disses utilstrækkelige, ineffektive eller manglende integrationspolitikker og –tiltag frarøver migranterne for deres basale arbejderrettigheder og udsætter dem for diskrimination og ekstrem udnyttelse, inklusiv trafficking for arbejdskraft samt seksuel udnyttelse. Så imens den migrante arbejder på den ene side blive budt velkommen som den største bidragyder til den værdsatte diversitet på arbejdsmarkedet, så bliver de på samme tid institutionelt og systematisk ekskluderet fra de fordele der opstår ved denne diversitet, de bliver diskrimineret og behandlet ulige. Selvom det er tydeligt, at denne dikotomi forelægger væsentlige

udfordringer for alle indblandede, så er det virksomhederne/ arbejdsgiverne samt deres organisation og statslige institutioner som har den største part af ansvaret for at adressere disse udfordringer.

Diversitet i erhvervslivet

Det er vigtigt at understrege, at mangfoldighed i erhvervslivet også vedrører andre emner end blot arbejdsstyrken og ansættelsen af et personale fra forskellige baggrunde/ med forskellige karakteristika. Ved at ansætte personer som tilhører en socialt udsat gruppe er vigtigt, men det er ikke tilstrækkeligt, hvis de placeres til lavere lag. Diversitet skal også kunne ses i ledelsesteams, det skal være ledende i frohold til arbejdsmiljøet samt den generelle ledelse og må ihukommes, når man vil forstå markedet – klientellet - forbruget, samt deres behov, da klienter/ forbrugere også er forskelligartede.

Forskning foreslår at erhvervsledere som har et forbrugerperspektiv responderer bedre til markedets fremgang, da de bedre er i stand til at forstå behovene og kan tilpasse sig forandringerne. Forskelligartede arbejdsgrupper, især når de repræsenterer markedet (kunder og mulige kunder), har større sandsynlighed for at kunne følge med i markedets skiftende behov og krav.

Derudover foreslår forskningen, at arbejderne fra socialt udsatte grupper som fx etniske minoriteter eller LGBTIQ* personer har en bedre job-liv tilfredsstillelse, når arbejdspladsen er fyldt med diversitet. Det sker fordi, en sådan arbejdsplads arbejder imod fordomme og diskrimination ved at opløfte arbejderne selvværdsfølelse og selvtillid. På en mangfoldig arbejdsplads er det mere sandsynligt for en medarbejder fra en socialt udsat gruppe at finde støtte. I et sådant miljø føler arbejderne sig mere tryk til at udtrykke sig med deres anderledes ideer og på den måde til at være mere kreative og innovative.

Yderligere viser forskningen, at ved at have medarbejdere fra socialt udsatte grupper i ledelsen, øger man mulighederne for problemløsning idet deres erfaringer bygges på deres perspektiver, hvorved virksomhedens perspektiver forbedres. I en mangfoldig gruppe kan medlemmer frit spørge og udfordre hinanden, hvorved man opnår indsigt i forskellige vinkler, bredere tankegang og overvejelser af mulighederne. På den måde bliver arbejds kvaliteten også forbedret.

Hvide mænd fra lignende socioøkonomiske baggrunde dominerer lederskabet i den nuværende erhvervsverden. Det medfører en begrænsning for virksomhederne i forhold til specifikke perspektiver og kan resultere i rigiditet og manglende fleksibilitet.

SMVer og mangfoldighed

I ønsket om at fremme mangfoldighed i virksomhedsledelser på tværs af Europa, etablerede den Europæiske Kommission i 2010 den såkaldte European Platform of Diversity Charters – Mangfoldighedscharter og udgav "Practical Guide to launch and implement a Diversity Charter" (2015). Guiden opfordrer virksomheder på tværs af Europa til at underskrive Charter for Mangfoldighed på frivillig basis for at bekæmpe diskrimination og promovere mangfoldighed i virksomheder. Charter for Mangfoldighed er nationalt tilpasset til enkelte landes behov og prioriteter og er således kulturelt specifikke.

Mangfoldighedsledelse er den strategiske tilgang på en virksomhed, som indeholder initiativer og handlinger som understøtter en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads og som fremmer lige

behandling og bevidsthed om diversitet igennem en arbejdsproces. Formålet med den tilgang er forbedret produktivitet, konkurrencedygtighed, og virksomhedens rygte, idet man anerkender de ansatte positive særheder.

Imens det er bredt accepteret, at store virksomheder spiller en ledende rolle i forhold til implementering af mangfoldighedsledelse, så er den helt store udfordring faktisk at adoptere den politik i små og mellemstore virksomheder (SMVer) på grund af deres antal og andel på markedet.

SMVer har måske hver for sig et begrænset antal ansatte, men tilsammen ansætter de 88,8 millioner mennesker (66,8% af den samlede arbejdsdygtige population i EU). Der findes omkring 21,2 millioner SMVer i EU-28 (99,8% af alle europæiske businesses). SMVer udgør således ryggraden af EUs økonomi. Dermed er de en kraftfuld og afgørende løftestang for forandring. Ydermere gør deres driftsstørrelse dem mere fleksible og mere åbne for innovation. På grund af deres lille størrelse og større fleksibilitet, kan SMVer hurtigere opnå synlige resultater end større korporationer. Derfor vil ethvert forsøg på effektiv mangfoldighedsledelse falde til jorden uden engagement fra SMVer.

Følgende specifikke karakteristika for SMVer skal tages med i betragtninger, når man taler om politikker for mangfoldighedsledelse:

- De ansætter mindre arbejdsstyrke (6,8 ansatte i gennemsnit), og inkluderer ofte familiemedlemmer.
- Normalt har de begrænsede eller ingen HR ressourcer, midler og tid til at implementere effektive og integrerede mangfoldigheds politikker.
- De har normalt mere akutte ledelsesbekymringer og frygter derfor at forpligte sig til diversitetsspørgsmålet, da de anser mangfoldighedsledelse som en byrde og logistisk og strategisk alt for krævende.
- De er ofte karakteriseret ved økonomisk usikkerhed og mere presserende operative eller overlevelsesbekymringer end en mangfoldig arbejdsstyrke.
- De er ofte modløse i forhold til udfordringens størrelse. Mangfoldighedsledelse er derfor dømt til at blive intellektuelt og logistisk krævende for en SMV.

For at få lidt overblik over diversitetsinitiativer og fremme udviklingen og implementeringen af nye, blev der udarbejdet nogle generelle retningslinjer for SMVer i "Diversity at work. A guide for SMEs":

- Kig på din forretning: ejere opfordres til at tage sig tid til at undersøge styrker, svagheder og muligheder for deres business, sætte mål omkring det (fx forbedret feedback fra kunder) og definere næste træk. SMVer behøver ikke at starte med store og komplekse strategier. Mindre initiativer kan være en fantastisk start!
- Rekruttering fra en mere forskelligartet pulje af talenter: En af de største interesser for SMVer er rekruttering, enten fordi de kan være svært at finde den rette eller fordi man ansætter en forkert person. Det sker primært, fordi arbejdsgivere ofte bruger mund-til-mund rekrutteringsmetode og foretager rekrutteringen på basis af, hvad de kan lide ved personen (en mavefornemmelse).
- At få adgang til nye kunder og nye markeder: for at kunne opnå en varieret kundebase kræves der en mangfoldighed i staben eller som minimum en forståelse af, hvor forskelligartet kundegruppen kan være. Det kan være i forbindelse med alder, køn, trosretning, etnicitet, seksuel orientering og fysisk kunnen, samt en forståelse af skiftende motivation og livsstil på det bredere marked.

- At planlægge sit business baseret på efterspørgsel: Det betyder i essensen at sætte kundernes behov forrest i sin forretningsplanlægning.
- At forbedre sin kommunikation med ansatte: Forskning viser, at selvom de fleste SMVer og især mikrovirksomheder, har bedst af en uformel og fleksibel tilgang til ledelse, så kan denne uformelle omgangstone også være et problem for nogle ansatte, som ikke har mulighed for at blive inddraget (af forskellige årsager) og som derved bliver ekskluderet.
- At få bedre image og omdømme: At man forpligter sig til mangfoldighed på arbejdspladsen (bedre arbejdsgiver, bedre kundekontakt) kan bruges som et værktøj til at skabe sig bedre renommé og vinder arbejdsopgaver (i særdeleshed fra større virksomheder samt den offentlige sektor).
- Evaluering: Som det i øvrigt også gælder alt andet med forbindelse til forretningsdrift, så er det værd at overveje effekten og omkostningerne (tid, indsats, ressourcer).
- At bede om hjælp og støtte: For vejledning spørger de fleste ejere deres revisor, økonomiske rådgiver, advokat eller nær kontakt om hjælp. Men der findes også mange offentlige og private institutioner som kan yde professionel bistand vederlagsfrit eller mod et minimalt gebyr, hvis man har brug for personlig støtte.

DIVERSITETENS FORDELE OG ULEMPER I SMVER

Forhold som har vist sig at være nyttige at holde fokus på vedrørende diversitet er:

- Rekruttering af medarbejdere fra et bredt udvalg af baggrunde, karakteristikker og erfaringer.
- Udvikling af et respektfuldt arbejdsmiljø, hvor alle ansattes karaktertræk bliver respekteret og omfavnet.
- Lige muligheder for alle, hvorved man sørger for at alle kan udleve deres fulde potentiale.

Det er også påvist, at diversitet er med til at øge produktivitet og gør det muligt for virksomheder at få adgang til nye og specialiserede markeder. Grundet dokumenteret forbindelse mellem diversitet og produktivitet har flere virksomheder implementeret specifikke programmer og politikker, hvori der opfordres til rekruttering, integration, promovning og fastholdelse af migranter og andre udsatte grupper.

Ydermere anses forebyggelse og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen som en afgørende faktor for forbedret arbejds kvalitet for ansatte.

Konsekvensen er, at arbejds kvalitet bliver opfattet som et multidimensionelt koncept, som tager højde for det bredere arbejdsmiljø samt adskillige specifikke karakteristikker vedrørende arbejde: lighed imellem kønnene, integration, polymorfisme og ingen diskrimination, forbindelse mellem individuelle karaktertræk af ansatte og arbejdsgivernes krav med det for mål, at alle skal være tilfredse.

Virksomheder/ organisation som aktivt anvender politikker for diversitet mener, at respekt for diversitet frembringer konkurrencedygtige fordele som:

- Det styrker kulturelle værdier i virksomheden
- Det styrker positiv branding samt omdømme af virksomheden.
- Det skaber incitament og derfor større effektivitet i personalegruppen.

- Det styrker innovation og kreativitet iblandt ansatte.
- Diversitet ibland ansatte kan gøre virksomheder mere åbne overfor nye ideer og kreative tiltag.
- Det hjælper med at tiltrække og fastholde de bedste talenter.
- Det forbedrer mulighederne for at være lydhør overfor klienternes behov og forventninger.
- Det støtter adgangen til nye og/ eller specialiserede markeder.
- Det bidrager med bedre tilpasningsevne for virksomhedsforandring.

Udfordringer:

- Mennesker er tilbøjelige at føle sig mere trygge med noget de allerede kender og at være bange for det anderledes. Hvis man ikke leder det ordentligt, kan mangfoldighed på arbejdspladsen være årsag til mistillid, dårlig trivsel og konflikter. Hvis man ikke behandler det korrekt kan det medføre store omkostninger.
- På den anden side kan ansatte med en anderledes profil også føle sig truede grundet fjendtlig indstilling.
- Ansatte med en anderledes profil kan også føle sig overset, hvis deres behov ikke tilgodeses passende.
- Interaktion og kommunikation imellem to eller flere forskellige grupper kan være vanskeligt, hvis man ikke tilgår det korrekt.
- Kulturelle forskelle må man slå bro over på en sådan måde, at begge/ alle kulturer bliver respekteret.
- Integration af ansatte med en anderledes profil skal planlægges og faciliteres forsigtigt og tilstrækkeligt.
- Rekrutteringsudfordringer – SMVerne kan ikke ansætte et stort antal medarbejdere og ofte drejer det sig om familieføretagender.

Læs videre:

Megan Smith & Laura Weidman Powers. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016.

<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

Vivian Hunt, Dennis Layton & Sara Prince. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014. https://boardagender.org/files/MyKinsey-DIVERSITY_MATTERS_2014_-_print_version_-_McKinsey_Report.pdf

Aktivitet A: At identificere diversitet på arbejdsmarkedet/erhvervslivet og alle dens aspekter

Tid: 30 minutter

Materialer:

Tuscher

Penne

Skrivehæfter

Projektor

Slide PP 5.1 & PP 5.2

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder deltagerne om at danne grupper eller par, så de kan diskutere følgende spørgsmål:
 - Mangfoldighed på arbejdsmarkedet.
 - Mangfoldighed i erhvervslivet.
 - Synes du diversiteten er vigtig på markedet i erhvervslivet og hvorfor?
 - Hvordan tror du SMVer kunne hjælpe med at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen og hvorfor?
 - Hvilke udfordringer tror du SMVer har med mangfoldighed og hvordan kunne de løse dem?
- 2) Underviseren tillader 5-10 til parrene/grupperne til diskussion af hvert spørgsmål og spørger om de vil dele deres samtaler højt med holdet.
- 3) **Underviseren tager noter på flipoveren.**
- 4) **Underviseren viser slides PP 5.1 & PP 5.2 og diskuterer dem.**

Aktivitet B: At dele personlige erfaringer

Tid: 30 minutter

Materialer:

Penne

Skrivehæfter

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder deltagerne om at forme grupper og diskutere egne erfaringer med arbejdsmarkedet som et individ med anderledes baggrund end normen: har de oplevet nogle vanskeligheder, og hvis de har så hvilke? Hvad blev resultatet af vanskelighederne? Tror du, der kunne have været et bedre resultat af det? Hvordan? Hvad tror de, de kan bidrage med på en SMV som personer med forskellig baggrund?
- 2) Underviseren tillader grupperne at bruge 15 minutter til diskussion af ovennævnte og beder dem dele højdepunkterne med resten af holdet.
- 3) **Underviseren tager noter på flipoveren.**
- 4) Gruppediskussion

Aktivitet – Case study

Tid: 20-40 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

Handout 5.2

Skrivehæfter

Penne

- 1) Underviserne beder deltagerne forme en gruppe à 3-5.
- 2) Underviseren uddeler handout 5.2 til deltagerne og beder dem diskutere det med deres gruppe.
- 3) Underviseren beder grupperne præsentere deres svar.

- 4) Underviseren diskuterer svarene sammen med grupperne og tilføjer noget, hvis nødvendigt.

HANDOUT 5.2

Du ser en ledig stilling på en virksomhed i dit fagområde. Du har alle de påkrævede kvalifikation og du beslutter dig for at søge jobbet. Du bliver indkaldt til samtale. I løbet af samtale bliver du spurgt, hvordan du vil bidrage til virksomhedens udvikling og hvorfor de skal vælge dig iblandt mange kandidater med samme kompetencer. Hvordan svarer du?

UNDERVISERENS NOTER

Deltagerne skal opfordres til at identificere egne karaktertræk, som gør dem til den kandidat, som kan styrke virksomhedens mangfoldighedsprofil. Deres migrationsbaggrund er en af de egenskaber. De skal opfordres til at finde endnu flere, fx hvis man er en kvinde, muslim, handicappet, LGBTIQ* osv.

MODUL 6: LOVMÆSSIGE RAMMER

Tid: 40 minutter

Formål:

- At introducere nationale/ lokale, EU og international lovmæssige rammer, som beskytter diversitet og bekæmper diskrimination.
- At introducere til lovgivningen om integration.
- At introducere til lovgivningen vedrørende migration og arbejdstilladelser.
- At fokusere på specifikke nationale/ lokale lovgivninger og dennes implementering.
- At introducere til lovmæssige forpligtelser som arbejdsgivere har i forhold til beskyttelse af diversitet og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

Materialer:

Projektor

Slides PP 6.1 & PP 6.2

Internet adgang eller downloaded video: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

VEJLEDNING

- 1) Underviseren gentager, at bekæmpelse af diskrimination og promovning af diversitet på arbejdspladser er et europæisk prioritetsområde. Disse prioriteter implementeres og styrkes på tværs af europæiske direktiver (lovgivningsmæssige retsakter) og indstillinger.
- 2) Underviseren afspiller videoen udgivet af det Europæiske Parlaments Forskningservice fra linket herunder:
<https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>
eller afspiller den efter downloading.
- 3) Underviseren præsenterer PP 6.1 og introducerer til EUs lovmæssige rammer, som beskytter diversitet og bekæmper diskrimination.
- 4) Underviseren præsenterer PP 6.2 og introducerer de international gældende lovmæssige rammer hvad angår beskyttelse af diversitet og bekæmpelse af diskrimination.
- 5) Underviseren introducerer til nationale/ lokale lovmæssige rammer om beskyttelse af diversitet og bekæmpelse af diskrimination.
- 6) Underviseren introducerer de lovmæssige rammer om integration.
- 7) Underviseren introducerer til de lovmæssige rammer om migration og arbejdstilladelser.
- 8) Underviseren introducerer til lovmæssige forpligtelser arbejdsgiverne har i forhold til beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

Note til underviseren

EU lovmæssige rammer vedrørende beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination

Diskrimination og ulige behandling på arbejdspladsen er forbudt i henhold til den internationale, regionale og nationale lovgivning. I EU udgør kampen mod diskrimination og fremme af ligebehandlingsprincipper kernen i europæiske arbejdsvilkår og promoveres via såkaldt primær lov (fx de grundlæggende aftaler) og sekundær lov (fx direktiver). Husk også, at alle EU direktiver implementeres i nationale love i samtlige medlemslande som standard. De vigtigste legale instrumenter vedrørende ansættelse af migranter er:

- Direktiv 2014/66/EU om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere
- Direktiv 2014/36/EU om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere
- Direktiv 2011/98/EU om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat.
- Direktiv 2009/50/EC om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse (det Blå Kort direktivet)
- Direktiv 2006/54/EC om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)
- Direktiv 2004/113/EC om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser
- Direktiv 2000/78/EC om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (Ligebehandlingsdirektivet)
- Direktiv 2000/43/EC om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (Lighed mellem racerne direktivet)

I år 2000 og et par måneder efter vedtagelsen af Lighed mellem racerne Direktivet, blev Ligebehandlingsdirektivet vedtaget (Rådets Direktiv 2000/78/EC). Ligebehandlingsdirektivet definerer et minimum af regler som beskyttelse mod diskrimination på grundlag af religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering. Ligebehandlingsdirektivet dækker også adgang til ansættelse og profession, efteruddannelse, forfremmelse, ansættelsesforhold og medlemskab bestemte steder. Link til Ligebehandlingsdirektivet er her - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>. Et studie i det kan findes her: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>.

Samme år opsummerer den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (2000/C 364/01) en række rettigheder, som understøtter og beskytter mennesker imod diskrimination på arbejdspladsen: artikel 15 om frihed til selv at vælge beskæftigelse og retten til inddragelse på arbejde. Artikel 21 om ingen diskrimination. Artikel 23 om lighed mellem mænd og kvinder. Artikel 26 om integration af handicappede. Og artikel 31 om retfærdige og lige arbejdsvilkår. Mere information om charteren kan du finde her http://www.europarl.europa.eu/charter/default_da.htm

International lovmæssig ramme for beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination

- UN International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965.
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979.
- UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006.

National lovmæssig ramme for regulering af ansættelsesforhold, migration, beskyttelse af mangfoldighed samt bekæmpelse af diskrimination i Danmark

Generelt anbefales det at besøge <http://www.nyidanmark.dk> for information vedrørende alle de nedenfor nævnte paragraffer, både hvad angår arbejds- eller barselsrelaterede love.

Udlændingeloven

Paragraf 13.

Stk. 1. Udlændinge skal have arbejdstilladelse for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udøve selvstændig erhvervsvirksomhed eller for mod eller uden vederlag at udføre tjenesteydelser her i landet. Arbejdstilladelse kræves tillige til beskæftigelse på dansk skib eller luftfartøj, der som led i rutefart eller i øvrigt regelmæssigt ankommer til dansk havn eller lufthavn. Der henvises dog til § 14 og § 14 a.

Stk. 2. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere bestemmelser om, i hvilket omfang arbejdstilladelse kræves til arbejde på søterritoriet eller kontinentalsoklen.

Paragraf 14.

Følgende udlændinge er fritaget for krav om arbejdstilladelse: 1) Udlændinge, der er statsborgere i et andet nordisk land, jf. § 1.

2) Udlændinge, der er omfattet af EU-reglerne, jf. §§ 2 og 6.

3) Udlændinge med tidsubegrænset opholdstilladelse.

4) Udlændinge med opholdstilladelse efter §§ 7, 8, 9, 9 b, 9 d eller 9 e eller § 9 q, stk. 2 og 3.

5) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 1, når tilladelsen er meddelt i umiddelbar forlængelse af en opholdstilladelse efter § 9 b.

6) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, når tilladelsen er meddelt en udlænding, der har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter § 7.

7) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 1, og §§ 9 m og 9 n når tilladelsen er meddelt som følge af en familiemæssig tilknytning til en herboende person.

8) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 4, når arbejdet er naturligt knyttet til udlændingens ophold her i landet på dette opholdsgrundlag.

Stk. 2. En udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 3 og 4 og nr. 11, litra b, er fritaget for arbejdstilladelse til bibeskæftigelse, hvis bibeskæftigelsen har sammenhæng med den beskæftigelse, som danner grundlag for udlændingens opholdstilladelse. En udlænding med opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 2, er fritaget for arbejdstilladelse til bibeskæftigelse, hvis bibeskæftigelsen har sammenhæng med den ph.d.-uddannelse, som danner grundlag for udlændingens opholdstilladelse.

Stk. 3. Udlændinge- og integrationsministeren kan bestemme, at andre udlændinge er fritaget for krav om arbejdstilladelse.

§ 14 a

Udlændingestyrelsen træffer efter ansøgning afgørelse om, at en udlænding, som har indgivet ansøgning om opholdstilladelse i medfør af § 7, uden arbejdstilladelse kan tage beskæftigelse i Danmark på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, indtil udlændingen meddeles opholdstilladelse, udrejser eller udsendes, når 1) udlændingens identitet er fastlagt,

2) udlændingen har opholdt sig i Danmark i mindst 6 måneder fra indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse i medfør af § 7,

3) Udlændingestyrelsen har truffet afgørelse om, at udlændingen kan opholde sig i Danmark under asylsagens behandling, jf. herved § 48 e, stk. 2, og

4) udlændingen indgår en kontrakt med Udlændingestyrelsen i overensstemmelse med stk. 3.

Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke for 1) udlændinge, der er administrativt udvist i medfør af § 25,

2) udlændinge, der er udvist ved dom,

3) udlændinge, der er idømt betinget eller ubetinget frihedsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse, for en lovovertrædelse begået her i landet, der ville have medført en straf af denne karakter,

4) udlændinge, der er omfattet af udelukkelsesgrundene i flygtningekonventionen af 28. juli 1951,

5) udlændinge, hvis opholdstilladelse er bortfaldet i medfør af § 21 b, stk. 1,

- 6) udlændinge, hvis ansøgning om opholdstilladelse efter § 7 behandles efter § 53 b, og
7) udlændinge under 18 år, medmindre Udlændingestyrelsen efter en konkret vurdering finder, at hensynet til den mindreåriges tarv taler derfor.

Stk. 3. Udlændingestyrelsen indgår en kontrakt om beskæftigelsen med udlændingen. Det skal indgå i kontrakten som et vilkår, at udlændingen medvirker til oplysning af sin sag om opholdstilladelse i medfør af § 7, jf. § 40, stk. 1, 1. og 2. pkt., og efter afslag på eller frafald af ansøgningen om opholdstilladelse medvirker til udrejsen uden ugrundet ophold, jf. § 40, stk. 6, 1. pkt. Udlændingestyrelsen vejleder i forbindelse med indgåelse af kontrakten udlændingen mundtligt og skriftligt om vilkårene for beskæftigelsen, herunder navnlig kravet om medvirken.

Stk. 4. Udlændingestyrelsen træffer, medmindre helt særlige grunde taler derimod, afgørelse om, at en udlænding, som har taget beskæftigelse efter denne bestemmelse og ikke længere opfylder betingelserne herfor eller ikke overholder vilkårene i den indgåede kontrakt, jf. stk. 3, ikke længere har ret til at tage beskæftigelse.

Stk. 5. Udlændingestyrelsen kan forhåndsgodkende overenskomstdækkede virksomheder, som på godkendelsestidspunktet ikke er omfattet af en lovlig konflikt, til ansættelse af udlændinge efter denne paragraf.

Paragraf 15

(Der kan knyttes betingelser til en arbejdstilladelse).

Stk. 2. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere regler om arbejdstilladelser, herunder om tilladelsernes indhold og varighed og om de betingelser, der kan knyttes til en tilladelse.

Paragraf 16.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at den, der beskæftiger en udlænding, skal underrette jobcenteret.

Al relevant information kan findes her, også på engelsk:
<https://www.nyidanmark.dk/da/Lovstof/Lovgivning>

Information om *ret til arbejde for udenlandske studerende fra tredjelande* er tilgængelig her:
<http://www.su.dk/english/su-as-a-foreign-citizen/>

Dansk flygtningelov

Den danske flygtningelov er blevet intensiveret på flere punkter de seneste år, men det vigtigste er, at det forbliver helt tydeligt, at hvis du bliver forfulgt eller har brug for beskyttelse, så kan du få det i Danmark. Forpligtelsen til at give asyl eller midlertidig beskyttelse til forfulgte individer og/ eller individer som er i fare for dødsstraf, tortur eller andre inhumane behandlinger kommer fra bl.a. FN's Flygtningekonvention og EU's konvention om menneskerettigheder, som Danmark har tilgået.

Dog er det langt fra nemt at få beskyttelse i Danmark. For at blive anerkendt som flygtning skal man opfylde nogle ret specifikke krav. Faktum at en asylansøger muligvis har store problemer i hjemlandet er ikke lig med at vedkommende bliver forfulgt.

Du kan finde en detaljeret beskrivelse af processen her: <https://flygtning.dk/danmark/asyl/asyl-i-danmark>

Bekendtgørelse om unges arbejde

Denne lov dækker arbejdsforhold for unge under 18 år samt 15 årige som ikke længere er bundet af uddannelseslovgivningen, samt de 13-15 årige som stadigvæk går i skole.

For mere information:

<https://amid.dk/regler/bekendtgoerelser/unges-arbejde-239-sam/>

Barselsloven

Formålet med denne lov er at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

Maternity Rights

Ret til fravær efter denne lov omfatter alle forældre.

Stk. 2.

- Dagpenge efter denne lov ydes i form af barselsdagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.
- Retten til barselsdagpenge er betinget af, at personen ved fraværperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet eller efter EF-forordninger om koordinering af de sociale sikringsordninger, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.
- En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.
- En fader eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

For mere information:

<https://danskelove.dk/barselsloven>

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke chikane og sexchikane.

For mere information:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=160578>

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

For mere information: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=179869>

Den danske arbejdsmarkedsmodel

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på en arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter. Parternes store indflydelse på beskæftigelsespolitikken, løn- og arbejdsvilkår er noget særligt for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Den danske model bygger på tre dele:

- Trepårtssamarbejde
- Kollektive overenskomster
- Høj organisationsgrad

For mere information

<https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

Bortfald og inddragelse af opholdstilladelser og arbejdstilladelser

Udvisning og inddragelse af opholdstilladelse reguleres igennem Udlændingeloven. Kapitel 4 omhandler alle omstændigheder vedrørende dette emne, også afhængigt af personens opholdsgrundlag.

For mere information: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=194003>

Aktivitet A – at identificere diskrimination på arbejdspladsen / at dele erfaringer

Tid: 1 time

Materialer:

Projektor

Tuscher

Kort/ papir

Internet adgang eller downloaded video: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

VEJLEDNING

- 1) Underviseren laver fire grupper.
- 2) Hver gruppe får et fokusområde, som præsenteres i videoen: religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering.
- 3) Hver gruppe skal finde en historie, enten opdigtet eller inspireret af virkelige oplevelser og skriver det ned.
- 4) Underviseren beder talspersonen fra hver gruppe at fortælle deres historie.
- 5) Underviseren diskuterer hver historie enkeltvis med deltagerne. Underviseren forbinder hver historie til lovmæssige rammer og beskriver hvilke arbejdsforhold er beskyttede under den lovmæssige ramme. I løbet af diskussionen skal underviseren også introducere til de forpligtelser en arbejdsgiver har i forhold til beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

Tips til underviseren

I betragtning af at denne øvelse er baseret på et betydeligt antal teoretiske begreber kan det ske, at deltagerne mister fokus. Derfor kan det være brugbart hele tiden at minde om videoen for at bevare deres opmærksomhed. Man kan også vælge at genafspille nogle dele af videoen for at fremhæve bestemte dynamikker kan også være brugbart.

Underviseren skal være organiseret og behandle dette undervisningskapitel i den logiske rækkefølge som beskrevet ovenover i afsnittet om introduktion til formål.

Da de lovmæssige rammer varierer fra land til land, kan en grundlæggende introduktion til de lovmæssige rammer være en hjælp til identificering af den grad i hvilken loven kan anvendes dvs. på national plan og på international/ EU plan.

AKTIVITET B – At forebygge diskrimination i rekrutteringsprocesser

Tid: 30 minutter

Materialer:

Projektor

Tuscher

Kort/ papir

- 1) Underviseren uddeler to kort/ papir med ordene JA og NEJ til hver deltager.
- 2) Underviseren stiller nogle spørgsmål og deltagerne svarer ved at løfte et af kortene: JA eller NEJ.
- 3) Hvert korrekt svar skal forklares af læreren.

Noter til underviseren

Spørgsmålslisten (med svar):

- Lever brugen af udelukkende online ansøgningsplatforme op til anti-diskriminationsforanstaltninger?
NEJ – det er ikke alle som har den nødvendige viden om eller adgang til brugen af en PC eller internet.
- Et det OK, hvis en potentiel arbejdsgiver spørger dig, hvorfor du går med tørklæde/ hijab?
NEJ – Tro, inklusiv religiøse overbevisninger, må ikke betragtes som et ansættelseskriterium.
- Hvis en gravid medarbejder bliver fyret, må vedkommende godt indgive en klage over det??
JA – Nationalloven forbyder arbejdsgiveren i at fyre en gravid medarbejder.
- Hvis en medarbejder er en homoseksuel mand og hvis hans kollegaer kalder ham øgenavne, som fx 'prinsesse' – kan det betragtes som diskrimination?
JA – Når en persons seksuelle orientering er genstand for mobning på arbejdspladsen, er det en form for diskrimination.
- Må en leder eller en tilsynsførende understøtte positivt arbejdsmiljø hvor der bekæmpes diskrimination?
JA – Det er arbejdsgiverens ansvar og pligt både at respektere og implementere den lovmæssige ramme for diversitet og anti-diskrimination på arbejdspladsen.

Tips til underviseren: prøv at referere til relevant artikel/ direktiv for hvert svar.

MODUL 7: AT PROMOVERE MANGFOLDIGHED OG BEKÆMPE DISKRIMINATION

Tid: 30 minutter

Formål:

- At øge deltageres bevidsthed om respektfuld og tolerant opførsel.
- At introducere medfølelse.
- At promovere mangfoldighedsvenlige holdninger.
- At lære deltagerne hvordan man kan tale med andre mennesker om mangfoldighed.
- At lære deltagerne nye færdigheder så de har bedst mulighed for at fungere i et mangfoldigt og komplekst miljø, inklusiv arbejdspladsen.
- At lære deltagerne hvordan man praktiserer personligt og kollektivt ansvar i forhold til respekt for mangfoldighed.

Materialer:

Projektor

Slides PP 7.1, PP 7.2 & PP 7.3

Flipover

Tuscher

Kort/ papir

Tape

VEJLEDNING

- 1) Underviseren understreger at lighed, diversitet og ingen diskrimination er grundlæggende principper i den europæiske ide.
- 2) Underviseren understreger, at lige anvendelse af regler for alle gruppe/ individer hæmmer lighed og resulterer i meget ulige resultater. På grund af det er der sket et skifte på europæisk plan til en mere reel lighed som søger at fjerne barriererne for opnåelse af lighed. Mangfoldighed anses som værende central for opnåelse af dette mål
- 3) Underviseren fokuserer på diversitet som en europæisk værdi og understreger fordele ved forskellige slags erfaringer, som skaber et demokratisk samfund samt integritet for alle og enhver. Mangfoldighed er 'retten til at være forskellig' og at man ikke bliver diskrimineret på grund af en sådan forskel, at man overkommer stereotyperne, fordomme og stigmatisering.
- 4) Underviseren forklarer, at mangfoldighed, på det europæiske plan i det mindste, beskytter ideen om at mennesker er forenet i at ville bygge, udvikle og beskytte fred og demokrati. De forskellige kulturer, traditioner, sprog og identiteter, som findes i EU bliver anset som en styrke.
- 5) Underviseren understreger at mangfoldighed, lighed og ingen diskrimination er sammenflettet. Forskere mener, at manglende diversitet og inklusion kan fremme diskriminerede adfærd, også på arbejdspladsen.
- 6) Undervisere siger til gruppen, at de skal tænke over hvilke tiltag de kunne lave i deres private og professionelle liv til fremme af diversitet og bekæmpelse af diskrimination.
Eller
Underviseren uddeler kort/ papir og beder deltagerne skrive deres svar. Underviseren samler svarene på flipoveren/ tavlen/ væggen.

- 7) Underviseren diskuterer besvarelsene.
- 8) Underviseren understreger at man bekæmper diskrimination ved at have en tydelige forestilling om, hvordan det viser sig og hvis man vil fremme mangfoldighed er man nødt til at vide, hvad det er. Det var de tidligere modulers formål.
- 9) Underviseren viser slides PP 7.1, PP 7.2 & PP 7.3.
- 10) Underviseren opfordres til at bruge en hvilken som helst aktivitet herunder, afhængigt af tid, og om de anvender den udvidede version eller ej, samt hvad man ellers finder passende til gruppen, idet man tager højde for om gruppen består af nyligt ankomne migranter eller migranter som har opholdt sig i landet i længere tid. For den version der kun forløber i 7 timer, anbefales det at bruge kun en aktivitet. For migranter som har opholdt sig længere i landet og/ eller migranter som er organiseret i fagforeninger og/ eller er aktive i deres fællesskaber og/ eller på anden vis aktive i forhold til integration på arbejdspladsen kan alle aktiviteterne anvendes. For migranter som ikke har den erfaring/ er nyligt ankomne til landet anbefales aktivitet A.

Note til underviseren

Mangfoldighed er en proces hvor det er vigtigt at blive bevidst om egne privilegier og den indflydelse disse kan have på andre og på omgivelserne. Det er vigtigt at være bevidst om, forstå og undersøge forskelle. Bevidstheden alene er ikke nok. Vi skal hver især gøre bevidste og kontinuerlige bestræbelser på at overkomme egne tilbøjeligheder og fordomme for at kunne afmontere stereotyperne, respektere mangfoldigheden i os selv og andre samt bekæmpe diskrimination. For at kunne gøre dette skal vi opstille nogle mål og strategier for vores adfærd, (slides PP 7.1, PP 7.2 & PP 7.3). Følgende råd er også brugbare:

- Forsøg at forstå andres synspunkter. Spørg om uddybninger hvis du synes, det er svært (hvad føler de? Hvorfor? Hvorfor opførte de sig på en bestemt måde? Hvad tænker de?)
- Fortæl om din egen holdning/ forestillinger tydeligt. Kommunikation er med til at fremme forståelse, reducere konflikter og øge produktivitet
- Giv udtryk for dine bekymringer.
- Vis din støtte.
- Man vil gerne ville, at du bekymrer dig.
- Spørg, hvordan du kan hjælpe.
- Samarbejd (for at finde frem til en løsning).
- Til ledere/tilsynsførende osv.: Procedurer og politikker skal kommunikeres ud tydeligt.
- Hold dig fra at begå stereotyper.
- Døm ikke andre på baggrund af egne kulturelle eller andre standarder/ normer.
- Du må ikke formode at din kulturs måde er den eneste rigtige måde.
- Du skal ikke tale ned til nogen.
- Prøv altid at kommunikere effektivt.
- Vis respect for hinanden.
- Vis respekt for individualitet.
- Tænk, før du taler – hvilken indflydelse kan dine ord have på andre?
- Vær opmærksom på andre.
- Undgå generaliseringer.
- Prøv at styrke og støtte dem, som er i mere udsat end dig selv, i solidaritetens ånd.
- Giv altid feedback og bed altid om feedback fra andre.

- Lyt! Vær en aktiv lytter og prøv at forstå, ikke alene det der bliver sagt, men også det der ligger under overfladen og imellem linjerne.
- Søg altid at videreuddanne dig.
- Anerkend dine egne stereotyper/ tilbøjeligheder/ fordomme og arbejd med at få dem væk.
- Vær bevidst om det dit eget bidrag samt andres.
- Vær anerkendende overfor privilegier og sårbarheder – egne og andres.
- Dialog!

Du kan læse om mangfoldighed:

Diversity Is Not A Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place, by Kaylee Jakubowski in *Everyday Feminism*.

You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up, by Carmen Rios in *Everyday Feminism*.

Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation, by Chimamanda Ngozi Adichie in *Everyday Feminism*.

5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer, by Anis Gisele in *Everyday Feminism*.

4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind, by Alisha Acquaye in *Everyday Feminism*.

Medfølelse/ empati er en meget vigtig faktor, når man vil fremme mangfoldighed og bekæmpe diskrimination.

Empatiens etymologi: (græsk) empatheia (bogstaveligt: lidenskab) < em (i) + pathos (følelser, emotioner)

Definition af medfølelse:

(evne til) indlevelse i og hensyntagen til andres lidelse, problemer m.m. (fra Den Dansk Ordbog <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=medf%C3%B8lelse>)

‘Empati er evnen til at genkende og forstå andres følelser. Det beskrives ofte som evnen til at sætte sig i andres sted (ikke at forveksle med sympati, som er evnen til at dele en følelse med en person, dvs. at man selv oplever samme følelse som personen). I empatien føler man sig ind i den anden, i sympatien føler man med den anden.’ (<https://da.wikipedia.org/wiki/Empati>)

“Empati er oplevelsen af forståelse af en anden persons tanker, følelser og vilkår fra deres synsvinkel, mere end din egen. Du prøver at forestille dig selv i deres sted for at forstå deres følelser og oplevelser. Empati beforder prosoziale (hjælpende) adfærdsmønstre som kommer indefra og ikke er blevet fremtvunget, for at vi derved kan handle mere medfølelse. (Psychology Today, <https://www.psychologytoday.com/us/basics/empathy>).

Du kan læse/ se mere om empati:

5 Ways to Build Empathy In Our Communities, by Sarah Ogden Trotta in *Everyday Feminism*.

Aktivitet A:

Tid: 30 minutter

Materialer:

Post-its og kort

To skilte – på det ene står der 'mest sandsynlig at få succes' og på det andet står der 'mindst sandsynlig at få succes'

VEJLEDNING

- 1) Underviseren lægger skiltet 'mest sandsynlig at få succes' i den ene ende af rummet og det andet 'mindst sandsynlig at få succes' i den anden ende i en lige linje lige over for hinanden.
- 2) Underviserne giver alle deltagerne en seddel med en profession og beder dem om at:
 - Tænke over den identitet, de har fået.
 - Stille sig tættest ved det skilt på den imaginære linje mellem de to skilte, som de forventer en person med netop den profession ville få, hvad angår succes.
- 3) Underviseren giver alle deltagerne en seddel, hvorpå der står enten 'mand' eller 'kvinde' og spørger dem så at stille sig på linjen i henhold til denne nye oplysning.
- 4) Underviseren giver alle deltagerne en seddel hvorpå der står 'hvid' eller 'asiat' eller 'sort' og spørger dem så at stille sig på linjen i henhold til denne nye oplysning.
- 5) Underviseren giver dem yderligere en identitet: 'migrant', 'flygtning', 'fra en velhavende familie', 'HIV positiv', 'enlig forældre', 'universitetsuddannet', 'med en psykiatrisk diagnose', 'tidligere fange', 'gift og med børn' (denne anbefales givet til mindst en mand og en kvinde), 'homoseksuel', 'biseksuel', 'transkønnet', 'kandidatgrad', 'Ph.d.', 'blind', 'døv', 'tyk' osv. Underviseren spørger så om disse nye identitetstilføjelser så har en påvirkning på det sted, de har stillet sig på linjen og til at justere deres position i henhold til det.
- 6) Underviseren diskutere følgende med deltagerne:
 - Hvorfor formoder du den position? Hvordan tror du dine identiteter påvirker din succes?
 - Er du flyttet, når en af dine identiteter er blevet afsløret? Hvorfor?
 - Hvordan er din nuværende position sammenlignet med den du startede på? Hvordan har den ændret sig?
 - Er der noget som du tænker vil hjælpe i forhold til at komme tættere op succes med de identiteter, du har?
 - Er der noget, andre kunne gøre, for at du skal komme tættere på succes?

Aktivitet B:

Tid: 40 minutter

Materialer:

Papir

Penne

Kort

VEJLEDNING

- 1) Underviseren uddeler følgende kort til deltagerne, et kort per deltager: kvinde, farvet, migrant, flygtning, transkønnet kvinde, HIV positive, enlig forældre, lesbisk, bøsse, biseksuel, blind, døv, tyk, med psykiatrisk historie, ex-fange osv.
- 2) Underviseren spørger deltagerne: 'forestil dig, at du arbejder på en SMV og skriv et par sætninger om hvad du tror du kunne bidrage med til din arbejdsplads på baggrund af den identitet, som du har fået. Derefter skal du prøve at identificere de udfordringer som du vil få på grund af den identitet, du har fået.
- 3) Underviseren diskuterer med deltagerne det, som de finder frem til.

Aktivitet C:

Tid: 40 minutter

Materialer:

Papir

Penne

Kort

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger deltagerne forestille sig, at de arbejder på en SMV og en ny medarbejder ankommer. Den nye medarbejder er en kvinde, muslim og flygtning. Hun er fra Iran. Hun virker forvirret i hendes nye arbejdsomgivelser og lederen synes ikke til at bryde sig om hende.
- 2) Underviseren spørger deltagerne om at identificere årsagerne til at den nye medarbejder føler sig forvirret og hvordan det kan påvirke hendes præstation.
- 3) Underviserne spørger deltagerne hvordan de vil behandle deres nye kollega.
- 4) Underviseren spørger deltagerne om at brainstorme om hvordan de kunne støtte denne nye kollega og lette hendes integration på den nye arbejdsplads.
- 5) Underviseren spørger deltagerne om at brainstorme, hvordan lederen kunne støtte den nye medarbejder og lette hendes integration på den nye arbejdsplads.
- 6) Underviseren laver noter på flipoveren.

Note til underviseren

Man kan gøre som en diskussion med hele gruppen eller dele dem i mindre grupper, hvor svarene efterfølgende kunne præsenteres for alle.

MODUL 8: FORHOLDET IMELLEM ARBEJDSGIVERE OG ARBEJDSTAGERE, KOLLEKTIV FORHANDLING OG MANGFOLDIGHED

Dette modul anbefales til deltagerne som har nogen erfaring i forhold til fagforeningsarbejdet og/ eller er aktive medlemmer af fællesskabet.

Tid: 1 time

Formål:

- At introducere til forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager og regler i den nationale/ lokale kontekst.
- Skabe bevidsthed om arbejdsforhold/ forhandling i SMVer.
- Hvordan og hvorfor der skal fremmes mangfoldighed i forholdet mellem arbejdsgiver og –tager/ samt i forhold til kollektive forhandlingsprocesser.
- Hvordan man får gavn af mangfoldighed og beskytter arbejderens rettigheder.
- Mangfoldighed og fagforeninger.

Materialer:

Projektor
Slides PP 8.1 & 8.2
Flipover
Tuscher
Kort/ papir
Tape

VEJLEDNING

- 1) Underviseren starter med at spørge deltagerne om de er bekendt med eller har nogen erfaring med forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og kollektive forhandlingsprocesser.
- 2) Underviseren spørger deltagerne om de kender nogen eller om de selv er medlem af en fagforening eller arbejdsgiverorganisation.
- 3) Underviseren diskuterer forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager samt reglerne og forhandlingerne i forhold til SMVer.
- 4) Underviseren diskuterer arbejdsforhold og forhandlinger ved SMVer.
- 5) Underviseren spørger deltagerne om deres tanker i forhold til diversitet i arbejdsrelationer/ forhandlingsprocesser. Synes de, mangfoldighed er relevant for arbejdsforhold/ forhandlingsprocesser? Hvordan?
- 6) Underviseren diskuterer deltagernes svar og tilføjer om hvordan og hvorfor man skal fremme mangfoldighed i arbejdsrelationer og kollektive forhandlingsprocesser.
- 7) Underviseren viser PP 8.1 & PP 8.2.
- 8) Underviseren spørger deltagerne hvordan de mener, at mangfoldighed kunne bruges til at fremhæve og beskytte migrante arbejders rettigheder.
- 9) Underviseren diskuterer deltagernes svar og tilføjer.
- 10) Underviseren diskuterer mangfoldighed og fagbevægelsen.

- 11) Underviseren spørger deltagerne om de er villige og/ eller styrkede i selv at prøve at engagere sig mere aktivt i fagbevægelsen ved at skubbe til dem for at udvikle tiltag og påtage sig en aktiv rolle for effektiv fremme af mangfoldighed og lighed på arbejdsmarkedet og samfund generelt.
- 12) Underviseren er opfordret til at bruge en hvilken som helst aktivitet herunder, afhængigt af tiden, og hvis de anvender den udvidede version eller ej, og hvis man vurderer det relevant for den pågældende gruppe og deres behov. For denne version à 7 timers undervisning anbefales det at bruge kun en aktivitet.

Underviserens noter

- Introducere og skabe bevidsthed om:
 - Forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager og kollektive forhandlinger
- Social dialog og sociale partnere: fagforeninger, arbejdsgivernes organisationer, offentlige institutioner
- Hvordan og hvorfor man skal bruge arbejdsrelationerne, kollektive forhandlinger og social dialog til fremme af migrante arbejders rettigheder på SMVer.
- Mangfoldighed, arbejdsgivere og fagforeninger.

Relationer mellem arbejdsgivere og arbejdstagere (arbejdsrelationer)

Begrebet 'arbejdsrelationer' og andre begreber som bruges på skift som fx 'industrielle relationer', 'ansættelsesrelationer', 'foreningsledelsens relationer' betegner allesammen det kollektive forhold imellem arbejdsgivere og arbejdere og deres repræsentanter – arbejdsgivernes organisationer og fagforeninger. Offentlige myndigheder spiller også en rolle i reguleringen og styringen af ansættelsesforhold.

Målet for systemerne bag arbejdsrelationer som virker på globale, regionale, national, sektorielle og virksomhedsniveauer er at styre og regulere ansættelsesforhold og promovere respektive interesser for begge sider. Arbejdsrelationer stræber også, ifølge Den internationale Arbejdsorganisation ILO, efter at fremme 'fred og social retfærdighed', imens det for EU er en 'fundamental egenskab af den 'europæiske socialmodel'. Systemerne for arbejdsrelationer inkluderer processer og mekanismer igennem hvilke disse forhold kommer til udtryk, som fx kollektive forhandlinger, arbejderne deltagelse i beslutningsprocesser, ankenemligheder og stridforlig lige så vel som løsninger eller ledelser af konflikter imellem arbejdsgivernes organisation og fagforening, igennem mæglingsprocedurer og -mekanismer.

Kollektiv forhandling

Kollektiv forhandling er en mekanisme eller procedure som udgør kernen i arbejdsrelationer og det inkluderer alle forhandlingerne mellem arbejdere og arbejdsgivere og deres repræsentanter. Igennem kollektive forhandlinger opnår man kollektive overenskomster gældende på nationalt, sektorielt eller virksomhedsniveau.

Det er med til at regulere relationer imellem arbejdsgivere og arbejdere og/ eller deres respektive repræsentanter og bestemmer arbejdsvilkår og ansættelsesvilkår, inklusiv løn, arbejdstid, sundhed og sikkerhed.

I dens bredere sociale kontekst og som et middel hvormed man kan formulere og udvikle sociale politikker, vedrører kollektive forhandlinger også områder og emner som er væsentlig betydning for kvinder, migranter, LGBTQI+ personer, og andre socialt udsatte grupper. Disse emner inkluderer beskyttelse fra ulige behandling og diskrimination på baggrund af tilhørsforhold til en bestemt race, etnicitet eller nationalitet, migrationsstatus, kønsidentitet, seksuel orientering, religion, politisk overbevisning, alder, ableism eller en hvilken som helst karakteristik eller baggrund, man måtte have. Det er også med til at afskaffe tvunget arbejde og børnearbejde.

Kollektive forhandlinger er grundlagt på grundlæggende arbejds- og menneskerettigheder og frihed, såsom frihed til at organisere sig og rettigheder til kollektiv forhandling, beskyttelse fra diskrimination og ulighed og integration og inklusion. Disse friheder og rettigheder er indkapslet i internationale konventioner, standarder og dokumenter, hvoraf de vigtigste er opremset herunder:

- ILO Deklaration om fundamentale rettigheder og principper ved arbejde, 1998
- ILO Konvention om retten til at organisere sig og kollektive forhandlinger, 1949
- ILO Konvention 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig, 1948
- FNs Konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, 1965
- FNs Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder, 1979

I EU hvor alle chartere, direktiver og andre legale dokumenter per definition er overført til nationale love af alle medlemsstater, er de vigtigste blandt dem, der forholder sig til friheder og rettigheder i ansættelsesforhold følgende:

- Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder vedrørende forsamlings- og foreningsfrihed (Article 12), 1989
- Det europæiske sociale charter, (revideret), 1996
- EUs charter om grundlæggende rettigheder (Artikel 28), 2000
- EUs direktiv om racelighed 2000/43/EC
- EUs direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv 2000/78/EC.

Social dialog og sociale partnere

Social dialog refererer til alle former for forhandlinger, konsultationer eller informationsudvekslinger imellem regeringers repræsentanter, arbejdsgivere og arbejdstagere om emner som har en fælles interesse for økonomisk og social politik. Imens den kollektive forhandling foregår på nationalt, sektorielt og virksomhedsniveau og er primært en tosidet proces, fx mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og deres repræsentanter, er den sociale dialog en tresidet proces som involverer fagforbund og arbejdsgivers organisationer samt offentlige institutioner.

På EU plan, er den sociale dialog mellem europæiske arbejdsgiverorganisationer og fagforbund tosidet, imens alle interaktionerne og udvekslingerne imellem arbejdsgiverorganisationer, fagforbund og EU institutioner er tresidet. Den sociale dialog og sociale partnere på EU plan deles op i to kategorier: på tværs af industri og sektoriel social dialog, alle med engagement fra specifikke organisationer fra alle tre sider.

Den *tvær-industrielle* (eller tværsektorielle) sociale dialog involverer organisationer, som repræsenterer arbejdere og arbejdsgivere både fra den offentlige og den private sektor, små og mellemstore virksomheder, og professionelle og ledelsesstabe. Organisationerne som deltager i denne dialog er

BusinessEurope, det europæiske center for arbejdsgivere og foretagender som yder offentlig service (CEEP), Europas Faglige Sammenslutningsorganisation EFS eller ETUC, Eurochambers, den europæiske sammenslutning for håndværk og små og mellemstore virksomheder (UEAPME), Eurocadres og europæisk fællesskab for ledere og direktører (CEC). Omkring 80 europæiske organisationer fra mere end 40 økonomiske sektorer tage del i den sektorielle sociale dialog på europæisk plan og inden for egen sektor. EU institutioner som involver sig i den sociale dialog er Europakommissionen, Europarådet, Rådet for EU. Eurofund (europæisk fond for forbedring af leve- og arbejdsvilkår) har også en vigtig rolle i at levere nødvendig forskning og information til EU institutionerne.

National kontekst - Danmark

Den danske model

Det danske arbejdsmarked er delt mellem arbejdet udført af staten og sociale partnere. Alle parternes indflydelse på ansættelsespolitikker, løn og arbejdsvilkår er meget særegent for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Den danske model består af tre dele:

Trepartssamarbejdet

Overenskomster

Høj organisationsgrad

Trepartssamarbejdet dækker alle arbejdsmarkedsparter. Statens samarbejde med sociale parter er i dag en integreret del af den samlede arbejdsmarked. Der er også udvidet samarbejde og engagement fra alle parter som er reguleret igennem lovgivning så som arbejdsmiljø, jobplacering og arbejdsløshedsforsikring. Forslag som har indflydelse på de områder, der især reguleres ved lov, som fx retten til dagpenge, sendes ud til arbejdsgiverne og fagforeningerne, for at få deres syn på sagen, inden de vedtages i Folketinget. På mange områder er der centrale og lokale råd, hvor alle sociale parter må deltage, som træffer beslutninger. Også på et mere uformelt niveau findes kontinuerlig kontakt imellem staten og sociale parter.

Løn og arbejdsforhold reguleres igennem overenskomstaftaler.

For så vidt muligt blander staten sig ikke i lønreguleringer og arbejdsvilkår, så længe parterne er i stand til at løse problemerne selv på en fornuftig vis. Dette er meget specifikt for den danske model.

Den danske model forudsætter stærke og repræsentative organisationer hvor parterne udviser ansvarlighed i forhold til de aftaler, der bliver lavet.

Lønregulering og arbejdsvilkår aftales med overenskomster. Aftaleparterne i en aftale vil altid være et fællesskab af arbejdstager, ofte som fagforeninger, imens der på arbejdsgiversiden vil være den enkelte arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation.

I overenskomster aftales arbejdstagernes løn og arbejdsvilkår i forskellige brancher. Aftaler fastlægger således regler for den enkelte medarbejders ansættelsesforhold. Arbejdsgiverne som dækkes af en overenskomstaftale skal også overholde de aftalte regler for alle ansatte, altså også dem som ikke er tilknyttet en fagforening. Kollektive aftaler er passende fordi sociale parter så kan tilpasse dem til individuelle brancher eller virksomheder hurtigere og bedre end staten vil kunne. Parterne accepterer også de vilkår, de selv har været med til at bestemme.

For eksempel er det organisationen der må bestemme om en sag skal rejses mod en arbejdsgiver hvis der opstår uenighed vedrørende rettigheder i henhold til aftalen. Det tager sted i det juridiske system. Enkelt personer kan dog i nogle tilfælde bringe sagen for almindelige domstole.

Høj organisationsgrad på det danske arbejdsmarked

Hvis et kollektivt forhandlingssystem, som det danske, skal fungere, forudsætter det en høj organisationsgrad.

Hovedaftalen mellem DA og LO

Hovedorganisationerne, Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA), har vedtaget en række basale regler gældende for forholdet mellem parterne på det danske arbejdsmarked. Hovedaftalen indebærer punkter som fx:

- Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.
- Ret til at handle kollektivt, som fx strejke, blokade, sympatistrejke, lockout og boykot.
- Pligt til ro, som betyder, at man ikke må nedlægge arbejdet, så længe der forhandles.
- Fagforbundsrepræsentanter.
- Afskedigelse af medarbejdere.
- Varighed og ophør af aftalen.
- Overenskomstbrud, som skal indbringes for Arbejdsretten.

Aktivitet A: At forstå fagforeningernes rolle

Tid: 30 minutter

Materialer:

Flipover
Tuscher
Penne
Skrivehæfter
Projektor

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger deltagerne om at forme grupper eller par og diskutere følgende spørgsmål:
 - a. Fagforeningernes rolle generelt samt i forhold til behandling af ulige behandling og diskrimination, og
 - b. Hvordan ser de muligheden for aktivt at engagere sig i fagbevægelsen for at påvirke og lægge pres på fagforeningerne til at udvikle tiltag og handle for effektivt at fremme mangfoldighed og lighed på arbejdsmarkedet og samfund generelt. Er det noget, der kunne have deres interesse? Hvorfor? Hvad kunne de få ud af det? Hvilke udfordringer kunne de møde?
- 2) Underviseren giver parrene/ grupperne 15 minutter og spørger så om de vil dele hovedpunkterne med andre.
- 5) **Underviseren tager noter på flipoveren.**

Aktivitet B: At dele personlige erfaringer

Tid: 30 minutter

Materialer:

Penne
Skrivehæfter

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder deltagerne danne grupper/ par og diskutere egne erfaringer med fagforeninger:
 - Er de medlem af en fagforening?
 - Hvis ja, hvordan er de blevet medlem?
 - Er de tilfredse med deres fagforening? Hvorfor?
 - Hvad var deres forventninger, da de tilmeldte sig fagforeningen?
 - Er disse forventninger opfyldt?
 - Hvis ikke, hvordan tror de, deres fagforening kan opfylde dem?

- Er de aktive i fagforeningsarbejdet? Hvad indebærer deres engagement?
 - Hvis ikke de er aktive, hvorfor er de ikke det? Kunne de tænke sig at blive mere aktive? Hvordan?
 - Hvis ikke, hvorfor?
 - Kunne de tænke sig at blive medlem af en fagforening? Hvorfor?
 - Hvis ja, hvad er deres forventninger?
 - Kunne de tænke sig at blive involveret mere aktivt? Hvordan?
- 2) Underviseren giver grupperne/ parrene 15 minutter, hvorefter de bliver bedt om at dele hovedpunkterne med resten af gruppen.
 - 3) Underviseren tager noter på flipoveren.
 - 4) Gruppediskussion.

MODUL 9: AT FORHOLDE SIG TIL OG RAPPORTERE DISKRIMINATION

Tid: 1 time

Formål:

- At udstyre deltagerne med evnen til at identificere og der bliver begået diskrimination mod dem.
- At udstyre deltagerne med reaktionsmulighed over for diskrimination, inklusiv rapportering. Præsentere relevante værktøjer/ mekanismer.
- Hvordan skal man reagere på og rapportere diskrimination på arbejdspladsen. Præsentere tilgængelige værktøjer og mekanismer.
- Skabe bevidsthed om barriererne som ofrene står over for, når de skal rapportere diskrimination generelt og specifikt på arbejdspladsen.
- Præsentere hvordan man kan overkomme barriererne.

Materialer:

Projektor
Slides PP 9.1, PP 9.1
Flipover
Tuscher
Kort/ paipr
Tape

VEJLEDNING

- 1) Underviseren orienterer at det er sjældent man afgiver rapporter om diskrimination, selvom det jævnligt finder sted. En af grundene er at man ofte ikke er i stand til at identificere diskrimination. En

anden grund kan være frygt og manglende viden om tilgængelige mekanismer/ værktøjer. Underviseren diskuterer videre om barriererne, som ofrene står over for, når de skal rapportere diskrimination generelt og specifikt på arbejdspladsen.

- 2) Underviseren spørger, hvordan man kunne komme over disse barrierer.
- 3) Underviseren diskuterer diskriminationskonceptet (i underviserens noter) for at gøre deltagerne bekendt med dem og gøre det muligt for dem at identificere diskriminationsepisoder.
- 4) Underviseren spørger deltagerne om de kender de tilgængelige mekanismer/ værktøjer til afrapportering med hensyn til diskrimination på arbejdspladsen. Diskussion.
- 5) Underviseren spørger deltagerne om der er andre måde, man kan handle på i forhold til diskrimination på arbejdspladsen, som ikke indebærer indgivelse af rapport.
- 6) Underviseren diskuterer de vanskeligheder der opstår, når nogen bliver anmeldt for diskrimination og hvor vigtigt det er at påtage sig ansvaret og rette vores opførsel og adfærd.
- 7) Underviseren diskuterer de forskellige parterers roller (offer, gerningsmand, kollega, leder, HR), når en anklage indgives.
- 8) Underviseren understreger vigtigheden af intervention og hvordan det skal føres ud i praksis.
- 9) Underviserne opfordres til at bruge en hvilken som helst aktivitet beskrevet nedenfor, afhængigt af tid, og om de anvender den udvidede version eller ej, samt hvad man ellers finder passende til gruppen, idet man tager højde for om gruppen består af nyligt ankomne migranter eller migranter som har opholdt sig i landet i længere tid. For den version der kun forløber i 7 timer, anbefales det at bruge kun en aktivitet.

Underviserens noter

Som nævnt tidligere er diskrimination en af de største erfaringer for udsatte grupper, som fx migranter, kvinder, LGBTIQ+ personer, handicappede osv. For at kunne reagere på diskrimination, er det nødvendigt at gøre sig klar, hvad det vil sige.

Former for diskrimination

Kønsdiskriminering/ sexism: Diskrimination som begås som led i sexistiske og kvindeforagtende opfattelser og attituder og som mobber en person grundet deres (opfattede) køn/ udtryk.

Racistisk diskrimination/ racisme: Vold som udøves grundet racistiske opfattelser og attituder og som mobber en person grundet deres (opfattede) migrationsbaggrund, etnisk baggrund, hudfarve, sprog osv.

Familiestatusdiskrimination: Diskrimination som udøves på grund af en persons (opfattede) familiestatus; alle kan blive genstand for mobning her – enlige forældre, og især enlige mødre, single personer, og især single kvinder over 30, familier med små børn, skilte, og især skilte kvinder osv. På arbejdet kan diskrimination vedrørende ens familiestatus indgå under en rekrutteringsproces og/ eller karrieremuligheder og/ eller løn. Sådant diskrimination rammer oftest kvinder som er eller skal blive gift, og som har / skal have børn. Begge dele skyldes stereotyper i forhold til kvinder og på grund af reelt større ansvar samt barselsorlov, som kvinden er sikret.

Religiøs diskrimination: Religiøs diskrimination inkluderer forme for diskret behandling på grund af religiøs overbevisning som nogle individer giver udtryk for, og på grund af deres deltagelse i religiøse grupper. Det

er også diskrimination imod personer som ikke tilhører nogle bestemte religiøse grupper eller er ateister. Religiøs diskrimination kan også være sigtet mod grupper som opfattes som tilhørende en etnisk minoritet i en bestemt national kontekst. I nogle tilfælde kan det være fornuftig begrundelse for begrænsning af religiøse friheder og rettigheder på arbejdspladsen. For eksempel kan en religion foreskrive en hviledag som afviger fra dem som loven foreskriver, eller der kan være et krav om speciel beklædning, som ikke er kompatibelt med sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen. Alligevel må ingen blive bedt om at påklæde sig på en bestemt måde, medmindre der er et sikkerhedsbehov, der forlanger det.

Politisk diskrimination: Politisk diskrimination går du på diskrimination mod en person på grund af deres (opfattede) medlemskab/ forbindelse til et politisk parti/ politiske ideer/ socio-økonomiske betragtninger og på grund af deres (opfattede) aktiviteter med ikke-statslige organisationer. Man kan også opleve diskrimination på grund af deres (opfattede) medlemskab i/ forbindelse til en fagforening eller fagbevægelsens aktiviteter.

Klassediskrimination: Diskrimination på grund af social klasse udøves på baggrund af sociale tilhørsforhold og baseret på offerets (opfattede) sociale klasse/ socio-professionelle omstændigheder og kan begrænse adgangen til bestemte kategorier af arbejde og/ eller påvirke udsigter til fremme blandt andet.

Aldersdiskrimination/ ageism: Aldersdiskrimination kan påvirke både yngre og ældre arbejdere. Yngre arbejdere kan blive diskrimineret på bekostning af deres løn (normalt lavere løn), typer af arbejde de må få og karrieremuligheder. På den anden side kan de ældre arbejdere blive diskrimineret på grund af fordomme i forhold til deres evner grundet en undervurdering (tilsigtet eller ej) af deres erfaring, eller på grund af rekruttering af yngre og billigere arbejdere.

Ableism: Ableism er diskrimination af handicappede. I dette tilfælde relaterer diskriminationen sig til rekrutteringsspecifikationer, type af arbejde som skal udføres af den handicappede, tilgængelighed eller faciliteter som er påkrævet for deres arbejdsudførelse.

Homofobi: Homofobisk diskrimination skyldes (opfattet) seksuel orientering og begås mod lesbiske, bøsser, biseksuelle, polyseksuelle, panseksuelle, og andre ikke-heteroseksuelle individer eller personer som menes at have en af disse identiteter. Det sker meget ofte, at lesbiske, bøsser, biseksuelle, polyseksuelle og panseksuelle oplever mobning fra kollegaer og overordnede.

Transfobi: transfobisk diskrimination er diskrimination på grund af nogens (opfattede) trans* identitet. Det går ud over (opfattelsen af) transpersoner (personer hvis kønsidentitet adskiller sig fra den, de har fra fødslen) inklusiv transkvinder (kvinder som blev født som mænd) og transmænd (mænd som er blevet født som kvinder) og personer med en ikke-binært køn (deres kønsidentitet falder ikke indenfor rammerne for binære identiteter – mænd/kvinder. Meget ofte bliver trans* personer mobbet af kollegaer og overordnede.

Interkøn diskrimination: Diskrimination på grund af en persons (opfattede) interkøn identitet. Det bliver begået på personer med interkønsidentitet (personer som er født med nogle biologiske træk som anses 'kvindelige' og andre som er 'mandlige', såsom kromosomer og genitalier).

Diskriminationslov

Diskrimination i ansættelse/ Arbejdsdiskrimination: Diskrimination som foregår på arbejdspladser og af arbejdsgiver og/eller kollegaer og/ eller overordnede. Det kan være en del af rekrutteringsprocessen og/ eller karrieremuligheder og/ eller løn.

Arbejdsudnyttelse er tvunget eller uønsket tildeling af ulønnet/ underbetalt arbejde. Det er arbejde, som personen ikke har indvilliget i frivilligt, men blev tvunget til det, uanset omstændigheder.

Hadforbrydelse: En hadforbrydelse er en forbrydelse som motiveres af had over for bestemte grupper mennesker. En forbrydelse defineres som hadforbrydelse hvis:

- Det er en forbrydelse ifølge loven der gælder der, hvor det er blevet begået.
- Det er blevet tilskyndet på basis af en forudfattet mening.

Målet for en hadforbrydelse kan være en person, grupper af mennesker, et fællesskab eller en ejendom som associeres med gruppen.

Motiveret af tilbøjeligheder sker når gerningsmanden vælger målet ud fra egne fordomme og had overfor en hel gruppe mennesker, som deler bestemte karakteristikker og som ofte ses som marginaliserede/ udsatte i samfundet. Sådanne karakteristikker kan fx være etnisk oprindelse, hudfarve, religion, sprog, migrationsstatus, køn/kønsidentitet, seksualitet, handicap, alder osv.

Seksuel vold: Seksuel vold kan indebære seksuel mobning og/ eller voldtægt. 'Voldtægt' er enhver form for seksuel omgang som man ikke selv er gået med til. 'Seksuel mobning' er al adfærd som man ikke selv er gået med til. Det kan være verbalt, non-verbalt og/eller fysisk, implicit eller eksplicit. De kan indebære seksuelle krav, seksuelle tjenester, og eller seksuelle blik/ gestikulationer/ lyde, pift, osv. 'Uvelkommen' adfærd er når modtageren føler det er uvelkomment, selv hvis det ikke formår at give udtryk for afvisning, eller ligner at de var gået med til. Seksuel vold kan finde sted alle vegne (private eller offentlige steder, eller arbejdspladsen) og for alle mennesker, og kan begås af alle inklusiv partner, ægtefælle, kollega, arbejdsgiver, ven, bekendt eller en fremmed. Kvinder og personer med ikke-binære kønsorientering kommer ud for det oftere end mænd, mens det ofte er mænd som begår seksuel vold.

Institutionel diskrimination: Begreberne 'institutionaliseret diskrimination' og 'institutionaliseret vold' dækker alle negative eller nedladende handlinger og/ eller vilkår og/ eller politikker og/ eller eksklusioner som pålægges af statslige institutioner og myndigheder, media, private virksomheder, organisation osv. overfor mennesker på baggrund af deres etniske oprindelse, hudfarve, sprog, religion, migrationsbaggrund, køn/ kønsudtryk, seksualitet, handicap, alder osv.

Nedladende behandling: 'Nedladende' behandling er den behandling, hvor en person fornærmer eller ydmyger en anden. Det kan være verbalt eller non-verbalt og det kan indeholde fornærmelser, råb, gestikulationer, lyde osv.

Hadesnak: 'Hadesnak' er den tale som angriber og/ eller fornærmer og/ eller laver formodninger/ generaliseringer og/ eller fremmer diskrimination/ forbrydelser imod en gruppe mennesker baseret på talerens eget had/ fordomme imod en gruppe som deler et fællestræk, som normalt anses for værende marginalt i samfundet. Sådanne karakteristikker kan være etnisk oprindelse, hudfarve, religion, sprog, migrationsstatus, køn/ kønsidentitet, seksuel orientering, handicap, alder osv.

Trusler/ emotionel skade: En 'trussel' er en udtalelse/ advarsel, som agter at påføre smerte, skade, misbrug eller andre fjendtlige/ ubehagelige/ voldelige handlinger mod nogen som en afstraffelse. 'Emotionel skade' kan indebære trusler, råb, emotionelt misbrug, voldeligt sprogbrug, forsømmelse og enhver anden opførsel som resulterer i negativ emotion reaction, som involverer angst, frygt, lidelse, nød og vrede.

Diskrimination opleves ofte i multiple former og ovennævnte former af diskrimination kan overlape hinanden; og faktisk er det præcist dét, der sker. Meget ofte bliver migranter udsat for multipel

diskrimination: en migrant kvinde kan komme ud for racisme og sexismen; en migrant transkvinde kan opleve transfobi og racisme, en muslimsk migrantarbejder kan komme ud for racisme samt religiøs diskrimination osv.

Diskrimination på arbejdspladsen

Diskrimination på arbejdspladsen er en specific diskriminationsform som indebærer alle former for handlinger og opfattelse som fremmer ulig behandling på baggrund af en persons baggrund og karakteristika (race, etnicitet, kønsidentitet, seksuel orientering, religion, politiske overbevisninger, alder, handicap). En almindelig form for mobning på arbejdspladsen, som ofte rammer kvinder, er seksuel mobning.

Kombinationen af flere end bare en grund til diskrimination leder til multipel diskrimination, som vedrører de fleste arbejder som bliver diskrimineret. For eksempel, migrante kvindelige arbejdere oplever multipel diskrimination både på baggrund af deres race, national og etnisk oprindelse, og deres køn.

Der skelnes mellem to slags diskriminationer på arbejdspladsen: direkte og indirekte. **Direkte diskrimination** er når en arbejdstager eller en gruppe arbejdstagere bliver behandlet værre end andre på grund af deres baggrund/ karakteristika. For eksempel får de mindre i løn end andre, som udfører samme arbejde, har samme kvalifikationer, anciennitet osv. **Indirekte diskrimination** er når en regel, beslutning, politik, kriterie eller praksis, som ved første øjekast forekommer neutral fordi den omfatter alle, i virkeligheden leder til diskrimination når det bliver anvendt, idet det har negative indflydelse på arbejdere med en specifik baggrund/ karakteristika

Typiske diskriminationshandlinger på arbejdspladser

Psykologisk mobning (også kendt som chikane) er en form for vold og defineres som intentionelt misbrug af magt overfor en person eller en gruppe personer med det formål at skade dem fysisk og/ eller mentalt, og/eller intellektuelt, og/ eller etisk, og/ eller i forhold til den sociale udvikling af gruppen. Det vigtigste ved denne form for diskrimination er varighed, hyppighed og gentagelse. I andre ord, er dette ofte et resultat af længerevarende, akkumulative og gentagende opførsel eller episoder (gestikulationer, ord, attituder og adfærd), som altså gør skade på en persons værdighed og mentalt velvære grundet gentagelse og systematiserede brug. Disse angreb sniger sig ofte ind og er svære at bevise og identificere. Den skade som kommer ud af det, er ikke nødvendigvis på personens fysiske helbred, selv om psykologisk mobning nogle gange indebærer fysisk vold også, eller har langsigtede effekter på den enkelte M.-F. Hirigoyen (2002) identificerer fire kategorier af attituder som udgør moralsk chikane:

Uretfærdighed i arbejdsvilkår: Systematisk stillen af spørgsmål ved alle beslutninger en person tager, overdreven eller uretfærdig kritik i forhold til deres arbejde, systematisk tildeling af opgaver som overgår deres evner, er umulige at udføre, og fjernelse af ansvar.

Isolation og benægtelse af kommunikation: Arbejdsgiver/ kollegaer tiltaler ikke længere offeret og kommunikerer kun med dem på skrift eller igennem andre. Vidners tilstedeværelse er underordnet og offeret føler ofte segregation/ isolation/ marginalisering.

Benægtelse af værdighed: Det kan indeholde hånlige opførsel overfor offeret, nedladende kommentarer, spredning af rygter og fornærmende udtalelser. Man omtaler det også som 'nedladende behandling' hvor personen bliver fornærmet, skældt ud osv.

Verbal, fysisk og seksuel vold: Kan indeholde trusler om fysisk vold, grovheder, chikane, og uden for arbejdspladsen fysiske angreb.

Selvom diskrimination er rimelig udbredt i sektoren, er det kun et fåtal af migranter som rapporterer eller tager loven i brug i forhold til diskrimination og ulig behandling på arbejde. Til sammenligning formår fagbevægelsen eller andre civile organisationer heller ikke, igennem overenskomstaftaler, at vedtage en mere kritisk tilgang hvad angår opnåelse af effektiv bekæmpelse af diskrimination og ulig behandling på arbejdspladser. Udvikling og fremme af mangfoldighed betragtes derfor fortsat som effektiv i bekæmpelsen af diskrimination.

Barrierer for afrapportering/ reaktion på diskrimination

Ofre for diskrimination vil muligvis ikke anmelde det på grund af frygt og/ eller på grund af manglende viden om tilgængelige handlemuligheder, mekanismer osv. som kan tages i brug og som skyldes manglende viden om diskrimination.

Det er meget ofte svært for ofrene at identificere hvad det er, de har oplevet som diskriminerende fordi de ikke har nok viden om, hvad diskrimination består af. Diskrimination og dens former og handlinger er beskrevet tidligere i dette modul.

Mekanismer og værktøjer for reaktion på diskrimination vil blive diskuteret senere.

Fælles grund for manglende afrapportering/ anmeldelse af diskrimination er frygt for udvisning eller fængsling. Ofre for racistisk diskrimination eller hadforbrydelser er ofte illegale migranter, som ikke vil i kontakt med politiet, idet politiets praksis indebærer fængsling af illegale migranter. Selv dem med lovligt ophold rygter, da de er bekymrede for at deres opholdstilladelse så kan blive inddraget. De frygter også at miste deres job eller at de får andre konsekvenser for deres kollegaer/ arbejdsgiver/ overordnede. En sådan frygt er velbegrundet, da der har være adskillige tilfælde af de sager.

Ifølge civile organisation så oplever LGBTIQ* personer også en høj grad af diskrimination. Men alligevel bliver homofobisk/ bifobisk/ transfobisk diskrimination kun meget sjældent anmeldt. Det er fordi LGBTIQ* personer frygter yderligere stigmatisering som følge af afsløring af deres seksuelle orientering og/ eller kønsidentitet.

Det er ikke ualmindeligt, at offeret retfærdiggør gerningsmandens handlinger (især hvis det drejer sig om familiemedlemmer, kollegaer, partnere eller venner),

I nogle tilfælde melder ofrene, at de accepterer angrebene som en del af deres hverdag, og er derfor modvillige mod at stå frem og kæmpe for deres rettigheder. På den anden side er der nogen som ikke tror en anmeldelse ville nytte eller bringe nogen positive forandring for dem individuelt eller for deres fællesskab generelt. Det stammer primært fra manglende handling fra myndighederne i diskriminationssager.

Som resultat af alt det ovennævnte, bliver diskriminationshandling kun meget sjældent rapporteret, og derfor er det begrænset hvor meget man gør i forhold til dens konsekvenser og årsager.

Hvordan anmelder man diskrimination

Statsmyndigheder

Ligebehandlingsnævnet

Det er gratis at klage til Ligebehandlingsnævnet.

Krav om retlig interesse

Som udgangspunkt kan alle klage til Ligebehandlingsnævnet. Dog gælder der et krav om retlig interesse. Det betyder, at du selv skal være direkte berørt af den forskelsbehandling, som du klager over.

Partsrepræsentanter

Du kan selv stå for sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet, eller du kan være repræsenteret af en partsrepræsentant. Det kan for eksempel være en advokat, en faglig organisation eller en privatperson. Hvis din partsrepræsentant ikke er advokat, skal du sende en fuldmagt sammen med klagen. Du skal selv dække eventuelle udgifter til en partsrepræsentant.

Det fagretlige system

I nogle tilfælde er der mulighed for, at din faglige organisation kan indbringe din sag for faglig voldgift eller for Arbejdsretten. I sådanne tilfælde kan Ligebehandlingsnævnet ikke behandle din klage.

Hvis du er medlem af en faglig organisation, og hvis du sender en klage til os, vil vi derfor gerne have dokumentation for, at din faglige organisation ikke kan eller vil behandle din sag i det fagretlige system.

Udnyt de administrative klagemuligheder

Før du kan klage til Ligebehandlingsnævnet, skal du have udnyttet eventuelle administrative klagemuligheder.

For mere information: <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet>

Aktivitet A: At udøve intervention

Tid: 30 minutter

Materialer:

Penne

Skrivehæfter

VEJLEDNING

- 1) Underviseren beder deltagerne dele sig i to arbejdsgrupper.
- 2) En gruppe skal forholde sig til et scenarie hvor en hvid overordnet roser arbejde lavet af en afrikansk medarbejder ved at sige 'husk at arbejde sammen, fordi, jamen du er hvid i min bog'. Den anden gruppe skal forholde sig til et scenarie, hvor en mandlig direktør roser en kvindelige ansat med ordene 'hun arbejder lige så hårdt som en mand'.

- 3) Spørg grupperne om at diskutere de beskrevne scenarier, planlægge strategien for intervention og fremlægge det for de andre i gruppen.
- 4) Underviseren diskuterer med deltagerne begge scenarier, deres fremstilling, tanker og følelser.

Aktivitet B – Case study

Tid: 20-40 minutter

Materialer:

Flipover

Tuscher

Handout 5.1

Skrivehæfter

Penne

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger deltagerne om de vil danne grupper à 3-5 i hver.
- 2) Underviseren uddeler handout 5.1 til deltagerne og beder dem diskutere det i deres gruppe.
- 3) Underviseren beder grupperne fremlægge deres fund.
- 4) Underviseren diskuterer deres fund og tilføjer hvis nødvendigt.

HANDOUT 5.1

*En handicappet medarbejder betror sig til dig om, at hun tror arbejdspladsen er ableist (**diskrimination til fordel for 'sunde' kroppe**). Hun deler ableist kommentarer med dig, som hun har hørt andre kollegaer og overordnede ytre, både direkte i forhold til hende med også mere generelt. Hun synes heller ikke, at tilgængeligheden er særligt god i virksomheden. Hun føler, at man ville have gavn af noget undervisning i mangfoldighed, men har de ikke svært ved selv at skulle foreslå det, da hun er bekymret for, at hun så vil blive mødt med kritik. Hvad gør du?*

UNDERVISERENS NOTER

Spørgsmål til diskussion:

- *Har du/ nogen du kender oplevet en lignende situation som den, der beskrives i handout'en? Hvad skete der og hvordan blev det behandlet? Hvad blev resultatet?*
- *Hvordan kunne en sådan sag også behandles?*
- *Hvordan kan du vise støtte?*
- *Hvordan kan du engagere kollegaer/ overordnede til også at være støttende?*
- *Burde du gribe ind?*

Som en fysisk sund person, er du i en privilegeret position både på arbejdspladsen men også ude i samfundet. Du har valgt om at ignorere dit privilegie eller til at bruge det og bidrage til et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig trygge og godt tilpas.

Start med at spørge, hvad de selv ser som værende af ableist karakter. Hvis din interesse ved at lytte til din kollega og lære af hende. Spørg hvordan hun synes, at det kunne blive bedre.

Overvej hvordan konteksten er på din arbejdsplads. Nogle kontekster er mere besværlige end andre, og nogle er mere accepterende end andre. Hvis du er usikker på hvordan du kan forholde dig i en sådan situation kan du kontakte en organisation/ gruppe af handicappede og spørge, online eller i virkeligheden.

Overvej hvordan du kan forbedre egen opførelse. Vær opmærksom på ableist sprogbrug, kommentering, og adfærd og gør et bevidst forsøg i at stoppe det.

Overvej at tage en drøftelse af ableist emner på arbejdspladsen med andre kollegaer og overordnede i forsøg på at gøre arbejdspladsen mere rummelig i forhold til tilgængelighed/ adgang og tryghed. Du må ikke diskutere din kollegas bekymringer på en sådan måde som kunne afsløre, at hun har klaget til dig.

Overvej om du kan foreslå mangfoldighedsundervisning som din egen ide/ initiativ. Prøv at overbevise kollegaer og overordnede om dens brugbarhed.

Kontakt organisationer/ grupper af handicappede og bed om deres indsigt.

Hvis din virksomhed har en HR afdeling, prøv så at foreslå din kollega at kontakte dem. Hvis hun ikke vil, kan du selv gøre det. Oplys om problemerne og eventuelle forslag til løsninger. Igen, pas på med at afsløre din kollega, som har klaget til dig.

MODUL 10: OPSUMMERING

Tid: 30 minutter

Formål:

- Opsummering af centrale koncepter.
- Opsummering af hvordan man kan identificere diskrimination.
- Opsummering af vigtigheden af mangfoldighed.
- Test af deltagernes forståelse af fremstillede koncepter.
- Tydeliggøre enhver uklarhed.

VEJLEDNING

- 1) Underviseren opsummerer de vigtigste koncepter og holder fokus på vigtigheden af mangfoldighed og hvordan man kan identificere diskrimination.
- 2) Underviseren stiller spørgsmål for at afklare deltagernes forståelse.
- 3) Underviseren spørger deltagerne om at de har spørgsmål eller kommentarer til forløbet.
- 4) Underviseren besvarer spørgsmål eller kommentarer, så ingen koncepter forbliver uklare.
- 5) Underviseren opfordres til at bruge aktiviteterne herunder, afhængigt af tiden og om de bruger den udvidede version eller ej, samt hvad de vurderer som gavnligt for gruppen.

Activitet A

Materialer:

Penne

Skrivehæfter

Power point slides (all)

VEJLEDNING:

- 1) Underviseren deler deltagerne i grupper. Antallet af deltagere i grupperne er fleksibelt.
- 2) Hver gruppe får et kort, som følger:
 - Hvad er stereotyper og fordomme, og hvordan påvirker de vores liv og fællesskaber?
 - Hvad er forskellen mellem diskrimination og fordom? Kan du give nogle eksempler?
 - Kan du beskrive mindst tre eksempler på mangfoldighed?
 - Kan du give eksempler på fordele og udfordringer ved mangfoldighed i SMVer?
 - Kan du nævne mindst et EU Direktiv, og en nationallov til fremme og beskyttelse af mangfoldighed på arbejdspladsen?
 - Hvad er din definition af respektfuld og tolerant opførsel?
 - Hvorfor tror du, det er vigtigt at fremme mangfoldighed i arbejdsrelationer/ kollektive forhandlingssystemer?
 - Hvordan kan du anmelde diskrimination?
- 3) Underviseren beder grupperne diskutere deres spørgsmål og udvælge en talsperson.
- 4) Underviseren spørger talspersonen fremlægge gruppens konklusioner.
- 5) Underviseren tager noter og diskuterer, hvis nødvendigt, især for at oplyse om uklare koncepter.

MODUL 11: EVALUERINGER OG KONKLUSIONER

Tid: 15 minutter

Formål:

- At deltagerne udfylder evalueringsskemaer.
- At gennemgå forventninger og undersøge, hvorvidt de er blevet imødekommet.

Materialer:

Penne

Evalueringsskemaer

VEJLEDNING

- 1) Underviseren spørger deltagerne om feedback – indtryk, følelser. Underviseren kan stille spørgsmål som fx:
 - Hvad føler du lige nu?
 - Synes du, undervisningsforløbet har været brugbart? Hvordan?
 - Har du lært noget nyt i dag?
 - Har du planer om at bruge den information, du har fået i dag? Hvordan?
 - Er der noget, du ikke brød dig om i dette forløb?
 - Nævn de vigtigste ting fra dette forløb for dig.
- 2) Underviseren tager noget og diskuterer, hvis nødvendigt.
- 3) Underviseren uddeler evalueringsskemaer og spørger om anonym besvarelse, og opfordrer dem til at svare sandfærdigt og dele deres feedback, inklusiv negative kommentarer.
- 4) Underviseren opfordres til at bruge aktiviteterne herunder, afhængigt af deres tid, og om de anvender den udvidede version eller ej, samt hvad de vurderer som gavnligt for gruppen.

Aktivitet A

Materialer:

Vejledning

- 1) Underviseren beder deltagerne blande sig vilkårligt i lokalet.
- 2) Imens de flytter sig rundt i lokalet, spørger underviseren dem lige pludseligt om at stoppe der, hvor de er, og dele med personen foran dem/ tættest på dem, et øjeblik under forløbet hvor den person bare strålede igennem.
- 3) Gentag flere gangen, så at alle i rummet får feedback og støtte fra forskellige i gruppen.
- 4) Hvis der er ulige antal deltagere, må underviseren bruge sig selv i forhold til den person, der står alene.

EKSTRA MATERIALE

Acquaye, A. *4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2017/11/black-woman-in-a-white-office/>

CERD Committee. *Concluding Observations on the Twenty-Third and Twenty-Fourth Periodic Reports of Cyprus*. 12/5/2017. http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/CYP/INT_CERD_COC_CYP_2747_2_E.pdf

Charalambidou, N., Kossiva, A., Papadopoulou, A., Pasha, F.D. & Polili, O. *2009 ENAR Shadow Report – Racism in Cyprus*. 2009. <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/publications/Cyprus.pdf>

ENAR with the support of KISA. *Racist Violence in Cyprus*. 15/9/2016. <https://kisa.org.cy/racist-violence-in-cyprus/>

Gisele, A. *5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2016/06/questions-for-anti-racist-orgs/>

Hunt, V., Layton, D. & Prince, S. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014. <https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx>

Jakubowski, K. *Diversity Is Not a Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/02/dismantling-oppression-at-work/>

KISA. *The Position of Migrant Women in Cyprus*. 30/9/2009. <https://kisa.org.cy/30-09-2009-kisa-report-the-position-of-migrant-women-in-cyprus/>

KISA. *Asylum Procedures and Reception Conditions in Cyprus*. 1/5/2011. <https://kisa.org.cy/01-05-2011-kisa-report-asylum-procedures-and-reception-conditions-in-cyprus/>

KISA. *Minority Rights: A Contribution to the Cyprus Problem*. 3/8/2011. <https://kisa.org.cy/minority-rights-a-contribution-to-the-cyprus-problem/>

KISA. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) Shadow Report 2012*. 25/6/2012. <https://kisa.org.cy/25-06-2012-kisa-report-convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-discrimination-against-women-cedaw-shadow-report-2012/>

KISA & Cyprus Stop Trafficking. *Universal Periodic Review of the Human Rights Council: Report on Cyprus*. 20/6/2013. <https://kisa.org.cy/20-06-2013-kisa-cyprus-stop-trafficking-report-universal-periodic-review-of-the-human-rights-council-report-on-cyprus/>

KISA. *Alternative Report Submitted to the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination*

(CERD). 9/8/2013. <https://kisa.org.cy/09-08-2013-kisa-report-international-convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-racial-discrimination-alternative-report-on-cyprus/>

KISA. *Alternative Report submitted to the UN Committee Against Torture (CAT) – 52 Session (28.04. – 23.05.2014)*. 29/4/2014. <https://kisa.org.cy/29-04-2014-kisa-report-convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading-treatment-or-punishment-52-session-28-april-2014-23-may-2014/>

KISA & Turkish Cypriot Human Rights Foundation. *Mapping Out the Situation of Labour Trafficking In Cyprus*. 9/12/2014. https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/12/map_report.pdf

KISA. *National Report on Hate Crime Monitoring*. 17/2/2017. <https://kisa.org.cy/national-report-on-hate-crime-monitoring/>

KISA. *Report Submitted to the Council of Europe's Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*. 27/4/2017. <https://kisa.org.cy/report-submitted-to-the-council-of-europes-committee-for-the-prevention-of-torture-and-inhuman-or-degrading-treatment-or-punishment/>

Kossiva, A., Papadopoulou, A. & Polili, O. *2007 ENAR Shadow Report – Racism in Cyprus*. 2007. https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session6/CY/KISA_CYP_UPR_S06_2009_ActionforEqualitySupportAntiracism_Annex6.pdf

Ngozi Adichie, C. *Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2014/10/the-danger-of-a-single-story/>

Ogden Trotta, S. *5 Ways to Build Empathy In Our Communities*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2013/02/5-ways-to-build-empathy-in-our-communities/>

Ombudsperson. *Position Of The Ombudsperson In Her Capacity As National Human Rights Institution On The Regime Of Domestic Workers In Cyprus* (in Greek). 2/7/2013. http://www.ombudsman.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/index_new/index_new?OpenFormB

Rios, C. *You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/05/diversity-transforms-us/>

Smith, M. & Weidman Powers, L. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016. <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

The RSA and Brené Brown. *An Animated Lesson on Empathy – And Why It's More Supportive Than*

Sympathy, by in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/12/empathy-versus-sympathy/>

