

# MODUL 7: AT PROMOVERE MANGFOLDIGHED OG BEKÆMPE DISKRIMINATION

**Tid:** 30 minutter

**Formål:**

- At øge deltagerne 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) *empathia* (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 prosociale (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 på 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.