
Fjölmenningarsetur

Multicultural Information Centre

FJÖLBREYTNIN AUÐGAR

Samtal um góða þjónustu
í samfélagi margbreytileikans

Kennsluefni unnið af
Guðrúnu Pétursdóttur, InterCultural Ísland,
fyrir Fjölmenningarsetur

2020

Formáli

Velkomin á þjálfaranámskeið og kynningu á kennsluefni vegna námskeiðsins ***Fjölbreytnin auðgar - Samtal um góða þjónustu í samfélagi margbreytileikans.***

Námskeiðið er haldið á vegum Fjölmenningsseturs og er fyrst og fremst ætlað símenntunarstöðvum um land allt.

Fjölmenningssetur hefur það hlutverk að greiða fyrir samskiptum fólks af ólíkum uppruna og efla þjónustu við innflytjendur sem búsettir eru á Íslandi.

Meðal annars er það hlutverk Fjölmenningsseturs að framfylgja ýmsum aðgerðum í Framkvæmdaáætlun í málefnum innflytjenda og einnig vissum aðgerðum Byggðaáætlunar er lúta að málefnum innflytjenda eða fjölmenningsar.

Aðgerð A.13 í Byggðaáætlun 2018 - 2024 heitir ***Nærþjónusta við innflytjendur*** og eru framkvæmdaraðilar þeirrar áætlunar Fjölmenningssetur og símenntunarstöðvar. Þar segir m.a. eftirfarandi:

Undirbúa skal fræðslu og þjálfun sem eflir starfsfólk ríkis og sveitarfélaga til að veita sérfræðiaðstoð og stuðning í málefnum innflytjenda.

Aðgerð A.4. í Framkvæmdaáætlun í málefnum innflytjenda 2016 - 2019 heitir ***Fræðsla til starfsfólks ríkis og sveitarfélaga.*** Markmið þeirrar aðgerðar er eftirfarandi:

Að auðvelda aðgengi innflytjenda að opinberri þjónustu og efla faglega þekkingu starfsfólks á menningarnæmi og – færni.

Í ljósi þessara aðgerða var ákveðið að setja saman námskeið sem ætlað yrði starfsfólki ríkis og sveitarfélaga, þá sérstaklega þeim sem eru í framlínu þjónustustofnana og sérfræðinga í nærþjónustu. Starfshópur skipaður fulltrúum frá bæði sveitarfélögum og símenntunarstöðvum markaði stefnuna og setti niður þau námsmarkmið sem slíkt námskeið þyrfti að uppfylla. Í kjölfarið var ákveðið að fá Guðrúnu Pétursdóttur hjá Intercultural Iceland (www.ici.is) til þess að semja námsefnið, en hún hefur sérhæft sig í fjölmenningsarlegri kennslu og samvinnunámi.

Ákveðið var að námskeiðspakinn skyldi afhentur símenntunarstöðvum um land allt til kennslu. Þar sem námsefnið snertir á vandmeðförnum málefnum og mikið lagt uppúr samvinnunámi þá þótti mikilvægt að fulltrúar frá símenntunarstöðvum fengju góða kynningu og þjálfun í kennslu námskeiðsins. Slík þjálfun er nú haldin í boði Fjölmenningsseturs þann 2. september 2021. Kennari þjálfaranámskeiðs er Guðrún Pétursdóttir.

Einnig tekur Fjölmenningssetur að sér að kynna námskeiðið fyrir sveitarfélögum og stofnunum, um leið og yfirmenn eru hvattir til að senda starfsfólk sitt á námskeiðið. Fyrsta skrefið var að bjóða þeim sveitarfélögum sem tekið hafa þátt í samstarfsvinnu fjölmenningsarfulltrúa, að senda fulltrúa sinn á fyrrnefnt þjálfaranámskeið. Vonast er til að viðkomandi sveitarfélög muni í kjölfarið sýna áhuga á að senda starfsfólk sitt á námskeiðið.

Linda Dröfn Gunnarsdóttir, verkefnastjóri þróunarverkefna

Efnisyfirlit

Handbók

Inngangur

Undirbúningur

Um námskeiðslýsingarnar

Gagnlegar ábendingar

Lykilhugtök

Heimildir

Námskeiðslýsingar

Glærur

Verkefni

Inngangur

Stofnanir og vinnustaðir hafa margar og mismunandi ástæður fyrir því að vilja tryggja að starfsfólk þeirra hljóti fræðslu um kosti fjölbreytileikans og gegn hverskyns mismunun, fordómum og rasisma. Fyrir opinbert starfsfólk er það sérstaklega mikilvægt vegna þeirrar miklu ábyrgðar sem liggur á þeirra herðum að sinna öllum viðskiptavinum eða skjólstæðingum af sömu virðingu og vinsemd og til að uppfylla örugglega skyldu sína til upplýsingagjafar til allra. Rannsóknir sýna fram á að regluleg upplifun fólks af mismunun, fordómum og rasisma er tengd ýmsum heilsufarsvandamálum, bæði andlegum og líkamlegum.¹ Einnig er ávinningur af slíkri fræðslu fyrir stofnunina eða vinnustaðinn sjálfan og því hafa yfirmenn stundum væntingar um að fræðslan muni leysa öll möguleg vandamál tengd rasisma, mismunun og fordómum. Af mörgum ástæðum munu sumir þátttakendur vera ófúsir eða andsnúnir þátttöku á slíku námskeiði. Þeir gætu jafnvel látið í ljós fjandsamlega hegðun og truflað tækifæri annarra þátttakenda til að velta fyrir sér og ræða þetta mikilvæga málefni. Það er því er afar mikilvægt að viðkomandi leiðbeinandi undirbúi sig vel áður en hafist er handa við að bjóða upp á slík námskeið og að hafa í huga að jafnvel þótt sumir þátttakendur séu ófúsir til þátttöku getur slíkt námskeið haft afar jákvæð áhrif fyrir aðra, bæði sem opinbert starfsfólk og sem þátttakendur í fjölbreyttu samfélagi.

Eins og glöggst má sjá á námskeiðslýsingunni og kennsluleiðbeiningum er mikil áhersla lögð á virkni og samvinnu þátttakenda, ýmist í þörum eða litlum hópum en slíkar aðferðir hafa reynst sérstaklega gagnlegar á námskeiðum þar sem þátttakendur eru ekki endilega fúsir eða áhugasamir til þátttöku. Samvinnunámsverkefni gera þátttakendum kleift að takast á við málið í sameiningu, sem er sterkara verkfæri við viðhorfsbreytingu en einfaldlega að leiðbeinandinn miðli sinni þekkingu. . Að auki hefur sýnt sig að samvinnunámsaðferðir eins og hér er beitt er besta leiðin til viðhorfsbreytinga.² Þegar kemur að því að vinna með ólík viðhorf þátttakenda er reynslan sú að því meiri tíma sem þátttakendur fá til að ræða málín í litlum hópum og þannig að komast að niðurstöðum sjálfir (frekar en að leiðbeinandi gefi þeim svörin) því líklegra er að þeir séu opnir fyrir viðsýnni og opnari viðhorfum. Í námskeiðslýsingunum sem hér eru kynntar er sérstaklega reynt að ná með áhrifaríkum hætti til allra þátttakenda (ekki síst þeirra þeirra sem eru ófúsir til þátttöku) með því að styðjast við:

- Samvinnu og virkra lærdómsleiða, sem gera þátttakendum kleift að fræða sig sjálfir og hugsa gagnrýnið
- Ámælislausrar nálgunar, sem kemur í veg fyrir að þátttakendur fari í vörn, líði eins og þeim sé ógnað, verði reiðir eða niðurlægðir
- Sérfræðiþekkingar leiðbeinanda
- Kennsluaðferða og innihalds, sem styður við og þjálfar fjölmennningarlega færni þátttakenda.

¹ Paradies Y, Ben J, Denson N, Elias A, Priest N, Pieterse A, et al. (2015). Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. PLoS ONE 10(9)

² Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck_Green_AnnRev_2009.pdf

Eindregið er mælt með ef mögulegt er að koma því í framkvæmd, að tveir leiðbeinendur leiði slík námskeið saman þar sem það getur gefið leiðbeinendum stuðning við undirbúning og framkvæmd. Ef fordómafullir eða ófúsir þátttakendur eru þátttakendur á námskeiðinu getur stundum verið nóg að annar leiðbeinandi taki við umræðunni ef hún er komin í þrot og eins er líklegra að tveir hafi meiri bakgrunnsupplýsingar sem nauðsynlegar eru heldur en ef einn leiðbeinandi leiðir námskeiðið.

Það sem hugsanlega þó skiptir mestu máli þegar farið er af stað með námskeið líkt og það sem hér liggur fyrir eru viðhorf kennarans eða leiðbeinandans til fjölbreytileikans, innflytjenda og flóttafólks og fólks af öðrum þjóðernisuppruna en meirihlutaþjóðinni. Námskeið sem þetta mun þannig ekki gagnast mikið ef leiðbeinandinn er ekki bæði víðsýnn öruggur um viðhorf sín gegn hverskyns fordómum og rasisma og hefur vilja og áhuga á að bæta stöðu innflytjenda og fólks af öðrum þjóðernisuppruna í samfélaginu og þá sérstaklega í samskiptum við opinberar stofnanir. Viðhorf og ástríða kennarans/leiðbeinandans fyrir efninu er alltaf lykillinn að árangri námskeiðsins.

Undirbúningur

Á námskeiðum sem þessu er mikilvægt að hafa kynnt sér vel ákveðnar bakgrunnsupplýsingar svo innihaldið sé örugglegaviðeigandi og sannfærandi. Að lágmarki myndi leiðbeinandinn vilja kynna sér vel:

- Nýlegar og gagnrýnar kenningar og rannsóknir um fjölmenningu, fordóma, staðalmyndir og rasisma
- Dæmi um nýleg og þekkt fréttamál sem geta ýtt undir fordóma og spennu og bakgrunnsupplýsingar um sannleikann að baki málunum sem um ræðir. Jafnvel þó ekki sé fjallað um þessi mál á námskeiðinu er ekki ólíklegt að þau komi upp í umræðunni og þá er mikilvægt að þekkja staðreyndirnar en það sama á við um næsta lið.
- Tölfræði um fjölda innflytjenda og ójöfnuð á þínu svæði t.d.:
 - Mannfjöldaupplýsingar
 - Mynstur og þróun fólksflutninga
 - Tölfræði um rasisma á sviðum eins og atvinnu, heilsu og húsnæði ef slíkar upplýsingar eru til staðar

Vefsíðan Eurostat website er góð upplýsingaveita um tölfræði allra Evrópulandanna - <https://ec.europa.eu/eurostat>

Í lok þessarar handbókar eru nokkur lykilhugtök skilgreind en hafa ber í huga að þetta eru aðeins stuttar einfaldar skilgreiningar og eru leiðbeinendur hvattir til að afla sér frekari þekkingar á efninu. Þar er einnig að finna ítarlegan lista yfir lesefni sem leiðbeinendur eru hvattir til að skoða og finna sér lesefni við hæfi en það mun án efa auka sjálfsöryggi leiðbeinandans ef viðkomandi hefur aflað sér slíkrar þekkingar áður en þau byrja.

Þó hægt sé að nota þennan námskeiðspakka aftur og aftur, þarf yfirleitt að uppfæra þekkingu sína á málefnum reglulega. Það er einnig brýnt að tryggja að allar upplýsingar sem styðja við efnið, staðreyndir, tölfræði o.s.frv. séu byggð á nýjustu upplýsingum.

Eftir að hafa kynnst sér vel bakgrunnsupplýsingar er mikilvægt að fara vel yfir námskeiðslýsinguna, framkvæmd mismunandi verkefna og tímasetningar. Best er ef leiðbeinendur geta farið í gegnum prógrammið með samstarfsfólki áður en það er boðið opinberum stofnunum.

Hvað þarf að undirbúa áður en hafist er handa?

1. Lesið bakgrunnsupplýsingar um fjölbreytt samfélög, fordóma, rasisma, tölfræði og stöðu mála í ykkar samfélagi (sjá leslista í lok þessa handbókar)
2. Lesið vel yfir námskeiðslýsingar, verkefni og glærur og gangið úr skugga um að þið skiljið lýsingarnar vel
3. Prófið að fara í gegnum námskeiðið með samstarfsfólki eða öðrum sem þú þekkir vel
4. Fáid upplýsingar um fjölda þátttakenda, nöfn þeirra og hlutverk á vinnustaðnum (deild)

5. Prentið út allt efni sem nauðsynlegt er fyrir námskeiðsdaginn. Það eru öll verkefni í sama fjölda og þátttakendur eru. Sum verkefni, eins og t.d. verkefni 4, þarf að prenta út einu sinni í 5 eintökum en síðan er hægt að nota þau aftur og aftur. Aðeins þarf að prenta út svarblöðin fyrir hvern hóp
6. Safnið saman öllu aukaefni sem nauðsynlegt er. Gott er að hafa tilbúinn kassa eða tösku með stórum kartonblöðum, hvítum A-4 blöðum, ritföngum, túss, skærum og öðrum föndurvörum og hvít kort fyrir Demants-verkefnið. Fyrir lengra námskeiðið getur líka verið gott að hafa t.d. hatta, húfur, sólgleraugu eða aðra leikmuni

Ef þið ætlið að nota samvinnunámshlutverk, þarf að útbúa þau fyrir fram.

7. Ákveðið hópana. Í þara verkefninu um virðingu vinna þau með þeim sem situr við hlið þeirra en mikilvægt er að vera vakandi fyrir því að allir hafi viðmælanda. Í verkefni 2 og 4 hefur leiðbeinandi þegar sett saman hópana og ákveðið hlutverkin ef ætlunin er að nota þau. Hóparnir eru settir saman þannig að fólk frá ólíkum deildum, af ólíkum uppruna, kyni og valdastöðu innan vinnustaðarins er sett saman í hóp. Í seinna verkefninu eru hóparnir brotnir upp í nýja hóp, helst þannig að enginn sé með sama fólkinu og síðast.
8. Undirbúið rýmið. Í rýminu þarf að vera skjávarpi, tafla og nóg rými til að vinna í hópum án þess að næsti hópur sé mjög nálægt. Einnig þarf að vera rými til að mynda hringinn í Hringekjunni eða ganga um í Bingóinu. Ef það rými er ekki til staðar, má fara fram í matsal eða út í garð eða plan í góðu veðri.

Best er að stilla rýminu þannig upp að þátttakendur geti séð vel á skjáinn og töfluna og sjái og heyri vel í leiðbeinanda þegar innlögn fer fram en geti svo fært sig yfir á frekar lítil borð fyrir samvinnuverkefni. Frekar lítil borð eru mikilvæg til að þátttakendur sitji nær, heyri vel í hvert öðru og sjái og geti haft hendur á verkefninu sem unnið er að (t.d. röðuninni í Demantsverkefninu)

Ef ekki er aðstaða til að hóparnir færi sig að borðum fyrir samvinnuna, er annar möguleiki að setja rýmið upp með 4-5 stólum í kringum borð, gefa borðunum númer og síðan munu þátttakendur færa sig milli borða þegar þeir sjá í hvaða hópi þeir eiga að vinna.

Námskeiðslýsingar

Í skjalinu „Námskeiðslýsing“ eru gefnar lýsingar á tveimur námskeiðum. Annars vegar námskeiði sem tekur 4 klukkustundir, með einu hléi og hins vegar námskeið sem tekur 8 klukkustundir með tveimur hléum og matartíma.

Námskeiðin og verkefnin eru hönnuð þannig að ef kosið er að bjóða upp á tvisvar sinnum 4 tíma, þá er best að skipta lengra námskeiðinu um hádegið en ekki nota styttra námskeiðið fyrri daginn og seinni hluta lengra námskeiðsins seinni daginn.

Kennsluleiðbeiningar má finna inn í námskeiðslýsingunni en vísað er til verkefna með númeri verkefnanna. Þannig þarf leiðbeinandi ekki að fara á milli skjala til að sjá lýsinguna. Í skjalinu með námskeiðslýsingunni er einnig tekið fram hvaða efni er nauðsynlegt, vísað til viðkomandi glæra (ef kosið er að nota þær), nefnt hvað gæti komið upp á, hvaða svör væru möguleg (til vara fyrir leiðbeinanda ef þátttakendum dettur ekkert í hug sjálfum) og hugmyndir að umræðum eftir verkefnin. Þessar leiðbeiningar eru aðeins til hliðsjónar þar sem hóparnir eru ólíkir, umræður geta þróast á alla mögulega vegu og leiðbeinendur augljóslega með sína eigin þekkingu og reynslu.

Meðfylgjandi glærur eru til hliðsjónar en vissulega er alltaf betra ef leiðbeinandi býr til sínar eigin glærur út frá eigin þekkingu og áherslum.

Í námskeiðslýsingunni kemur alltaf fram sá tími sem er áætlaður fyrir hvert verkefni. Ráðlegt er að reyna að halda þessum tímasetningum til að enda ekki með því að þurfa að hætta áður en lokaumræða hefur átt sér stað en hún er mjög mikilvæg. Tíminn sem fer í hvert verkefni er m.a. háður fjölda þátttakenda og umræðugleði þeirra. Það er ekki endilega ráðlegt að stöðva gagnlegar og uppbyggjandi umræður sem náð hafa ákveðnu flæði og leiðbeinanda finnst auka skilning og meðvitund þátttakenda en þó þarf stundum að stöðva þær ef þær eru ekki lengur að skila neinu uppbyggilegu. Ef hóparnir eru litlir (og þá fáar kynningar) mun námskeiðið taka styttri tíma og þá er hægt að gefa þátttakendum meiri tími til umræðna.

Námskeiðslýsingarnar og tímasetningarnar gera ráð fyrir í mesta lagi 25 þátttakendum og best er ef þátttakendur eru ekki færri en 8-10 þannig að allavega sé mögulegt að búa til tvo hópa. Ef fjöldi þátttakenda er mikið meiri en 25 er ráðlegra að sleppa alveg einu verkefni frekar en að stytta tíma þeirra verkefna sem lýst er í námskeiðslýsingunum.

Námskeiðin eru hönnuð þannig að þau ná til mjög almenns hóps þátttakenda. Í verkefnalýsingunum er yfirleitt vísað til vinnustaðar og viðskiptavina eða skjólstæðinga. Hugsanlega nota sumir opinberir aðilar önnur orð um þá einstaklinga sem stofnunin er í mestum samskiptum við (nemendur, foreldrar, sjúklingar o.s.frv.) en í þeim tilfellum má nefna í byrjun námskeiðs að átt sé við þá hópa þó að í verkefninu sé talað um viðskiptavinum eða skjólstæðinga.

Gagnlegar ábendingar

1. Vertu vel undirbúin/n.
 - Lestu allt sem þú getur um mismunun, fordóma, rasisma og kynntu þér íslensk lög og reglur varðandi mismunun
 - Lestu þér til um mikilvæga tölfræði en athugaðu að nota aðeins tölur hagstofunnar varðandi Ísland til að vera viss um að þær séu réttar
 - Kynntu þér vel verkefnin sem notuð eru hér í þessum kennslupakka og gott ráð er að prófa þau einu sinni með samstarfsfólki eða öðrum. Það mun veita þér meira öryggi þegar þú notar þau með óþekktum hópi þátttakenda
2. Skapaðu öruggt andrúmsloft.
 - Taktu á móti hópnum með brosi og óformlegu spjalli
 - Verkefnin byrja á stuttum æfingum til að kynnast, best er ef þú getur tekið þátt í þeim (alla vega ef þú notar Bingó og einnig í Hringekjunni ef hópurinn stendur á oddatölu)
 - Námskeiðið leggur mikla áherslu á virðingu og kosti fjölbreytileikans en ekki gleyma að undirliggjandi vandamálið er oftast fordómar og rasismi þó það sé ekki rætt beint í nafni eða byrjun námskeiðs
3. Enginn er fæddur rasisti.
 - Það er mjög mikilvægt að þátttakendur átti sig á að þegar við tölum um rasisma þá erum við ekki að tala um einhverskonar náttúrulögmál heldur eitthvað sem er lært í gegnum félagsmótun og þarf að skoða í sögulegu samhengi
4. Flestir eru með einhverja fordóma.
 - Það er mismunandi gagnvart hvaða hópum fordómarnir beinast að og hversu viljug við erum til að uppgötva þá og losna við þá. Fyrsta skrefið til að losna við eigin fordóma er að gera sér grein fyrir staðalmyndunum sem þeir byggja á.
 - Athugaðu að tala þó ekki um fordóma sem einhverskonar náttúrulögmál sem við getum ekkert gert við („það er bara mannlegt að vera með fordóma“) heldur leggja áherslu á það félagslega ferli sem á sér stað og leiðirnar sem þeir eru lærðir eftir.
5. Aldrei hrekja þátttakendur „út í horn“ með framkomu þinni eða tilsvörum.
 - Athugaðu að gefa þátttakendum sem sýna fordómafull viðhorf alltaf möguleika á að skipta um skoðun án þess að missa andlitið eða finnast þau niðurlægð.
 - En gerðu þó þátttakendum alveg ljóst að þetta eru ekki þín viðhorf.
6. Markmið okkar er alltaf að halda öllum þátttakendunum á staðnum því einmitt þeir sem hugsanlega vilja ekki vera þarna vegna fordómafullra viðhorfa sinna eru þau sem við viljum að verði um kyrrt og heyri viðhorf annarra þátttakenda.
7. Aldrei fara út í rifrildi eða orðaskak við þátttakendur.

- Ef þú heldur að þau séu aðeins að ögra, leiddu þau hjá þér og beindu allri athygli þinni að þeim sem sýna raunverulegan áhuga á efninu.
8. Ekki predika eða ásaka þátttakendur.
 - Þátttakendur þurfa að hafa á tilfinningunni að þið séuð í þessari umræðu saman en ekki þú að lesa yfir þeim og segja þeim hvernig þau eiga að hugsa eða hvað sé rétt eða rangt.
 - Spurðu spurninga sem leiða til aukins skilnings frekar en að lesa yfir þeim.
 9. Kláraðu alltaf umræðuna. Umræða um jafn viðkvæmt mál efni þarf alltaf að klárast svo fólk fari ekki út af námskeiðinu með óskýran skilning á því sem þar átti sér stað. Markmiðið er alltaf að þau hafi hugsað um og fundið raunhæfar leiðir til að bæta þjónustu sína við fólk af erlendum uppruna. Ef þátttakendur yfirgefa námskeiðið hugsni hefurðu náð því markmiði.
 10. Vertu lausnamiðuð/aður þannig að þátttakendur hafi velt fyrir sér jákvæðum, raunhæfum breytingum sem þau og vinnustaðurinn þeirra geta raunverulega framkvæmt.

Skilgreining nokkurra hugtaka

Það er mikilvægt að taka sér tíma til að koma á sameiginlegum skilningi hugtaka þegar fjallað er um viðkvæm málefni. Hugtök geta haft mismunandi merkingu fyrir fólk og sum hugtök geta verið mjög viðkvæm og tilfinningatengd. Með því að komast að samkomulagi um notkun hugtaka má koma í veg fyrir margan misskilninginn og hjálpa fólki við að gera sig skiljanlegt. Skilgreiningarnar hér að neðan eru ekki „heilagur sannleikur“ og viðurkennd orðanotkun er síbreytileg. Sérstaklega á það við þegar rætt er um ákveðna hóp að leiðbeinendur afli sér upplýsinga um hvaða hugtök eða orð viðkomandi hópar mælast til að séu notuð um þá.

Anti-rasismi (anti-racism):

Orðið lýsir hugmyndafræði og leiðum, sem fólk hefur í frammi til að berjast á virkan hátt gegn rasisma í öllum birtingarmyndum hans, þ.e. bæði duldu hversdags rasisma, stofnana rasisma og skipulögðum rasisma. (sjá umfjöllun um rasisma). Hér er átt við margvíslegar ólíkar leiðir en viðkomandi hefur ákveðið að vera ekki óvirkur áhorfandi að rasisma (bystander)

Þannig má segja að ekki sé nóg að vera ekki rasisti til að vinna gegn rasisma, heldur verði fólk að vera virkir og meðvitaðir “anti-rasistar” til að árangur í baráttunni gegn rasisma náist. (T.d. Philomenia Essed)

Ámælislaus nálgun

Ámælislaus nálgun leitast við að leysa deilur, stöðva óæskilega hegðun og/eða neikvæð viðhorf með aðferðum sem hvetja til sjálfsrýni fremur en að beita ásökunum, sem geta stuðlað að varnarviðbrögðum og komið í veg fyrir skilning.

Dyflinarsamstarfið

Dyflinnarsamstarfið gengur út á samstarf vegna hælisumsókna á Schengen-svæðinu og er ætlað að koma í veg fyrir að einstaklingur ferðist á milli Schengen landanna, án persónubundins eftirlits á innri landamærum og sæki um hæli í hverju landi. Er m.a. fjallað um það hvaða ríki beri að taka við afgreiðslu umsóknar um hæli. Felur þetta í sér að þó að umsækjandi sæki um hæli á Íslandi þá getur verið að annað ríki beri ábyrgð á umsókn hans samkvæmt ákvæðum Dyflinnarreglugerðarinnar. Venjulega verður viðkomandi umsækjandi sendur til þess ríkis þar sem umsókn hans verður tekin til umfjöllunar, að því uppfylltu að það ríki sem á í hlut samþykki endurviðtöku. Þess ber að geta að ríkjum ber ekki skylda til að endursenda hælisleitendur til annarra ríkja samkvæmt Dyflinnarreglugerðinni heldur er um heimildarákvæði að ræða.³

³ <http://www.humanrights.is/is/mannrettindi-og-island/mannrettindi-akvedinna-hopa/flottamenn-og-haelisleitendur>

Evrópuhverfa (Eurocentric)

Evrópumiðuð umfjöllun gengur aðeins út frá evrópskum veruleika og gerir ekki ráð fyrir fjölmennningarlegum samfélögum í Evrópu, hún lítur á Evrópu sem miðju alheimsins. Sem dæmi um evrópuhverfu er þegar eitthvað er skilgreint sem vanþróað í einhverju landi vegna þess að það er ekki notað í Evrópu. Það væri t.d. evrópuhverf umfjöllun sem talaði um það sem vanþróaða aðferð til að matast að nota þrjóna en ekki hnífapör.

Etnískur minnihlutahópur:

Hugtakið er notað um fólk, sem augljóslega sker sig úr meirihlutanum vegna uppruna foreldra sinna eða forfeðra. Stundum er þessi mismunur varla sjáanlegur, hjá öðrum er hann augljós. Stundum er notað orðið „þjóðernisminnihlutahópur“ um þetta hugtak.

Fjölmennningarleg samfélög (intercultural society):

Það sem hér er kallað „fjölmennningarleg samfélög“ eru samfélög sem einkennast af því að í þeim býr saman ólíkir einstaklingar, með ólíka menningu hvað varðar bakgrunn, uppruna, viðhorf og gildismat, efnahag, menntun, getu, hæfni, skoðanir, uppeldi, trúarbrögð o.s.frv. Einstaklingarnir sem búa á þessu sameiginlega landsvæði hafa *virk* samskipti hver við aðra, viðurkenna og sjá kosti fjölbreytileikans og virða ólík viðmið og gildismat hvers annars. Samfélagið viðurkennir fjölbreytileikann og metur hann á jákvæðan hátt fyrir samfélagsheildina þar sem allir leggja sitt af mörkum við uppbyggingu og þróun samfélagsins. Í fjölmennningarlegu samfélagi tilheyra allir meðlimir þess margri mismunandi menningu (á vinnustað, á heimili, í íþróttum, félagsstarfi o.s.frv.)

Hér lifa hóparnir ekki hlið við hlið eins og í svokallaðri margmenningu (multiculturalism) heldur hafa einstaklingar og hópar gagnvirk samskipti á jafnréttisgrundvelli.

Fordómar og staðalmyndir (prejudice and stereotypes):

Fordómar eiga sér stað þegar einhver for-dæmir ákveðinn hóp fólks eða einstaklinga á forsendum staðalmynda. En hvernig er hægt að dæma án þess að þekkja? Hvernig getum við myndað okkur skoðun á hópi fólks út frá einhverjum sameiginlegum einkennum eins og t.d. hvar það er fætt eða húðlit þess? Til þess að geta dæmt, verðum við að hafa ákveðnar myndir í huga. Myndir og hugmyndir sem við höfum lært úr umhverfinu. Þessar myndir eru kallaðar staðalmyndir (sjá staðalmyndir) og fordómar fela í sér alhæfingar út frá þeim. Þannig eru staðalmyndirnar sem dæmt er eftir lærðar en ekki meðfæddar. Börn hafa því enga fordóma fyrr en þau hafa lært staðalmyndirnar og það lærdómsferli er hluti af félagsmótun þeirra frá unga aldri. Þau læra af umhverfi sínu hvað þykir jákvætt og hvað neikvætt, hvað er hættulegt og hvað er hættulaust. Þessi lærdómur fer ekki endilega fram með reynslu, heldur með því að fylgjast með umhverfi sínu.

Ef fordómarnir stoppuðu í kollinum á fólki og hefðu engin áhrif á hegðun þess, væru þeir ef til vill ekki svo hættulegir. En fordómar í hugum fólks eru næsta skref á undan mismunun, þ.e. hegðun, reglur, ákvarðanir, möguleika o.s.frv. sem fela í sér mismunun (sjá mismunun).

Flóttamaður (Refugee):

Orðið „flóttamaður“ er skilgreint í 1. gr. Flóttamannayfirlýsingar Sameinuðu þjóðanna frá árinu 1951 og þar segir að hugtakið „flóttamaður eigi við hvern þann mann sem:

„Einstaklingur/einstaklingar sem „er/u utan heimalands síns [...] af ástæðuríkum ótta við að verða ofsóttur vegna kynþáttar, trúarbragða, þjóðernis, aðildar í sérstökum félagsmálaflokkum eða stjórnmálaskoðana, og getur ekki eða vill ekki, vegna slíks ótta, færa sér í nyt vernd þess lands; eða þann, sem er ríkisfangslaus, og er utan þess lands, þar sem hann áður hafði reglulegt aðsetur, vegna slíkra atburða og getur ekki eða vill ekki, vegna slíks ótta, hverfa þangað aftur.“⁴

Hvít viðkvæmni

Tilhneiging hvítra til að fara í vörn þegar forréttindum þeirra er ögrað, til dæmis þegar þau eru beðin um að íhuga og ræða málefni tengd rasisma.

Hvít forréttindi

Forskot sem á sjálfkrafa við manneskju vegna þess að hún er hvít í samfélagi sem er hannað utan um og setur í forgang heimsmynd hvíts meirihluta.

Hælisleitandi (Asylum seeker):

Sá sem óskar eftir hæli er skilgreindur sem hælisleitandi þar til umsókn hans hefur fengið endanlega afgreiðslu hjá viðkomandi stjórnvöldum. Með umsókn sinni um hæli er einstaklingurinn að biðja stjórnvöld um viðurkenningu á stöðu sinni sem flóttamaður. Hælisleitandi er einstaklingur sem hefur yfirgefið land sitt en ekki fengið vernd sem flóttamaður. Á meðan hælisleitandi bíður úrskurðar um formlega stöðu sína hefur hann engu að síður rétt til verndar samkvæmt alþjóðlegum flóttamannalögum. Koma ætti fram við hælisleitendur eins og flóttamenn þar til úrskurðað er að þeir þurfi ekki á alþjóðlegri vernd að halda.

Stjórnvöldum þess ríkis, þar sem hælisbeiðnin var lögð fram, er ekki heimilt að hafa samband við stjórnvald í upprunaríki hælisleitandans til þess að afla um hann upplýsinga. Slíkt er talið geta stefnt hælisleitandanum í mikla hættu, ef honum skyldi snúið til baka. Slíkt gæti einnig komið fjölskyldum hans og vinum í vandræði.⁵

Innflytjandi (immigrant):

Orðið „innflytjandi“ lýsir einstaklingum, sem hafa yfirgefið heimaland sitt og flutt til annars lands til að búa þar og starfa. Í sumum löndum eins og t.d. Bandaríkjunum og Ástralíu eru íbúarnir allflestir fyrrverandi innflytjendur. Innfæddir íbúar þessara svæða voru gerðir að þjóðernislegum minnihlutahópum.

⁴ <https://amnesty.is/starfid-okkar/malefnin/hvad-eru-flottafolk-og-hver-eru-rettindi-theirra>

⁵ <https://amnesty.is/starfid-okkar/malefnin/hvad-eru-flottafolk-og-hver-eru-rettindi-theirra>

Kynþáttur (race):

Þetta er hugtak, sem sífellt sjaldnar er notað vegna þess að það vísar í þær afsönnuðu hugmyndir að flokka megi mannkynið niður í líffræðilega ólíka kynþætti og byggja sú flokkun m.a. á húðlit, hárgerð, andlisfalli o.s.frv. Hugmyndin um að fólk tilheyrði mismunandi „kynþáttum“ var þróuð af mannfræðingum á 18. og 19. öld í því skyni að reyna að útskýra margvíslegan mismun á fólki.

Vísindamenn og heimspekingar þess tíma skiptu mannkyninu niður í 3 megin kynþætti og byggði sú skipting að öllu leyti á ytri útlitseinkennum svo sem húðlit, hárgerð, lögun augna o.s.frv. Síðar voru ákveðnir eiginleikar tengdir hverjum „kynþætti“ og þannig búnar til staðalmyndir um einstaklinga sem höfðu verið flokkaðir til ákveðinna kynþátta. Löngu eftir þann tíma var enn reynt að þróa „sannanir“ sem notaðar hafa verið til að ýta undir þá trú að andlegur og hegðunarlegur mismunur á fólki gangi í erfðir og megi tengja „kynþætti“.

Seinni tíma vísindamenn og ekki síst erfðarannsóknir sýna að undir „litnum“ eru allar mannlegar verur eðlislega eins, þ.e. að húðlitur fólks skiptir jafn litlu máli og háralitur og augnlitur hvað persónuleika þess varðar.

Margmenningarleg samfélög (multicultural society):

Í fyrstu mætti halda að hugtökin „fjölmennig – interculturalism“ og „margmenning-multiculturalism“ standi fyrir það sama. Svo er þó ekki, jafnvel þótt þýðingarnar á íslensku beri með sér sömu merkingu. Það sem kallað er hér „margmenning“ (multiculturalism) lýsir aðstæðum þar sem menningarhugtakið er skilgreint fyrst og fremst út frá þjóðerni eða etniskum uppruna og fólk með mismunandi menningarlegan bakgrunn (út frá þeirri skilgreiningu) býr saman í einu samfélagi. Í margmenningarlegu samfélagi hafa mismunandi þjóðernishópar þó lágmarks samskipti en búa hlið við hlið og umbera hver annan án virkra samskipta. Í þannig samfélagi er gjarnan litið á fjölbreytileika (diversity) sem neikvætt fyrirbæri sem veldur vandamálum og notaður til að réttlæta mismunun. Minnihlutahópar eru umbornir og látnir afskiptalausir en ekki viðurkenndir eða metnir til jafns við meirihlutahópinn.⁶

Menning (culture):

Notaðar hafa verið ýmsar samlíkingar til að útskýra menningarhugtakið en skilgreiningar á þessu hugtaki er margvíslegar og síbreytilegar.

Ein skilgreining á menningu er að menning sé samfélagsleg bygging þar sem hópur fólks upplifir tengsl út frá skynjun sinni á sameiginlegum félagslegum venjum, gerðum, trú, félagslegum viðhorfum, gildum o.fl. Þessi skynjun er oftast ýkt og skapar falskan mun milli hópa, sérstaklega þar sem menningarleg skilgreining byggir á þjóðernisuppruna.

Mikilvæg skilgreining á menningu út frá nýrri skilgreiningum fjölmennningarlegra samfélaga er að menning sé ekki aðeins háð þjóðernisuppruna eða þjóðerni. Menning hvers og eins er háð ýmsum öðrum þáttum eins og t.d. aldri, kyni, efnahag, menntun, fjölskyldugerð,

⁶ <http://www.eycb.coe.int/edupack/07.html>

umhverfi, viðhorfum, stöðu, getu, o.s.frv. Menning er því sá skilningur sem við leggjum í allt í kringum okkur og hver einstaklingur tilheyrir samtímis fjölmörgum „menningum“.

“Culture is in some sense a magic word — positive in connotations but hard to pinpoint in any science that attempts to use it as its core term” (p Valsiner 2009, p. 10).

Mismunun (discrimination)

Bein mismunun (direct discrimination):

Bein mismunun er þegar ákveðinn hópur fólks fær ólíka meðhöndlun við samskonar aðstæður.

Bein mismunun felur í sér að einstaklingur fær aðra og verri meðhöndlun en aðrir vegna uppruna, þjóðernis, kyns, kynhneigðar eða annarra einkenna. Samkvæmt 14. grein í Mannréttindasáttmála Sameinuðu þjóðanna, sem Ísland er aðili að, er öll slík mismunun bönnuð. Í jafnræðisreglu stjórnarskrár Íslands er einnig kveðið á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda óháð kynferði, trúarbrögðum, skoðunum þjóðernisuppruna, kynþætti, litarhætti, efnahag, ætterni og stöðu að öðru leyti. Í almennum hegningarlögum er öll mismunun á grundvelli uppruna bönnuð en þar segir m.a. í 188 gr.: „Hver sem í atvinnurekstri eða þjónustustarfsemi neitar manni um vörur eða þjónustu til jafns við aðra á grundvelli þjóðernis hans, litarháttar, kynþáttar, trúarbragða eða kynhneigðar, skal sæta sektum, varðhaldi eða fangelsi allt að 6 mánuðum. Sömu refsingu varðar að neita manni um aðgang til jafns við aðra að opinberum samkomustað eða öðrum stöðum sem opnir eru almenningi.“

Óbein mismunun (indirect discrimination):

Óbein mismunun er þegar mismunandi hópar fá samskonar meðhöndlun við samskonar aðstæður án tillits til félagslegra forsendna þeirra. Dæmi: Íslenskt sjúkrahús sem ekki býður upp á sérstakt fæði fyrir múslima eða grænmetisætur. Afleiðingin er sú að viðkomandi sjúklingar fá verri umönnun en þeir sem tilheyra meirihlutanum.

Óbein mismunun getur því falist í því að taka ekki tillit til mismunar. Það sem gerir þessa tegund mismununar svo dulda og óljósa, er að menn geta falið sig bak við þekkingarleysi, en ólíklegt er að slík mismunun ætti sér stað gagnvart ríkjandi hópi samfélagsins.

Óbein mismunun tekur til reglna, meðhöndlunar, skilyrða eða krafna um ákveðna hegðun, sem leiða til verri skilyrða fyrir ákveðna einstaklinga eða hópa.

Rasismi (racism):

Rasismi er margslungið fyrirbæri, sem byggir á flókinni samsetningu viðhorfa og hegðunar gagnvart fólki af öðrum etnískum uppruna. Hér er aðeins mögulegt að minnst á örfáa þætti rasisma en oftast byggir hann á þeirri trú að til séu líkamlega skilgreinanlegir kynþættir og að líkamlegur mismunur (svo sem húðlitur) sé í beinu samhengi við mismunandi persónuleika, greind eða getu. Rasismi hefur alltaf með vald að gera.

Ein skilgreining á rasisma er eftirfarandi: Rasismi lýsir fordómafullum viðhorfum, birtingarmyndum mismununar og annarri neikvæðri framkomu gagnvart einstaklingum og

hópum fólks sem hafa verið skilgreindir út frá kynþætti. Rasismi byggist á samspili valda og forréttinda sem gera hvítum meirihlutahópum í Evrópu og annars staðar kleift að viðhalda valdastöðu í samanburði við minnihlutahópa af öðrum þjóðernisuppruna (ethnic groups).

Rasisminn er stöðugt endurnýjaður. Honum er komið áleiðis og honum komið á framfæri eftir formlegum og óformlegum leiðum. Formlegu leiðirnar eru pólitískar ákvarðanir, fjölmiðlar og með menntakerfinu. Óformlegu leiðirnar, þar sem rasisminn kemst til skila, er lærður t.d. innan fjölskyldunnar, hjá vinum eða í gegnum önnur persónuleg samskipti.

Afar mikilvægt er að gera sér grein fyrir valdahlutföllum samfélagsins og í heiminum til að skilja rasismann. Þeir sem skoða rasisma yfirborðslega gætu lagt að jöfnu fordóma ráðandi hóps og minnihlutahóps. Hér skulu nefndar tvær ástæður hvers vegna fordómar einstaklinga minnihlutahóps gagnvart einstaklingum ráðandi hóps og fordómar ráðandi hóps gagnvart einstaklingum minnihluta hópa, eru svo ólíkir:

- Fordómar eru rasismi þegar þeir eru hluti af hugmyndafræði sem ýtir undir vald (control) eins etnísks hóps yfir öðrum. Fordómar minnihlutahópsins gefa í skyn ákveðna höfnun, en eru fyrst og fremst leið til að brjótast undan valdi og mismunun og standa oftast gegn meirihlutaskoðun.
- Meirihlutahópurinn hefur vald til að mismuna einstaklingum minnihlutahópsins, bæði með lögum og sem einstaklingar. (Rassismus und Anti - Rassismus, Dr. Carmelita Serkei)

Mismunandi tegundir rasisma

Rasismi er orðið menningarlegt fyrirbæri í Evrópu, bæði í þjóðfélagslegu og sögulegu samhengi. Margir fræðimenn (m.a. Philomenia Essed) hafa sýnt fram á hvernig rasismi hefur allt frá nýlendutímum verið notaður til að réttlæta kúgun og illa meðferð nýlenduheranna á innfæddum íbúum nýlendnanna. Með öðrum orðum, allt síðan á nýlendutímanum var rasismi mikilvægur hluti evrópskrar menningar. Markvisst var byggt upp í menningunni frá þeim tíma ákveðin yfirburðakennd hvítu Evrópubúa yfir íbúum nýlendnanna. Þessi yfirburðakennd gerir það að verkum að innfæddir í Evrópu telja sig ennþá vita betur og vera í aðstöðu til að leiðbeina, jafnvel í málum sem snerta persónulegt líf einstaklinga minnihlutahópsins. (Sjá ágríp af sögu rasismans í „Fjölmennningarleg kennsla“ bls. 18)

Stofnanarasismi (institutional racism)

Þegar opinberar stofnanir eða lög og reglur mismuna fólki vegna útlits, uppruna eða þjóðernis eða gefur því ekki kost á að nýta sér réttindi sín eða að taka þátt í þróun eða skipulagningu stofnanna, liggur stofnanarasismi að baki. Við baráttuna gegn stofnanarasisma þarf að byrja á því að velta fyrir sér hvort rasisminn er meðvitaður eða ómeðvitaður.

Eftirfarandi skilgreining kemur fram í Stephen Lawrence Inquiry 2000.

„Stofnanarasismi á sér stað þegar stofnun brest því að veita viðunandi og fagmannlega þjónustu fólki, vegna húðlitar, menningar eða etnísks uppruna þess. Það getur birst í viðhorfum og framkomu sem leiða til mismununar t.d. með duldu fordómum, þekkingarleysi, hugsunarleysi eða rasískum staðalmyndum.“ (Gannon. M. bls. 90)

Hafa ber þó í huga að þótt stofnanarasismi geti hugsanlega verið framkvæmdur í hugsunarleysi, getur hann einnig verið úthugaður og skipulagður. Hafi stjórnvöld það að leiðarljósi að berjast gegn rasisma, er mikilvægt að þau fylgist með stofnunum sínum, lögum og reglum.

Einstaklingsrasismi (individual racism)

Þessi tegund rasisma lýsir sér í viðhorfum og skoðunum einstaklinga meirihlutans á minnihlutahópnum eða einstaklingum sem honum tilheyra. Einstaklingsrasismi getur einnig lýst sér með mismunun. (Sjá hversdagsrasismi)

Skipulagður rasismi (collective racism)

Opinn og oft ofbeldisfullur, skipulagður rasismi er sú tegund rasisma sem er augljós og getur því valdið því að ekki er tekið eftir öðrum formum rasismans. Af þeim sökum halda menn því jafnvel fram að enginn rasismi sé fyrir hendi ef enginn skipulagður rasismi er til staðar. Þessi tegund er beint framhald af einstaklingsrasisma en hér er t.d. átt við ýmis samtök rasista og þjóðernissinna. Á þessu formi rasisma hefur afar lítið borið á Íslandi en talað er um hann sem framhald hversdags rasisma og einstaklings rasisma þar sem ofbeldisfullir öfgahópar þurfa þegjandi samþykki meirihlutans og athafnir þeirra þróast upp úr neikvæðum viðhorfum einstaklings rasismans.

Hversdagsrasismi (every day racism)

Einkenni hversdagsrasisma er að yfirleitt verða aðeins þeir varir við hann, sem fyrir honum verða. Hér er um að ræða endurtekna upplifun af virðingarleysi og verri meðferð byggðri á rasisma sem hefur margföldunaráhrif á þá sem mæta slíku sem hluta af daglegu lífi. Þetta á sérstaklega við dulin samskipti með rasísku elementum sem er stundum kallað „kynþáttaöráreitni“ (racial microaggressions). Þessi áreitni eru stundum viljandi, stundum óviljandi en oftast erfitt að takast á við og sanna.

Hættan sem felst í þessari tegund rasisma, er að þetta form hans er oft ekki viðurkennt sem „rasismi“. Með því hins vegar að viðurkenna aðeins hin hefðbundnu og augljósu form rasismans, er honum í raun viðhaldið. Horft er til fámennra öfgahópa (skipulagður rasismi) sem einu birtingarmyndar hans.

Eins og felst í orðinu, er hér um að ræða rasisma sem fólk verður fyrir á hverjum degi, er hluti af daglegu lífi einstaklinga ríkjandi og víkjandi hópa. Hversdagsrasismanum er daglega og skipulega viðhaldið af meirihlutahóp samfélagsins. Hann getur t.d. lýst sér með verri þjónustu, óvingjarnlegri framkomu, pirring í samskiptum, tortryggni, uppnefnum, háði, gríni, afskiptaleysi og hroka svo eitthvað sé nefnt.

Nýrasismi (Neo-racism)

Nýrasisma er afar erfitt að merkja en er þó gífurlega útbreiddur í evrópskum samfélögum í dag. Nýrasistar tala ekki um ákveðna „kynþætti“ né um yfirburði eins kynþáttar yfir öðrum, heldur tala þeir um mismunandi menningarhópa. Þeirra sannfæring er hins vegar að mismunandi menningarhópar geti aldrei búið saman í einu samfélagi og við þannig aðstæður

muni alltaf koma til ofbeldis og átaka. Þeir vilja því loka fyrir öll réttindi innflytjenda og meina þeim aðgang að öllum félagslegum og borgaralegum réttindum.

Talsmenn þessarar stefnu líta á þennan „menningarlega mismun“ óbreytanlegan þar sem hann byggist ýmist á „mannlegu eðli“ eða hafi „djúpar sögulegar rætur“. Þeir telja því átök í margmenningarlegum samfélögum óhjákvæmileg. Eina leiðin til að komast hjá átökum sé að hindra þróun fjölmennningarlegra samfélaga með strangri innflytjendalöggjöf og útiloka „aðkomuhópin“ frá öllum félagslegum réttindum í samfélaginu. Til dæmis eru ný-rasistar tvímælalaust andvígir því að fólki af öðru þjóðerni sé veittur ríkisborgararéttur eða að þeir hafi rétt á stuðningi frá félagslega kerfinu. Ný-rasisminn er mun hættulegra form rasisma í dag en hinn hefðbundni rasismi þar sem talsmenn hans viðurkenna yfirleitt ekki andúð sína eða fyrirleitningu á fólki af erlendum uppruna en bera mál sitt fram eins og þeir beri hag allra fyrir brjósti. Dæmi um ný-rasískan málflutning gæti litið eftirfarandi út: „Ég held alls ekki að hvítir séu eitthvað betri en svartir, þeim liði bara augljóslega miklu betur í sínu rétta menningarlega umhverfi, auk þess sem þeir yrðu ekki fyrir fordómum í sínu heimalandi.“

Staðalmyndir (stereotypes):

Eins og vikið er að hér á undan í umfjölluninni um fordóma, fela staðalmyndir í sér flokkun ákveðins hóps, byggða á fyrir fram ákveðnum hugmyndum og alhæfingum. Staðalmyndir gera ráð fyrir að allir meðlimir ákveðins hóps, sem aðgreindur hefur verið út frá yfirborðskenndum einkennum, hugsi og hegði sér á sama hátt. Þar sem settar eru fram alhæfðar, yfirborðslegar fullyrðingar um ákveðna hópa fólks er alltaf stuðst við staðalmyndir, þ.e. eiginleika sem gert er ráð fyrir hjá sérhverjum einstökum meðlimi hópsins. Þar sem ganga má út frá því sem vísu að engar tvær manneskjur séu eins, sama hvaða hópum þær tilheyra, má fullyrða að staðalmyndir geti aldrei gefið rétta mynd af hópnum sem um ræðir en hugsanlega einstökum meðlimum hans.

Svartur:

Þetta er orð sem oftast er notað um þá, sem vegna húðlitar eða etnísks uppruna eru sjáanlega og augljóslega af afrískum uppruna Orðið var fyrst notað í jákvæðum skilningi á sjöunda áratugnum þegar mikil vakning var meðal fólks af afrískum uppruna í Bandaríkjunum, Bretlandi og Afríku um þjóðfélagsstöðu þeirra. Í kjölfarið komu upp slagorð svo sem “black is beautiful” (svart er fallegt) og “I am black and I am proud” (ég er svartur og ég er stoltur) og í dag þekkja flestir slagorðið „black lives matter“ sem svar við sífelldum augljósara lögregluofbeldi gagnvart svörtum í Bandaríkjunum og í Evrópu. Orðið er þannig í dag notað jafnt um einstaklinga ættaða frá Afríku og Karabíska hafinu, það getur einnig tekið til asíubúa, fólks af blönduðum uppruna eða öðrum „ekki hvítum“ uppruna.

Þegar orðið „svartur“ er notað í þessu almenna samhengi, er fremur vísað til sameiginlegrar reynslu heldur en til ákveðins litarafs. Sumir vilja meina að slík almenn notkun hafni því sem ólíkt er með fólki og líti fram hjá þjóðernislegri sjálfsmynd þess. Þrátt fyrir það er hugtakið hentug leið til að túlka sameiginlega reynslu fólks af rasisma, fordómum og sameiginlegri sögu af nýlendutökum og þrælahaldi. Af þessum sökum er orðið „svartur“ pólitískt hugtak sem margir „ekki hvítir“ velja að samsama sig með.

Heimildir (gott undirbúningslesefni er feitletrað)

- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. New York: Doubleday, Anchor.
- Back, L and Solomos. J. (eds) (2000). *Theories of Race and Racism: A Reader*. London: Routledge
- Banaji, M. and Greenwald, A. (2013). *Blindspot: Hidden Biases of Good People*. New York: Delacorte Press.
- Barger, K. (2014). [Ethnocentrism: What is it? Why are people ethnocentric? What is the problem? What can we do about it?](#) Indianapolis: Indiana University.
- Cashmore, E. and Jennings, J. (Eds.) (2001). *Racism, Essential Readings*. London: Sage.
- Coates, T. (2013). What we mean when we say race is a social construct, in *The Atlantic*, 15th May 2013
- DiAngelo, R.** (2018) *White Fragility*. Beacon Press, US.
- DeAngelis, T. (2009). Unmasking Racial Microaggressions. *Monitor on Psychology* Vol 40, No. 2, American Psychological Association.
- Education Pack "all different - all equal" - Ideas, resources, methods and activities for non-formal intercultural education with young people and adults (3rd edition) (2016)
- Essed, P. (1991).** *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. London: Sage.
- Essed, P. (2012). Towards a Methodology to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination. 45th Session of the United Nations Commission on the Status of Women.
- Fernandes Sequeira, D. (2015). *Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*.
- Gorsky, P. (2010). Unlearning Deficit Ideology and the Scornful Gaze
- Guess, T. J. (2006). [The Social Construction of Whiteness: Racism by Intent, Racism by Consequence](#). *Critical Sociology*, Volume 32, Issue 4
- Hidalgo, N. (1993). Multicultural teacher introspection. In Perry, T. and Fraser, J. (Eds.) *Freedom's Plow: Teaching in the Multicultural Classroom*. New York: Routledge.
- Lazar, I. (2014). [Recognising Intercultural Competence tool](#). The Pestalozzi Programme / European Wergeland Centre / Intercultural Cities Programme.
- Markman, A. (2013). The Pain of Positive Stereotypes. *Psychology Today* blog.
- McIntosh. P. (1989). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. *Peace and Freedom Magazine*, July/August, 1989, pp. 10-12. Philadelphia, PA.: Women's International League for Peace and Freedom
- Meer, N., Modood, T., and Zapata-Barrero, Z. (2016) (eds). *Interculturalism and Multiculturalism: Debating the Dividing Lines*. Edinburgh University Press.

Pétursdóttir, G. (2013). Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismununar í garð innflytjenda á Íslandi - <http://www.ici.is/greinar/rannsokn-um-birtingarmyndir-dulinna-fordoma-og-mismununar-i-gard-innflytjen>

Pétursdóttir, G. and Hopton, C. (2014). Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel? Reykjavik: InterCultural Iceland. [http://www.ici.is/assets/ERAW -
Everyday racism in the workplace.pdf](http://www.ici.is/assets/ERAW-_Everyday_racism_in_the_workplace.pdf)

Pilkington, A. (2009). [From Institutional Racism to Community Cohesion: the Changing Nature of Racial Discourse in Britain](#) in Sociological Research Online 13(3)6.

Ponterotto, J. G. and Pedersen, P. B. (1993). Preventing Prejudice. A Guide for Counselors and Educators. USA: Sage Publications.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012). Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich (Discrimination experiences of people with and without a migrant background). Berlin: SVR

Touré (2011). The Most Racist Thing That Ever Happened To Me. The Atlantic, September 4th, 2011.

Van Dijk, Teun A. (2002). Race Critical Theories, Everyday Racism: A New Approach to the Study of Racism. Oxford: Blackwell.

Valsiner, J. (2009). Cultural psychology today: Innovations and oversights. Culture and Psychology, 15(1), 5–39.

Young, C. (2016). Changing the Race Equality Paradigm. Glasgow: CRER.

Fjölbreytnin auðgar - lengra

Lýsing og kennsluleiðbeiningar fyrir tíma námskeið fyrir opinbert starfsfólk.

Helstu markmið:

- Að þátttakendur öðlist betri skilning á kostum fjölbreytileikans
- Að þátttakendur velti fyrir sér hvernig þeir geta gert betur í samskiptum við viðskiptavini/skjólstæðinga af erlendum uppruna
- Að þátttakendur þekki ólíkar birtingarmyndir hversdagsmismununar gagnvart fólki af erlendum uppruna og afleiðingar þeirra fyrir þá sem fyrir þeim verða
- Að þátttakendur hafi rætt og velt fyrir sér leiðum til að tryggja að fólk af erlendum uppruna upplifi ekki slíkar birtingarmyndir í samskiptum við þau eða þeirra vinnustað
- Að þátttakendur hafi rætt og velt fyrir sér leiðum til að bregðast við ef þeir verða varir við fordómafulla eða rasíska mismunun á sínum vinnustað

Markmið	Tími í mín.	Aðferð og umræður	Efni Hvað þarf að hafa í huga?
- Að þátttakendur þekki faglegann bakgrunn þinn (leiðbeinanda) - Að þátttakendur öðlist faglegt traust á þér og stofnun/félagi/fyrirtæki þínu. - Að tryggja faglegan trúverðugleika. - Að þátttakendur viti nokkurn veginn dagskrá námskeiðsins.	10	Inngangur. Kynntu þig stuttlega og útskýrðu hvers vegna, hvernig og hvar þú eða sú stofnun sem þú starfar fyrir hafið fengið þekkingu og reynslu af námskeiði af þessu tagi. Hér er mikilvægt að þátttakendur sjái leiðbeinandann sem sérfræðing eða einhvern sem hefur örugglega eða að öllum líkindum meiri þekkingu en þau sjálf á málaflokknum. Kynntu lauslega dagskránnu, hvenær það er kaffi og hvenær henni lýkur en ekki nákvæmlega innihaldið. Minnstu á að þetta sé mjög virkt námskeið með litlum fyrirlestrum en mikilvægt sé að allir séu virkir þátttakendur allan tímann og sýni hver öðrum fulla virðingu í tali og framkomu. Hér er líka gott ráð að biðja alla að slökkva á sínum því það sé mjög truflandi ef þátttakendur er að athuga símana þegar samvinna á sér stað auk þess sem margir uppífi það sem virðingarleysi að skoða símann þegar einhver er að tala eða kynna. Hér er líka gott að sýna glæru 2 til að minna þátttakendur stuttlega á hlutverk sitt sem opinbert starfsfólk.	Glæra 1 og 2 Þátttakendur gætu óttast að þurfa að gera eitthvað sem þeim finnst barnalegt eða niðurlægjandi. Þess vegna er betra að nota orð eins og verkefni frekar en leikir eða æfingar. Eins og kennarar vita er alltaf mikilvægt að taka á móti þátttakendum vingjarnlega og helst að heilsa hverjum og einum en á þessu námskeiði er vingjarnleg móttaka sérlega mikilvæg ef þátttakendur hafa ekki sóst eftir þátttöku sjálfir.

Fjölbreytnin auðgar - lengra

- Að skapa afslappað andrúmsloft - Að gefa þátttakendum tækifæri til að tala aðeins saman óformlega - Að þátttakendur byrji að ræða stuttlega ýmislegt sem tengist efninu - Að skapa öryggi sem mun síðan auðvelda samvinnuna í hópunum Hvers vegna þetta verkefni? Áður en ætlast er til að þátttakendur vinni saman í hópum með fólki sem þeir þekkja ekki persónulega fyrir, er afar mikilvægt að þeir fái stutta stund í byrjun þar sem rætt er saman óformlega en þó um persónuleg málefni. Um leið og þetta stutta samtal hefur átt sér stað er mun líklegra að fólk þori að tjá sig óhindrað í hópunum.	20 5	Hringekjan eða Bingó Útskýrt er fyrir þátttakendum að þið ætlið að byrja á verkefni með það markmið að tala aðeins saman, léttu andrúmsloftið og kynnast. Fylgið fyrirmælum á verkefnablaði 1 eða 1b. Ef hópurinn er stærri en 20 þátttakendur er betra að nota verkefni 1b Eftir að þátttakendur hafa tekið aftur sæti: Hvað fannst ykkur um þetta verkefni? Lærðuð þið eitthvað nýtt um hvert annað? Haldið þið að svörin hefðu verið allt önnur ef fólk af erlendum uppruna hefði verið hluti af hópnum (ef engir eru)?	Verkefni 1 Pláss til að mynda tvöfaldan hring án þess að fólk standi mjög þétt Verkefni 1b – pláss til að fólk geti gengið um án þess að vera mjög þétt. Bæði þessi verkefni mætti gera úti en þá tapast nokkur tími. Bæði þessi verkefni má gera með hvaða hóp sem er en mikilvægt er að ræða eftir bæði verkefni hvað þátttakendur upplifðu og hvað þau telja að hafi verið markmið með verkefninu.

Fjölbreytnin auðgar - lengra

- Að þátttakendur velti fyrir sér hvað „virðing“ þýðir fyrir þeim og hvers konar hegðun sýni virðingarleysi. - Að þátttakendur myndi tengingu á milli hegðunar og tilfinninga sinna. - Að þátttakendur átti sig síðar um daginn á samhenginu milli tilfinninga tengdum virðingarleysi og hversdagsfordómum Hvers vegna þetta verkefni? Hugtakið virðingarleysi er gagnlegur upphafspunktur fyrir umræður um fordóma og rasisma vegna þess að það er eitthvað sem allir geta tengt við. Þegar umræða og raunhæfar æfingar hafa leitt þátttakendur að því að huga að áhrifunum sem sýnt virðingarleysi hefur haft á þau sjálf, er auðveldara að skilja hvernig þeim sem tilheyra minnihlutahópum er reglulega sýnt virðingarleysi af þeim sem tilheyra ríkjandi hópi og hvernig sú hegðun ýtir undir viðhald þessarar valdaröðunar. Auk þess er opinberu starfsfólki ætlað að sýna öllum viðskiptavinum/ skjólstæðingum virðingu og því er gott að minna á hvað þau skilja undir því hugtaki.	20	Verkefni um virðingu Án nokkurs inngangs eru þátttakendur nú beðnir um að ræða við sessunaut sinn öðrum megin við sig. Best er ef leiðbeinandi segir hver talar við hvern. Eftir að hafa kynnt sig (ef viðkomandi þekkjast ekki með nafni úr vinnunni), eru þátttakendur beðnir um að spyrja hvert annað eftirfarandi spurninga: • Hvernig hegðun finnst þér lýsa virðingarleysi? • Hvaða orð lýsa best <i>tilfinningunni</i> þegar þú upplifir eða verður vitni að virðingarleysi gagnvart sjálfri/sjálfum þér eða öðrum? • Er virðingarleysi einhvern tímann réttlætanlegt í þínum huga? (við einhverjar aðstæður eða gagnvart ákveðnum einstaklingum) Leyfið þörunum að tala saman í 5 mínútur Ef ekki eru margir þátttakendur, biðjið þá alla um að segja svör viðmælanda síns. Ef þátttakendur eru fleiri en 10 biðjið þá um að heyra svör nokkurra þátttakenda. Leggið áherslu á að þau nefni líðanina. Gott er að skrifa dæmin um líðan upp á töflu og láta þau standa þar. Síðan má vísa aftur í þennan lista seinna á námskeiðinu þegar umræðuefnið snýst um hversdagsfordóma. Ræðið í 5 mínútur. Spyrjið spurninga eins og: Allir hafa upplifað virðingarleysi gagnvart sér einhverntíman en hvernig haldið þið að það sé að upplifa virðingarleysi á hverjum degi? Eru einhverjir hópar fólks sem eru líklegri til að upplifa slíkt reglulega en aðrir? Er virðingarleysi einhvern tímann réttlætanlegt að ykkar mati? Af hverju haldið þið að það sé mikilvægt að tala um virðingarleysi á þessu námskeiði?	Glæra 3 Þrjár spurningar á skjá. Hvað gæti komið upp á? - Fólk er feimið og vill ekki tala við þann sem því er ætlað að tala við. - Því finnst þetta heimskulegt verkefni og snýr sér einfaldlega ekki að viðmælandanum. Hin manneskjan veit ekki hvað hún á að gera. Möguleg viðbrögð: Farðu til parsins og spurðu hvort þau hafi áttað sig á að þau eiga að spyrja hvert annað þessara spurninga, ekki svara hvert fyrir sig. Ef annar vill ekki vinna saman heldur frekar ein/einn, bentu þá viðmælandanum á að snúa sér að parinu hinum megin við sig og vinna með því jafnvel þó þau séu þá þrjú. Ef hópurinn stendur á oddatölu, biddu þá einn hóp að vinna saman þrír en ekki tveir.
---	----	---	--

Fjölbreytnin auðgar - lengra

- Að þátttakendur átti sig á hvað átt er við með hugtakinu fjölmennig og að þegar við tölum um ólíka menningu séum við ekki bara að tala um fólk af erlendum uppruna. - Að þátttakendur átti sig á að Íslendingar geti verið með mjög margvíslega og ólíka menningu og tveir einstaklingar frá mismunandi löndum geti verið með mjög líka menningu. Hvers vegna þetta verkefni? Þegar þátttakendur skilja hvernig menning er í raun félagsleg formgerð er gagnlegt að rýna hugmyndina um „þjóðmenningu“. Með því að kanna hvort allir einstaklingar af ákveðnu þjóðerni eða þjóðernishópi samsami sig í raun með hefðum, venjum, viðhorfum, stöðu og táknmyndum tengdum sinni svokallaðri „þjóðmenningu“, uppgötva þátttakendur að einstaklingar innan hópsins eru eins mismunandi og þeir eru margir og að munurinn sem felst í mismunandi „þjóðmenningu“ er óverulegur. Þannig er hugmyndin um ólíka „þjóðmenningu“ jafnvel notuð til að aðgreina og útiloka með því að sköpuð er hugmynd um tvo hópa í landinu, þ.e. „okkur“ og „hina“.	15-30	Menning og fjölmennig Farið er yfir glærur sem útskýra hvað felst í hugtakinu fjölmennig og menning og að í raun séu það aðrir þættir en uppruni sem hafi mest áhrif á menningu einstaklinga (aldur, fjárhagur, menntun, reynsla, búseta, búsetuskilyrði, umhverfi, fjölskyldugerð, kyn og kynhneigð, sjálfsmynd, uppeldi, heimilisaðstæður, viðhorf, trú, gildismat o.s.frv.) Leiðbeinandi biður þátttakendur um að nefna allt sem þeir telja hluta af eða hafi áhrif á menningu fólks og skrifar allt upp á töflu. Þegar allt sem er nefnt hér að ofan og fleira er komið á töfluna bendir leiðbeinandi á fyrsta hlutinn sem stendur þar og spyr, er þetta eitthvað sem allir Íslendingar eiga sameiginlegt? Hlusta allir Íslendingar á samskonar tónlist? Finnst þeim öllum samskonar matur góður? Búa þeir allir við samskonar fjölskyldugerð, eru þeir allir með sömu viðhorf, trúarbrögð, venjur? Ef þátttakendur svara neitandi, stríkar leiðbeinandi það orð út og heldur síðan áfram niður listann. Hvað er þá þessi „hreina“ íslenska menning sem talað er um? Margir félagsfræðingar halda því fram að það sé í raun ekki til neitt sem mætti kalla þjóðmenningu og frekar ætti að tala um margvíslegar menningar og að allir tilheyri mörgum menningum (orðið menning er samt ekki til í fleirtölu á íslensku). Hér er lögð áhersla á að þátttakendur átti sig á fjölbreytileikinn er allskonar en ekki bara tengdur uppruna eða þjóðerni og að fólk er ekkert öðruvísi manneskjur þó það eða foreldrar þess sé fætt eða eigi uppruna í öðru landi eða hafi annað móðurmál. Það geri ef til vill ýmsa hluti á annan hátt en megin venja er á Íslandi en það er bara lítill hluti af því hver maður er sem manneskja. Einnig er mikilvægt að benda á hér að þannig skapi uppruni eða húðlitur ekki persónuleika fólks en viðmót annarra og möguleikar í samfélaginu hefur mjög mikil áhrif á líðan, upplifun, sjálfsmynd og menningu fólks.	Glærur nr. 4-8 Hvað getur komið upp á? Hér er ekki ólíklegt að þátttakendur séu ósáttir við þá skilgreiningu að þjóðir hafi ekki einhverja afmarkaða menningu sem þú annaðhvort fæðist inni eða þurfir að aðlagast. Þú gætir heyrt setningar eins og „íslensk menning er bara svo sérstök að það má ekki menga hana meira en þegar hefur orðið“, „innflytjendur þurfa náttúrulega að aðlagast okkar menningu og þá eru þeir velkomnir“ eða „menning fólks er bara svo ólík, þess vegna er best ef fólk býr bara innan síns menningarsvæðis“ Hér er best að spyrja spurninga og fá fólk til að hugsa málið. hvað myndi falla undir hreina íslenska menningu? Eru þetta hlutir sem allir Íslendingar eiga þá sameiginlegt? En þeir Íslendingar sem eiga þetta ekki sameiginlegt með meirihluta Íslendinga, hver er þá þeirra menning?
---	--------------	---	---

Fjölbreytnin auðgar - lengra

	20	Hlé	
- Að þátttakendur átti sig á kostum fjölbreytileikans Hvers vegna þetta verkefni? Við vinnu í þessu verkefni er þátttakendum beint í þá átt að velta fyrir sér og ræða kostina við fjölbreytileikann almennt fyrir samfélagið. Fólk heyrir mikið um „innflytjendavandamál“ en sjaldnar um alla kosti þess sem fjölbreytileikinn færir hverju samfélagi. Því er afar mikilvægt að hér er eingöngu verið að ræða kostina, ekki er spurt um vandamál þó þátttakendur eigi stundum erfitt með að halda sig eingöngu við kostina. Verkefnið er unnið á þann hátt að allir þátttakendur eru virkir og komast í raun ekki hjá því að heyra hugmyndir og rök annarra hópmeðlima.	5	Verkefni um kosti fjölbreytileikans Þátttakendur eru beðnir að skrifa niður hver fyrir sig (þar sem þeir sitja) allt sem þeir telja vera kosti fjölbreytileikans fyrir samfélagið og íbúa þess. Þátttakendur eru beðnir um að skrifa þessa kosti niður á blað. Mikilvægt er að árétta að hér séu engin rétt eða röng svör, allar hugmyndir sem þeim finnast vera kostir við fjölbreytileikann séu jafn gildar.	Glæra 9 Blöð og skriffæri Verkefni 2 - Demantsform 9 auð kort eða post-it miða
	15	Leiðbeinandi myndar 4-5 manna hópa (leiðbeinandi hefur ákveðið hópana fyrir fram ef mögulegt er). Hópurinn fær þau fyrirmæli að bera saman það sem hver og einn hefur skrifað. Í sameiningu koma þau sér saman um 9 mikilvægustu kostina. Að því loknu tekur hópurinn fram auðu kortin sem leiðbeinandi leggur nú á borðið hjá þeim og þau skrifa þessi 9 atriði á kortin. Einn kost á hvert kort. Best er að láta hópana ekki fá auðu kortin fyrr en þau hafa örugglega komið sér saman um þessi 9 atriði.	Hvað getur komið upp á: Hópmeðlimir geta ekki komið sér saman um röðina – það er allt í lagi. Hér er það ferlið og umræðurnar sem skipta öllu máli, ekki útkoman.
	15	Nú eru hóparnir beðnir um að raða kortunum í demantsform eins og sýnt er á verkefnablaði 2 þannig að mikilvægasti kosturinn er efst en sá kostur fjölbreytileikans sem þau eru sammála um að sé minnst mikilvægur er neðst.	Gakktu um og ef þú sérð að hópurinn og síðar hóparnir tveir geta alls ekki komið sér saman um röðunina, segðu þeim að setja bæði kortin sem um ræðir á sama stað og í umræðunni á eftir muni þau útskýra hvers vegna. Ekki segja það þó fyrr en þau hafa reynt að komast að samkomulagi.
	15	Þegar 35 mínútur eru liðnar frá byrjun biðurðu tvo hópa að mætast og stilla demöntunum tveim hlið við hlið. Þeir bera saman hvernig þeir hafa lagt niður kortin og færa rök fyrir röðun sinni. Því næst reyna hóparnir tveir að koma sér saman um einn nýjan demant.	
	10	Eftir að hóparnir tveir hafa búið til þriðja demantinn í sameiningu og tíminn er liðinn, setjast allir aftur og leiðbeinandi leiðir umræður með spurningum eins og t.d. „hver var helsti kosturinn hjá hverjum hóp?“ „hvaða kostum höfðuð þið ekki velt fyrir ykkur áður?“ „haldið þið að fólki séu þessir kostir fjölbreytileikans almennt meðvitaðir?“ „hvað fannst ykkur áhugavert við þetta verkefni?“	

Fjölbreytnin auðgar - lengra

- Að þátttakendum sé ljóst hvers vegna þetta námskeið er mikilvægt almennt og hvers vegna það er mikilvægt fyrir þau - Að þátttakendur byrji að velta fyrir sér viðhorfum og framkomu starfsfólks þeirra eigin vinnustaðar Hvers vegna þetta verkefni? Afar mikilvægt er fyrir fólk í hverskyns störfum þar sem góð samskipti við fólk af erlendum uppruna eru mikilvæg (í raun öll störf) að velta fyrir sér hvernig viðmót, framkoma og <i>vilji</i> til að aðstoða geta bætt samskiptin og um leið minnkað kvíða þeirra sem til þeirra leita. Innst inni veit sennilega flest opinbert starfsfólk þetta nú þegar en mikilvægt er að taka tíma og velta fyrir sér framkvæmanlegum aðgerðum. Það mun í framhaldinu auka líkurnar á raunverulegum breytingum á vinnustaðnum til muna.	5 10	Verkefni um úrræði til að auðvelda heimsókn á vinnustaðinn Þátttakendur sitja aftur í upprunalegum sætum. Byrjið á að spyrja hópinn með eftirfarandi formála: Fólk sem flytur í annað land þarf að finna út úr ýmsum málum á nýjum stað. Það þarf t.d. að skrá lögheimili, finna húsnæði, finna vinnu, fá internet, skrá börnin í skóla, stofna bankareikning, fá símakort o.s.frv. Fólk sem vinnur með eða þekkir vel þennan hóp heyrir gjarnan að það fylgi því mikill kvíði og áhyggjur að sækja þessa þjónustu eða leita upplýsinga. En hvers vegna? Hvað er það sem þau kvíða mest í samskiptum sínum við starfsfólkið sem þau munu vera í samskiptum við? Verkefni á glæru 10: 1. Skráið niður hvert fyrir sig allt sem þið haldið að gæti valdið fólki áhyggjum og kvíða í samskiptum við starfsfólk hinna ýmsu stofnana. Setningarnar eiga að byrja á: <i>að starfsfólkið...</i> 2. Skráið niður hvert fyrir sig allt sem þú telur að myndi auðvelda fólki af erlendum uppruna heimsókn á vinnustaðinn þinn. Þú þarft að nefna <i>alla vega</i> 6 úrræði en helst fleiri. Setningarnar eiga að byrja á: <i>við gætum...</i>	Glæra 10 Blöð og skriffæri Hvað getur komið upp á?<i>Hvað ef þeim dettur ekkert í hug?</i> Þá ert þú með þinn lista tilbúinn og stingur upp á einu til að koma þeim af stað. Á þínum lista gæti verið eitthvað eins og t.d. við gætum verið vingjarnleg, sýnt þolinmæði og gefið nægan tíma, talað skýrt en þó ekki hátt, skrifa niður dagsetningar eða annað mikilvægt, notað þýðingarforrit til að leyfa þeim að sýna þér sínar spurningar, láta vita hvert á að snúa sér ef þau eru á röngum stað, kalla til túlk og ef það gengur ekki, biðja um símatúlkun, sýna stuðning ef annar starfsmaður sýnir fordómafullt viðmót og láta yfirmenn vita, sýna skilning ef fólk fær ekki frí úr vinnu til að sækja fundi o.s.frv.
--	--------------------	--	---

Fjölbreytnin auðgar - lengra

Sömu markmið og verkefnið hér á undan	5	Framhald af fyrra verkefni Þátttakendur eru nú beðnir um að setjast (eða standa) saman 2 og 2 og bera saman báða listana sína. Þörin koma sér síðan saman um 5 mikilvægustu úrræðin til að auðvelda fólki af erlendum uppruna að nýta sér þjónustu þeirra eða vera í samskiptum við þau. Eftir 5 mínútur klappar þú höndum og biður þörin að finna annað par. Ef hóparnir standa á oddatölu er einn hópur með 6 meðlimum. Nú hefst sama ferli og áður en að lokamarkmið hópanna er að koma sér saman um 4 mikilvægustu úrræðin til að auðvelda fólki af erlendum uppruna að nýta sér þjónustu þeirra eða vera í samskiptum við þau. Hóparnir haldast og vinna saman eftirfarandi verkefni: Búið til veggspjald þar sem fram kemur hvað vinnustaðurinn ykkar þarf að hafa í huga til að auðvelda fólki af erlendum uppruna að njóta þjónustunar (kvíðalaust) Gott er að láta veggspjaldið vera gríðandi og skapandi og hafa yfirskriftina „Við munum...“ 30 Kynningar á veggspjöldunum	Efni til að búa til veggspjöld (karton, lituð blöð, túss, litir, skæri, límband...)
	60	Matarhlé	
- Að þátttakendur þekki birtingarmyndir hversdagsfordóma og mismununar. - Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og mismunun og afleiðingar þeirra fyrir daglegt líf fólks af erlendum uppruna. - Að þátttakendur hugsi um	30	Stutt innlögn um hversdagsfordóma. Ein ástæðan fyrir kvíðanum sem við töluðum um hér á undan er reynsla stórs hóps innflytjenda af fordómum við ýmsar aðstæður í þeirra daglega lífi. Kvíðinn stafar þannig ekki af því að þetta gerist einu sinni heldur hefur það gerst svo oft að viðkomandi býst við því að það gerist aftur í samskiptum við allar stofnanir sem þau leita til eða eru í samskiptum við. Upplýsingar um rannsóknina er að finna á vefsíðu ICI – http://www.ici.is/greinar/rannsokn-um-birtingarmyndir-dulinna-fordoma-og-mismununar-i-gard-innflytjen Eins og þessi rannsókn sýnir, upplifir meirihluti fólks af erlendum uppruna	Skjávarpi Glærur 11-20 Verkefni 3 Hér þarf ekki að hafa miklar umræður um afleiðingar hversdagsfordóma á þá sem fyrir þeim verða vegna þess að þau munu ræða það

Fjölbreytnin auðgar - lengra

afleiðingarnar fyrir þá sem upplifa slíkt. - Að þátttakendur hafi velt fyrir sér hvort viðskiptavinir/skjólstæðingar upplifi slíka framkomu í samskiptum við þeirra vinnustað.		ýmiskonar neikvæða framkomu gagnvart sér í þeirra daglega lífi sem er svo algengt að það hefur fengið heitið hversdagsfordómar eða hversdagismismun. Flestir vilja gera allt sem þeir geta til að koma í veg fyrir að fólk upplifi þessa framkomu eða viðmót í samskiptum við eða á sínum vinnustað en við þurfum að vera vakandi því hluti af því sem gerir það svo erfitt að bregðast við er að við tökum ekki eftir þeim. Gátlistanum (verkefni 3) með dæmum um hversdagsfordóma er dreift og fólk beðið að hugsa um atriðin sem þar koma fram í nokkrar mínútur hvert fyrir sig. Þau þurfa ekki að merkja neitt á blaðið frekar en þau vilja en er bent á að þau gætu gert það heima. Hér getur leiðbeinandi bent á töfluna þar sem ennþá stendur líðanin sem þátttakendur tengdu virðingarleysi og minnt á að framkoman sem þau nefndu er að hluta til sú sama og á þessum lista.	áfram í hópunum í næsta verkefni
Hvers vegna þetta verkefni? Rannsóknir erlendis og íslenska rannsóknin sem vísað er í hér að ofan sýna glögg að meirihluti fólks af erlendum uppruna, upplifir ýmiskonar framkomu gagnvart sér í þeirra daglega lífi sem er svo algengt að hún hefur fengið heitið hversdagsfordómar eða hversdagismismun. Fólk sem tilheyrir ríkjandi meirihlutahóp gerir sér ekki endilega grein fyrir þessum upplifunum séu þau ekki í beinum samskiptum við þá sem fyrir þeim verða. Þar sem birtingarmyndirnar geta virst lítilvægar þegar þær eru upplifðar	45	Samvinnuverkefni um viðbrögð við fordómafullu viðmóti 1. Þátttakendum er skipt í 5 – 6 manna hópa (kennari ákveður þá fyrir fram) 2. Hóparnir fylgja nákvæmlega fyrirmælunum og er bent á að fylgja vel tímarammanum sem þar kemur fram. 3. Verkefni A: Upplýsingaspjöldin lesin og hver og einn segir frá sínu upplýsingaspjaldi og hópurinn ræðir og svarar spurningunum á svarblöðunum (ath. að prenta svarblöðin á gulan pappír til að auðvelda þátttakendum að þekkja þau úr.) 4. Verkefni B: Hópurinn veltir fyrir sér hvernig þau myndu og gætu brugðist við ef þau yrðu vitni af slíkri framkomu við viðskiptavini eða skjólstæðinga. Hver hópur leikur aðstæðurnar og þau viðbrögð sem þau telja gagnlegust. 5. Kynningar. Kynningarnar skyldu taka 5-7 mínútur á hóp + endurgjöf og umræður.	Glæra 21 Kannski einhverjir leikmunir eins og sólgleraugu, hattar, slæður en þó er það ekki nauðsynlegt Verkefni 4 Einn verkefnapakki á hvern hóp þar sem tímasetningar koma fram. Mikilvægt er að halda tímasetningar og gott ráð að gefa hópmeðlimum ákveðin hlutverk eins og t.d. skipuleggjandi, tímavörður, efnisaflari, kynnir og

Fjölbreytnin auðgar - lengra

örsjaldan um ævina, hættir einstaklingum ríkjandi hópsins til að gera lítið úr upplifunum þeirra sem upplifa þær reglulega. Því er afar mikilvægt fyrir fólk í hverskyns opinberum störfum að þekkja þær og að hafa velt afleiðingum þeirra vel fyrir sér.			málamiðlari. Hér þarf að prenta út 4-5 verkefnapakka (5 pakka ef 25 þátttakendur miðað við 5 þátttakendur í hóp) Í hverjum pakka er: eitt verkefnaspjald A eitt verkefnaspjald B eitt gult svarblað 6 upplýsingaspjöld
	20	Hlé	
- Að þátttakendur fái tækifæri til að setja sig í raunverulegar aðstæður og æfa viðbrögð sín í öruggum hópi. - Að þátttakendur verði öruggari með að bregðast rétt við í raunverulegum aðstæðum eftir að hafa gert einu sinni. - Að þátttakendur heyri og sjái viðbrögð samstarfsfólks og fái tækifæri til að gefa endurgjöf.	40 – 60	Kynningar. Hóparnir leika aðstæðurnar hver á eftir öðrum. Eftir hverja kynningu býður leiðbeinandi öðrum þátttakendum að gefa endurgjöf og spyr aðra þátttakendur hvað þeim fannst, hvort þau þekkja aðstæðurnar, hvort þau halda að þau myndu raunverulega bregðast við, hvað standi í vegi fyrir að þau gerðu það, hvað er hægt að gera til að auka líkurnar á því o.s.frv. Leiðbeinandi gefur endurgjöf síðast. Við endurgjöf er mikilvægt að vera: - Málefnaleg/ur - Nákvæm/ur - ekki bara „þetta var fínt“ heldur hvað þér líkaði sérstaklega út frá málefninu og hvers vegna. - Uppbyggilegur – alltaf finna eitthvað jákvætt við kynninguna og samstarfið í hópnum. Það getur verið að þú nefnir að þú hafir tekið eftir að þau pössuðu að allir fengu tækifæri til að koma sínum sjónarmiðum að, gott að sjá að allir eru virkir í kynningunni, góðar hugmyndir um viðbrögð o.s.frv. - Hér væri gott að minna alla á áður en kynningarnar hefjast að muna umræðuna um virðingu og að endurgjöfin skyldi hafa það sem hér að ofan er nefnt að leiðarljósi.	Ekkert efni er nauðsynlegt. Nóg pláss til að hóparnir geti leikið og aðrir þátttakendur geti séð vel og gefið endurgjöf. Hér er mikilvægt að leiðbeinandi biðji alltaf fyrst aðra þátttakendur um endurgjöf áður en hann/hún gerir það.

Fjölbreytnin auðgar - lengra

		- Einnig mætti benda þátttakendum á „tvær stjörnur og ósk“ aðferðina við endurgjöf. Hún felst í því að við endurgjöf segirðu eitthvað tvennt jákvætt og bætir við einni ósk ef þér finnst að eitthvað hefði mátt betur fara.	
- Að þátttakendur hugsi um reynslu sína. - Að umræðunni sé lokið en að þátttakendur séu hugsandi þegar þeir yfirgefa námskeiðið.	15 - 20	Umræður um daginn Gott er að taka nokkrar mínútur í að spyrja alla hvað þeim fannst mikilvægast og mest nothæft eftir daginn og biðja þau að svara munnlega. Voru einhver Aha! augnablik? Hvað haldið þið að nýtist ykkur best? Hvaða áhrif haldið þið að þessi dagur muni hafa á upplifun fólks af erlendum uppruna af vinnustaðnum ykkar? Síðan má biðja alla að fylla út matsblöð einungis fyrir ykkur. Jákvæð og hvetjandi tilfinning er mjög mikilvæg í lokin á svona námskeiði.	Lokaglæra Hér geta símenntunarmiðstöðvar notað sín matsblöð

Fjölbreytnin auðgar - styttra

Lýsing og kennsluleiðbeiningar fyrir fjögurra tíma námskeið fyrir opinbert starfsfólk. Helstu markmið:

- Að þátttakendur öðlist betri skilning á kostum fjölbreytileikans
- Að þátttakendur þekki ólíkar birtingarmyndir hversdagismismununar gagnvart fólki af erlendum uppruna og afleiðingar þeirra fyrir þá sem fyrir þeim verða
- Að þátttakendur hafi rætt og velt fyrir sér leiðum til að tryggja að fólk af erlendum uppruna upplifi ekki slíkar birtingarmyndir í samskiptum við þau eða þeirra vinnustað

Markmið: Að þátttakendur viti, skilji, æfi, osfrv.	Tími í mín.	Aðferð og leiðbeiningar	Efni Hvað þarf að hafa í huga?
- Að þátttakendur þekki faglegann bakgrunn þinn (leiðbeinanda) - Að þátttakendur öðlist faglegt traust á þér og stofnun/félagi/fyrirtæki þínu. - Að tryggja faglegan trúverðugleika. - Að þátttakendur viti nokkurn veginn dagskrá námskeiðsins.	10 mín	Inngangur. Kynntu þig stuttlega og útskýrðu hvers vegna, hvernig og hvar þú eða sú stofnun sem þú starfar fyrir hafið fengið þekkingu og reynslu af námskeiði af þessu tagi. Hér er mikilvægt að þátttakendur sjái leiðbeinandann sem sérfræðing eða einhvern sem hefur örugglega eða að öllum líkindum meiri þekkingu en þau sjálf á málaflokknum. Kynntu lauslega dagskránna, hvenær það er kaffi og hvenær henni lýkur en ekki nákvæmlega innihaldið. Minnstu á að þetta sé mjög virkt námskeið með litlum fyrirlestrum en mikilvægt sé að allir séu virkir þátttakendur allan tímann og sýni hver öðrum fulla virðingu í tali og framkomu. Hér er líka gott ráð að biðja alla að slökkva á sínum því það sé mjög truflandi ef þátttakendur er að athuga símana þegar samvinna á sér stað auk þess sem margir uppífi það sem virðingarleysi að skoða símann þegar einhver er að tala eða kynna. Hér er líka gott að sýna glæru 2 til að minna þátttakendur stuttlega á hlutverk sitt sem opinbert starfsfólk.	Glæra 1 og 2 Þátttakendur gætu óttast að þurfa að gera eitthvað sem þeim finnst barnalegt eða niðurlægjandi. Þess vegna er betra að nota orð eins og verkefni frekar en leikir eða æfingar. Eins og kennarar vita er alltaf mikilvægt að taka á móti þátttakendum vingjarnlega og helst að heilsa hverjum og einum en á þessu námskeiði er vingjarnleg móttaka sérlega mikilvæg ef þátttakendur hafa ekki sóst eftir þátttöku sjálfir.

Fjölbreytnin auðgar - styttra

- Að skapa afslappað andrúmsloft - Að gefa þátttakendum tækifæri til að tala aðeins saman óformlega - Að þátttakendur byrji að ræða stuttlega ýmislegt sem tengist efninu - Að skapa öryggi sem mun síðan auðvelda samvinnuna í hópunum Hvers vegna þetta verkefni? Áður en ætlast er til að þátttakendur vinni saman í hópum með fólki sem þeir þekkja ekki persónulega fyrir, er afar mikilvægt að þeir fái stutta stund í byrjun þar sem rætt er saman óformlega en þó um persónuleg málefni. Um leið og þetta stutta samtal hefur átt sér stað er mun líklegra að fólk þori að tjá sig óhindrað í hópunum.	20 5	Hringekjan eða Bingó Útskýrt er fyrir þátttakendum að þið ætlið að byrja á verkefni með það markmið að tala aðeins saman, létta andrúmsloftið og kynnast. Fylgið fyrirmælum á verkefnablaði 1 eða 1b. Ef hópurinn er stærri en 20 þátttakendur er betra að nota verkefni 1b Eftir að þátttakendur hafa tekið aftur sæti: Hvað fannst ykkur um þetta verkefni? Lærðuð þið eitthvað nýtt um hvert annað? Haldið þið að svörin hefðu verið allt önnur ef fólk af erlendum uppruna hefði verið hluti af hópnum (ef engir eru)?	Verkefni 1 Pláss til að mynda tvöfaldan hring án þess að fólk standi mjög þétt Verkefni 1b – pláss til að fólk geti gengið um án þess að vera mjög þétt. Bæði þessi verkefni mætti gera úti en þá tapast nokkur tími. Bæði þessi verkefni má gera með hvaða hóp sem er en mikilvægt er að ræða eftir bæði verkefni hvað þátttakendur upplifðu og hvað þau telja að hafi verið markmið með verkefninu.

Fjölbreytnin auðgar - styttra

- Að þátttakendur velti fyrir sér hvað „virðing” þýðir fyrir þeim og hvers konar hegðun sýni virðingarleysi. - Að þátttakendur myndi tengingu á milli hegðunar og tilfinninga sinna. - Að þátttakendur átti sig síðar um daginn á samhenginu milli tilfinninga tengdum virðingarleysi og hversdagsfordómum Hvers vegna þetta verkefni? Hugtakið virðingarleysi er gagnlegur upphafspunktur fyrir umræður um fordóma og rasisma vegna þess að það er eitthvað sem allir geta tengt við. Þegar umræða og raunhæfar æfingar hafa leitt þátttakendur að því að huga að áhrifunum sem sýnt virðingarleysi hefur haft á þau sjálf, er auðveldara að skilja hvernig þeim sem tilheyra minnihlutahópum er reglulega sýnt virðingarleysi af þeim sem tilheyra ríkjandi hópi og hvernig sú hegðun ýtir undir viðhald þessarar valdaröðunar. Auk þess er opinberu starfsfólki ætlað að sýna öllum viðskiptavinum/skjólstæðingum virðingu og því er gott að minna á hvað þau skilja undir því hugtaki.	20 mín	Verkefni um virðingu Án nokkurs inngangs eru þátttakendur nú beðnir um að ræða við sessunaut sinn öðrum megin við sig. Best er ef leiðbeinandi segir hver talar við hvern. Eftir að hafa kynnt sig (ef viðkomandi þekkjast ekki með nafni úr vinnunni), eru þátttakendur beðnir um að spyrja hvert annað eftirfarandi spurninga: • Hvernig hegðun finnst þér lýsa virðingarleysi? • Hvaða orð lýsa best <i>tilfinningunni</i> þegar þú upplifir eða verður vitni að virðingarleysi gagnvart sjálfri/sjálfum þér eða öðrum? • Er virðingarleysi einhvern tímann réttlætanlegt í þínum huga? (við einhverjar aðstæður eða gagnvart ákveðnum einstaklingum) Leyfið þörunum að tala saman í 5 mínútur Ef ekki eru margir þátttakendur, biðjið þá alla um að segja svör viðmælanda síns. Ef þátttakendur eru fleiri en 10 biðjið þá um að heyra svör nokkurra þátttakenda. Leggið áherslu á að þau nefni líðanina. Gott er að skrifa dæmin um líðan upp á töflu og láta þau standa þar. Síðan má vísa aftur í þennan lista seinna á námskeiðinu þegar umræðuefnið snýst um hversdagsfordóma. Ræðið í 5 mínútur. Spyrjið spurninga eins og: Allir hafa upplifað virðingarleysi gagnvart sér einhverntíman en hvernig haldið þið að það sé að upplifa virðingarleysi á hverjum degi? Eru einhverjir hópar fólks sem eru líklegri til að upplifa slíkt reglulega en aðrir? Er virðingarleysi einhvern tímann réttlætanlegt að ykkar mati? Af hverju haldið þið að það sé mikilvægt að tala um virðingarleysi á þessu námskeiði?	Glæra 3 Þrjár spurningar á skjá. Hvað gæti komið upp á? - Fólk er feimið og vill ekki tala við þann sem því er ætlað að tala við. - Því finnst þetta heimskulegt verkefni og snýr sér einfaldlega ekki að viðmælandanum. Hin manneskjan veit ekki hvað hún á að gera. Möguleg viðbrögð: Farðu til parsins og spurðu hvort þau hafi áttað sig á að þau eiga að spyrja hvert annað þessara spurninga, ekki svara hvert fyrir sig. Ef annar vill ekki vinna saman heldur frekar ein/einn, bentu þá viðmælandanum á að snúa sér að parinu hinum megin við sig og vinna með því jafnvel þó þau séu þá þrjú. Ef hópurinn stendur á oddatölu, biddu þá einn hóp að vinna saman þrír en ekki tveir.
--	--------	--	--

Fjölbreytnin auðgar - styttra

- Að þátttakendur átti sig á hvað átt er við með hugtakinu fjölmennning og að þegar við tölum um ólíka menningu séum við ekki bara að tala um fólk af erlendum uppruna. - Að þátttakendur átti sig á að Íslendingar geti verið með mjög margvíslega og ólíka menningu og tveir einstaklingar frá mismunandi löndum geti verið með mjög líka menningu. Hvers vegna þetta verkefni? Þegar þátttakendur skilja hvernig menning er í raun félagsleg formgerð er gagnlegt að rýna hugmyndina um „þjóðmenningu“. Með því að kanna hvort allir einstaklingar af ákveðnu þjóðerni eða þjóðernishópi samsami sig í raun með hefðum, venjum, viðhorfum, stöðu og táknmyndum tengdum sinni svokallaðri „þjóðmenningu“, uppgötva þátttakendur að einstaklingar innan hópsins eru eins mismunandi og þeir eru margir og að munurinn sem felst í mismunandi „þjóðmenningu“ er óverulegur. Þannig er hugmyndin um ólíka „þjóðmenningu“ jafnvel notuð til að aðgreina og útiloka með því að sköpuð er hugmynd um tvo hópa í landinu, þ.e. „okkur“ og „hina“.	15	Menning og fjölmennning Farið er yfir glærur sem útskýra hvað felst í hugtakinu fjölmennning og menning og að í raun séu það aðrir þættir en uppruni sem hafi mest áhrif á menningu einstaklinga (aldur, fjárhagur, menntun, reynsla, búseta, búsetuskilyrði, umhverfi, fjölskyldugerð, kyn og kynhneigð, sjálfsmynd, uppeldi, heimilisaðstæður, viðhorf, trú, gildismat o.s.frv.) Leiðbeinandi biður þátttakendur um að nefna allt sem þeir telja hluta af eða hafi áhrif á menningu og spyr síðan spurninga eins og: er þetta eitthvað sem allir Íslendingar eiga sameiginlegt? Hlusta allir Íslendingar á samskonar tónlist? Finnst þeim öllum samskonar matur góður? Búa þeir allir við samskonar fjölskyldugerð, eru þeir allir með sömu viðhorf, trúarbrögð, venjur? Margir félagsfræðingar halda því fram að það sé í raun ekki til neitt sem mætti kalla þjóðmenningu og frekar ætti að tala um margvíslegar menningar og að allir tilheyri mörgum menningum (orðið menning er samt ekki til í fleirtölu á íslensku). Hér er lögð áhersla á að þátttakendur átti sig á fjölbreytileikinn er allskonar en ekki bara tengdur uppruna eða þjóðerni og að fólk er ekkert öðruvísi manneskjur þó það eða foreldrar þess sé fætt eða eigi uppruna í öðru landi eða hafi annað móðurmál. Það geri ef til vill ýmsa hluti á annan hátt en megin venja er á Íslandi en það er bara lítill hluti af því hver maður er sem manneskja. Einnig er mikilvægt að benda á hér að þannig skapi uppruni eða húðlitur ekki persónuleika fólks en viðmót annarra og möguleikar í samfélaginu hefur mjög mikil áhrif á líðan, upplifun, sjálfsmynd og menningu fólks.	Glærur nr. 4-8 Hvað getur komið upp á? Hér er ekki ólíklegt að þátttakendur séu ósáttir við þá skilgreiningu að þjóðir hafi ekki einhverja afmarkaða menningu sem þú annaðhvort fæðist inní eða þurfir að aðlagast. Þú gætir heyrt setningar eins og „Íslensk menning er bara svo sérstök að það má ekki menga hana meira en þegar hefur orðið“, „innflytjendur þurfa náttúrulega að aðlagast okkar menningu og þá eru þeir velkomnir“ eða „menning fólks er bara svo ólík, þess vegna er best ef fólk býr bara innan síns menningarsvæðis“ Hér er best að spyrja spurninga og fá fólk til að hugsa málið. hvað myndi falla undir hreina íslenska menningu? Eru þetta hlutir sem allir Íslendingar eiga þá sameiginlegt? En þeir Íslendingar sem eiga þetta ekki sameiginlegt með meirihluta Íslendinga, hver er þá þeirra menning?
---	-----------	---	---

Fjölbreytnin auðgar - styttra

	15	Hlé	
- Að þátttakendur átti sig á kostum fjölbreytileikans Hvers vegna þetta verkefni? Við vinnum í þessu verkefni er þátttakendum beint í þá átt að velja fyrir sér og ræða kostina við fjölbreytileikann almennt fyrir samfélagið. Fólk heyrir mikið um „innflytjendavandamál“ en sjaldnar um alla kosti þess sem fjölbreytileikinn færir hverju samfélagi. Því er afar mikilvægt að hér er eingöngu verið að ræða kostina, ekki er spurt um vandamál þó þátttakendur eigi stundum erfitt með að halda sig eingöngu við kostina. Verkefnið er unnið á þann hátt að allir þátttakendur eru virkir og komast í raun ekki hjá því að heyra hugmyndir og rök annarra hópmeðlima.	5	Verkefni um kosti fjölbreytileikans Þátttakendur eru beðnir að skrifa niður hver fyrir sig (þar sem þeir sitja) allt sem þeir telja vera kosti fjölbreytileikans fyrir samfélagið og íbúa þess. Þátttakendur eru beðnir um að skrifa þessa kosti niður á blað. Mikilvægt er að árétta að hér séu engin rétt eða röng svör, allar hugmyndir sem þeim finnast vera kostir við fjölbreytileikann séu jafn gildar.	Glæra 9 Blöð og skriffæri Verkefni 2 - Demantsform 9 auð kort eða post-it miða
	15	Leiðbeinandi myndar 4-5 manna hópa (leiðbeinandi hefur ákveðið hópana fyrir fram ef mögulegt er). Hópurinn fær þau fyrirmæli að bera saman það sem hver og einn hefur skrifað. Í sameiningu koma þau sér saman um 9 mikilvægustu kostina. Að því loknu tekur hópurinn fram auðu kortin sem leiðbeinandi leggur nú á borðið hjá þeim og þau skrifa þessi 9 atriði á kortin. Einn kost á hvert kort. Best er að láta hópana ekki fá auðu kortin fyrr en þau hafa örugglega komið sér saman um þessi 9 atriði.	Hvað getur komið upp á: Hópmeðlimir geta ekki komið sér saman um röðina – það er allt í lagi. Hér er það ferlið og umræðurnar sem skipta öllu máli, ekki útkoman.
	15	Nú eru hóparnir beðnir um að raða kortunum í demantsform eins og sýnt er á verkefnablaði 2 þannig að mikilvægasti kosturinn er efst en sá kostur fjölbreytileikans sem þau eru sammála um að sé minnst mikilvægur er neðst.	Gakktu um og ef þú sérð að hópurinn getur alls ekki komið sér saman um röðunina, segðu þeim að setja bæði kortin sem um ræðir á sama stað og í umræðunni á eftir muni þau útskýra hvers vegna. Ekki segja það þó fyrr en þau hafa reynt að komast að samkomulagi.
	10	Eftir að hóparnir tveir hafa búið til þriðja demantinn í sameiningu og tíminn er liðinn, setjast allir aftur og leiðbeinandi leiðir umræður með spurningum eins og t.d. „hver var helsti kosturinn hjá hverjum hóp?“, „hvaða kostum höfðuð þið ekki velt fyrir ykkur áður?“, „haldið þið að fólki séu þessir kostir fjölbreytileikans almennt meðvitaðir?“ „hvað fannst ykkur áhugavert við þetta verkefni?“	

Fjölbreytnin auðgar - styttra

- Að þátttakendur þekki birtingarmyndir hversdagsfordóma og mismununar. - Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og mismunun og afleiðingar þeirra fyrir daglegt líf fólks af erlendum uppruna. - Að þátttakendur hugsi um afleiðingarnar fyrir þá sem upplifa slíkt. - Að þátttakendur hafi velt fyrir sér hvort viðskiptavinir/skjólstæðingar upplifi slíka framkomu í samskiptum við þeirra vinnustað. Hvers vegna þetta verkefni? Rannsóknir erlendis og íslenska rannsóknin sem vísað er í hér að ofan sýna glöggð að meirihluti fólks af erlendum uppruna upplifir hversdagsfordóma. Fólk sem tilheyrir ríkjandi meirihlutahóp gerir sér ekki endilega grein fyrir þessum upplifunum séu þau ekki í beinum samskiptum við þá sem fyrir þeim verða. Þar sem birtingarmyndirnar geta virst lítilvægar þeim sem upplifa þær örsjaldan um ævina, hættir einstaklingum ríkjandi hópsins til að gera lítið úr upplifunum þeirra sem upplifa þær reglulega. Því er afar mikilvægt fyrir fólk í hverskyns opinberum störfum að þekkja þær og að hafa velt afleiðingum þeirra vel fyrir sér.	20 Stutt innlögn um hversdagsfordóma Byrjað er að tala um að margt fólk af erlendum uppruna tali um mikinn kvíða sem fylgi því að sækja upplýsingar eða þjónustu hinna ýmsu stofnanna. Ein ástæðan fyrir kvíðanum sem við töluðum um hér á undan er reynsla stórs hóps innflytjenda af fordómum við ýmsar aðstæður í þeirra daglega lífi. Kvíðinn stafar þannig ekki af því að þetta gerist einu sinni heldur hefur það gerst svo oft að viðkomandi býst við því að það gerist aftur í samskiptum við allar stofnanir sem þau leita til eða eru í samskiptum við. Upplýsingar um rannsóknina er að finna á vefsíðu ICI – http://www.ici.is/greinar/rannsokn-um-birtingarmyndir-dulinna-fordoma-og-mismununar-i-gard-innflytjen Eins og þessi rannsókn sýnir, upplifir meirihluti fólks af erlendum uppruna ýmiskonar neikvæða framkomu gagnvart sér í þeirra daglega lífi sem er svo algengt að það hefur fengið heitið hversdagsfordómar eða hversdagismismunun. Flestir vilja gera allt sem þeir geta til að koma í veg fyrir að fólk upplifi þessa framkomu eða viðmót í samskiptum við eða á sínum vinnustað en við þurfum að vera vakandi því hluti af því sem gerir það svo erfitt að bregðast við er að við tökum ekki eftir þeim. Gátlistanum (verkefni 3) með dæmum um hversdagsfordóma er dreift og fólk beðið að hugsa um atriðin sem þar koma fram í nokkrar mínútur hvert fyrir sig. Þau þurfa ekki að merkja neitt á blaðið frekar en þau vilja en er bent á að þau gætu gert það heima. Hér getur leiðbeinandi bent á töfluna þar sem ennþá stendur líðanin sem þátttakendur tengdu virðingarleysi og minnt á að framkoman sem þau nefndu er að hluta til sú sama og á þessum lista	Skjávarpi Glærur 10-19 Verkefni 3 Hér þarf ekki að hafa miklar umræður um afleiðingar hversdagsfordóma á þá sem fyrir þeim verða vegna þess að þau munu ræða það áfram í hópunum í næsta verkefni
---	---	---

Fjölbreytnin auðgar - styttra

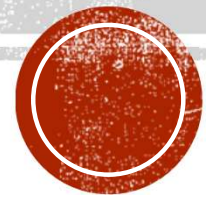
- Að þátttakendur hafi velt fyrir sér hvort viðskiptavinir upplifi slíka framkomu í samskiptum við þeirra vinnustað. Hvers vegna þetta verkefni? Afar mikilvægt er fyrir fólk í hverskyns störfum þar sem góð samskipti við fólk af erlendum uppruna eru mikilvæg (í raun öll störf) að velja fyrir sér hvernig viðmót, framkoma og vilji til að aðstoða geta bætt samskiptin og um leið minkað kvíða þeirra sem til þeirra leita. Innst inni veit sennilega flest opinbert starfsfólk þetta nú þegar en mikilvægt er að taka tíma og velja fyrir sér framkvæmanlegum aðgerðum. Það mun í framhaldinu auka líkurnar á raunverulegum breytingum á vinnustaðnum til muna.	70	Verkefni um hugmyndir til að bæta þjónustu við fólk af erlendum uppruna 1. Þátttakendum er skipt í 5 – 6 manna hópa (kennari ákveður þá fyrir fram) 2. Hóparnir fylgja nákvæmlega fyrirmælunum og er bent á að fylgja vel tímarammanum sem þar kemur fram. 3. Verkefni A: Upplýsingaspjöldin lesin og hver og einn segir frá sínu upplýsingaspjaldi og hópurinn ræðir og svarar spurningunum á svarblöðunum (ath. að prenta svarblöðin á gulan pappír til að auelda þátttakendum að þekkja þau úr. 4. Verkefni B: Hópurinn hannar og útbýr veggspjald þar sem fram kemur hvað vinnustaðurinn þarf að hafa í huga til að auðelda fólki af erlendum uppruna að njóta þjónustunar (kvíðalaust) 5. Kynningar. Kynningarnar skyldu taka 3-5 mínútur á hóp. Eftir hverja kynningu býður leiðbeinandi öðrum þátttakendum að gefa endurgjöf og spyr þá hvað þeim fannst um viðkomandi veggspjald og þær hugmyndir sem þar koma fram. Við endurgjöf er mikilvægt að vera: - Málefnaleg/ur - Nákvæm/ur - ekki bara „þetta var fínt“ heldur hvað þér líkaði sérstaklega út frá málefninu og hvers vegna. - Uppbyggilegur – alltaf finna eitthvað jákvætt við kynninguna og samstarfið í hópnum. Það getur verið að þú nefnir að þú hafir tekið eftir að þau pössuðu að allir fengju tækifæri til að koma sínum sjónarmiðum að, gott að sjá að allir eru virkir í kynningunni, góðar hugmyndir	Verkefni 4 Efni: Efni til að búa til veggspjöld (karton, lituð blöð, túss, litir, skæri, límband...) Einn verkefnapakki á hvern hóp þar sem tímasetningar koma fram. Mikilvægt er að halda tímasetningar og gott ráð að gefa hópmeðlimum ákveðin hlutverk eins og t.d. skipuleggjandi, tímavörður, efnisaflari, kynni og málamiðlari. Hér þarf að prenta út 4-5 verkefnapakka (5 pakka ef 25 þátttakendur miðað við 5 þátttakendur í hóp) Í hverjum pakka er: eitt verkefnaspjald A eitt verkefnaspjald B eitt gult svarblað 6 upplýsingaspjöld Nóg pláss til að aðrir þátttakendur geti séð vel og gefið endurgjöf. Hér er mikilvægt að leiðbeinandi biðji alltaf fyrst aðra þátttakendur um endurgjöf áður en hann/hún gefur sína
--	----	--	---

Fjölbreytnin auðgar - styttra

		um viðbrögð o.s.frv. - Hér væri gott að minna alla á áður en kynningarnar hefjast að muna umræðuna um virðingu og að endurgjöfin skyldi hafa það sem hér að ofan er nefnt að leiðarljósi. Einnig mætti benda þátttakendum á „tvær stjórnur og ósk“ aðferðina við endurgjöf. Hún felst í því að við endurgjöf segirðu eitthvað tvennt jákvætt og bætir við einni ósk ef þér finnst að eitthvað hefði mátt betur fara.	endurgjöf.
- Að þátttakendur hugsi um reynslu sína. - Að umræðunni sé lokið en að þátttakendur séu hugsandi þegar þeir yfirgefa námskeiðið.	10 mín	Umræður um daginn Gott er að taka nokkrar mínútur í að spyrja alla hvað þeim fannst mikilvægast og mest nothæft eftir daginn og biðja þau að svara munnlega. Voru einhver Aha! augnablik? Hvað haldið þið að nýtist ykkur best? Hvaða áhrif haldið þið að þessi dagur muni hafa á upplifun fólks af erlendum uppruna af vinnustaðnum ykkar? Síðan má biðja alla að fylla út matsblöð einungis fyrir ykkur. Jákvæð og hvetjandi tilfinning er mjög mikilvæg í lokin á svona námskeiði.	Lokaglæra Hér geta símenntunarmiðstöðvar notað sín matsblöð

FJÖLBREYTNIN AUÐGAR

**SAMTAL UM GÓÐA ÞJÓNUSTU VIÐ
ALLA Í SAMFÉLAGI
MARGBREYTILEIKANS**



LÖG UM RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA RÍKISINS

IV. kafli. Skyldur.

14. gr.

- Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt með alúð og samviseusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttssýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.
- Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.

18. gr.

- Á hverjum starfsmanni hvílir þagnarskylda skv. X. kafla stjórnsýslulaga.



Virðing og virðingarleysi

- Hvað er fyrir þér virðingarleysi? Hvernig hegðun finnst þér lýsa virðingarleysi?
- Hvaða orð lýsa best *tilfinningunni* þegar þú upplifir eða verður vitni að virðingarleysi gagnvart sjálfri/sjálfum þér eða öðrum?
- Er virðingarleysi einhvern tímann réttlætanlegt í þínum huga? (við einhverjar aðstæður eða gagnvart ákveðnum einstaklingum)

Ræðið saman tvö og tvö

Fjölmennning

Hvað þýðir það?

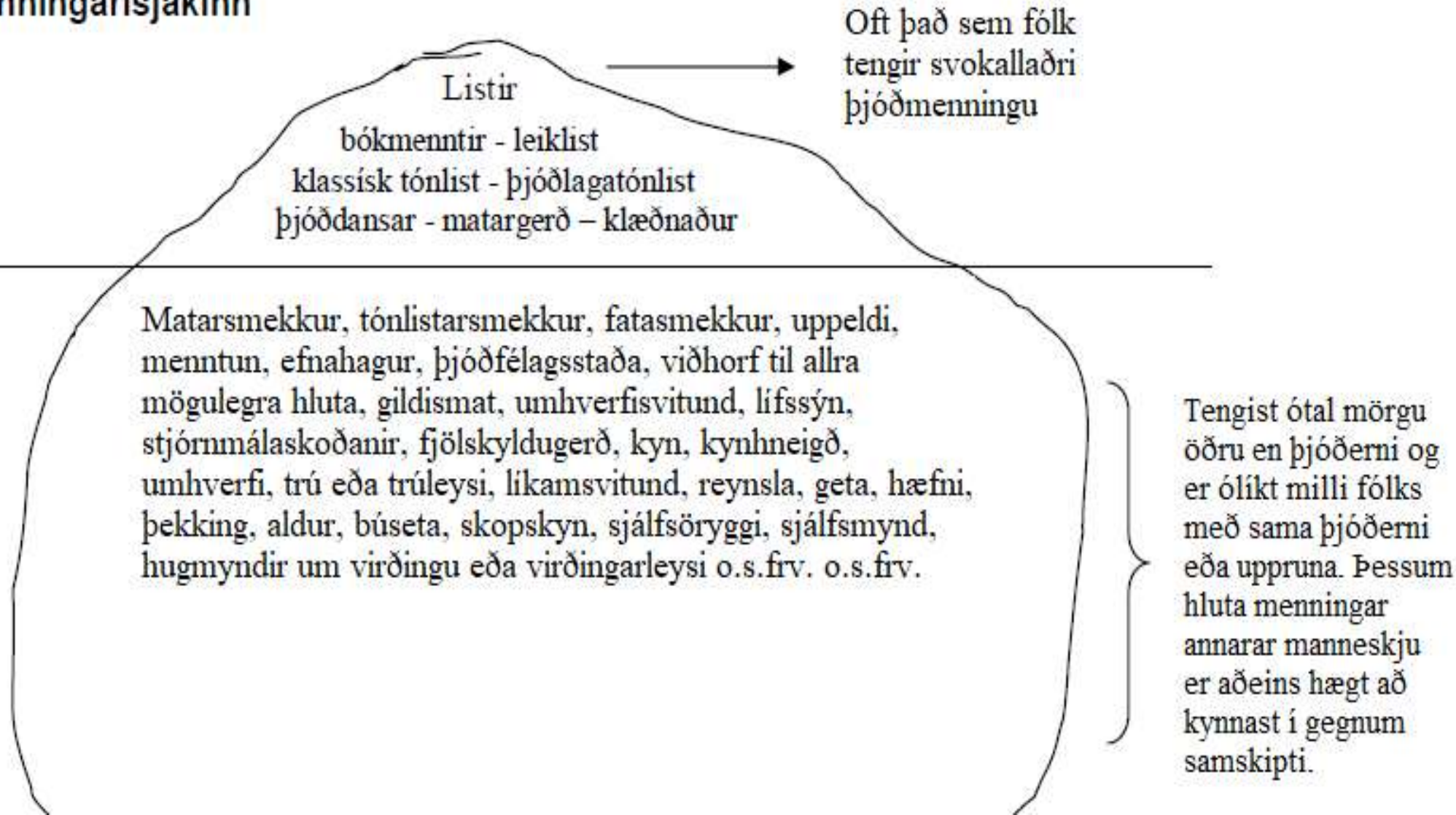
INTER-CULTURAL (FJÖLMENNING)

- Menningarhugtakið er skilgreint vítt
 - *öll samfélög, allir skólar og allir vinnustaðir eru samsettir af einstaklingum með margvíslega menningu. Samsettir af ólíkum einstaklingum með ólíkan bakgrunn, ólíkt gildismat, viðhorf, menntun, efnahag, reynslu, skoðanir, hæfni, þekkingu, smekk, áhugamál o.s.frv.*
- Fjölbreytileikinn er kostur. Því meiri fjölbreytileiki, því meiri möguleikar til uppbyggingar

MENNING

- Menning er síbreytileg
- Menning er miklu meira en þjóðerni eða „etnískur” uppruni
- Menning er meira en ólíkir siðir og venjur
- Menning er tengd einstaklingnum, hópnum og samfélaginu
- Menning er bæði augljós og ósýnileg
- *Mörgum mikilvægustu þáttum menningar getur maður aðeins kynnst í gegnum samskipti*

Menningarísjakinn



HVERNIG MÁ NOTA „ÓLÍKA MENNINGU” TIL AÐ SKAPA VANTRAUST OG BREIKKA BILIÐ MILLI EINSTAKLINGA?

- Með því að líta svo á að menning sé aðeins tengd þjóðerni eða uppruna
- Með því að líta svo á að þekking á siðum og hefðum í ákveðnum löndum sé nóg til að bæta samskipti milli einstaklinga
- Með því að líta svo á að í samfélaginu séu bara tveir hópar: Við Íslendingar með íslenska menningu og þau útlendingar með mismunandi útlenda menningu
- Með því að líta svo á að allir einstaklingar sömu þjóðar hafi sömu viðhorf, gildismat, lífsstíl, lífssýn, reynslu, venjur og siði en fólk af öðru þjóðerni hafi önnur viðhorf, gildismat o.s.frv.
- Með því að nota ólíka menningu til að forðast samskipti, þjónustu og til að réttlæta staðalmyndir og fordóma

KOSTIR FJÖLBREYTILEIKANS

- Skrifið niður hvert fyrir sig allt sem þið teljið vera kosti fjölbreytileikans fyrir samfélagið og íbúa þess
- Munið að hér eru engin rétt eða röng svör, aðeins eins margar hugmyndir um kostina og ykkur detta í hug
- Farið í hópana. Segið hvert öðru hvað þið hafið skrifað niður
- Komið ykkur saman um 9 atriði sem þið getið verið sammála um að séu mikilvægustu kostir fjölbreytileikans fyrir samfélagið og íbúa þess
- Skrifið þessa 9 kosti á auðu kortin sem kennarinn lætur ykkur fá, einn kost á hvert kort
- Fylgið nú fyrirmælunum á verkefnablaðinu



ÞAÐ ER ÝMISLEGT ERFITT VIÐ AÐ FLYTJA Í NÝTT LAND

- Maður þarf t.d að finna húsnæði, skrá lögheimili, fá kennitölu, finna vinnu, fá internet, skrá börnin í skóla, stofna bankareikning, sækja heilbrigðisþjónustu, fá símakort o.s. frv.
 1. Skráið niður allt sem þið haldið að gæti valdið fólki *áhyggjum og kvíða* í samskiptum við starfsfólk hinna ýmsu stofnanna. Setningarnar eiga að byrja á: ***að starfsfólkið...***
 2. Skrifaðu annan lista með öllu sem myndi auðvelda fólki af erlendum uppruna heimsókn á vinnustaðinn þinn. Athugið að hér er ekki aðeins átt við fólk sem er nýflutt til landsins. Þú þarft að nefna alla vega 6 úrræði en helst fleiri. Setningarnar eiga að byrja á: ***við gætum...***



**GETA FORDÓMAR KOMIÐ Í VEG FYRIR
JÁKVÆÐ SAMSKIPTI OG HVAÐA ÁHRIF
HAFNA ÞEIR Á ÞÁ SEM FYRIR ÞEIM VERÐA?**



HVERS VEGNA UMRÆÐA UM VIRÐINGARLEYSI OG FORDÓMA?

- Fordómar fela alltaf í sér virðingarleysi gagnvart þeim sem fyrir þeim verða
- Fordómar koma í veg fyrir samskipti og valda mikilli líkamlegri og andlegri vanlíðan þeirra sem fyrir þeim verða og flestir *vilja ekki* valda öðrum þannig líðan.
- Mikilvægt er að gera sér grein fyrir hvernig neikvæð viðhorf eru forsenda útilokunar, áreitis og jafnvel ofbeldis.
- Mikilvægt er að þekkja og gera sér grein fyrir ólíkum birtingarmyndum fordóma til að geta brugðist við þeim (hjá sjálfum sér og öðrum)

HVAD EINKENNIR HVERSDAGSFORDÓMA OG MISMUNUN?

- Nefnd hafa verið ýmis hversdagsleg form mismununar eins og t.d.
- að vera hunsaður eða einangraður, gert grín að og hafður að háði, talað niður til, líkamstjáning og svipbrigði eða komið fram við fólk á einhvern annan hátt en gagnvart þeim sem tilheyra ríkjandi meirihlutahóp. (Álvarez, 2010; Essed, 191)
- atvik sem virðast saklaus og meinlaus en þegar þau hlaðist upp geta þau haft gífurleg áhrif á andlega og líkamlega heilsu fólks.



ENN EITT EINKENNI...

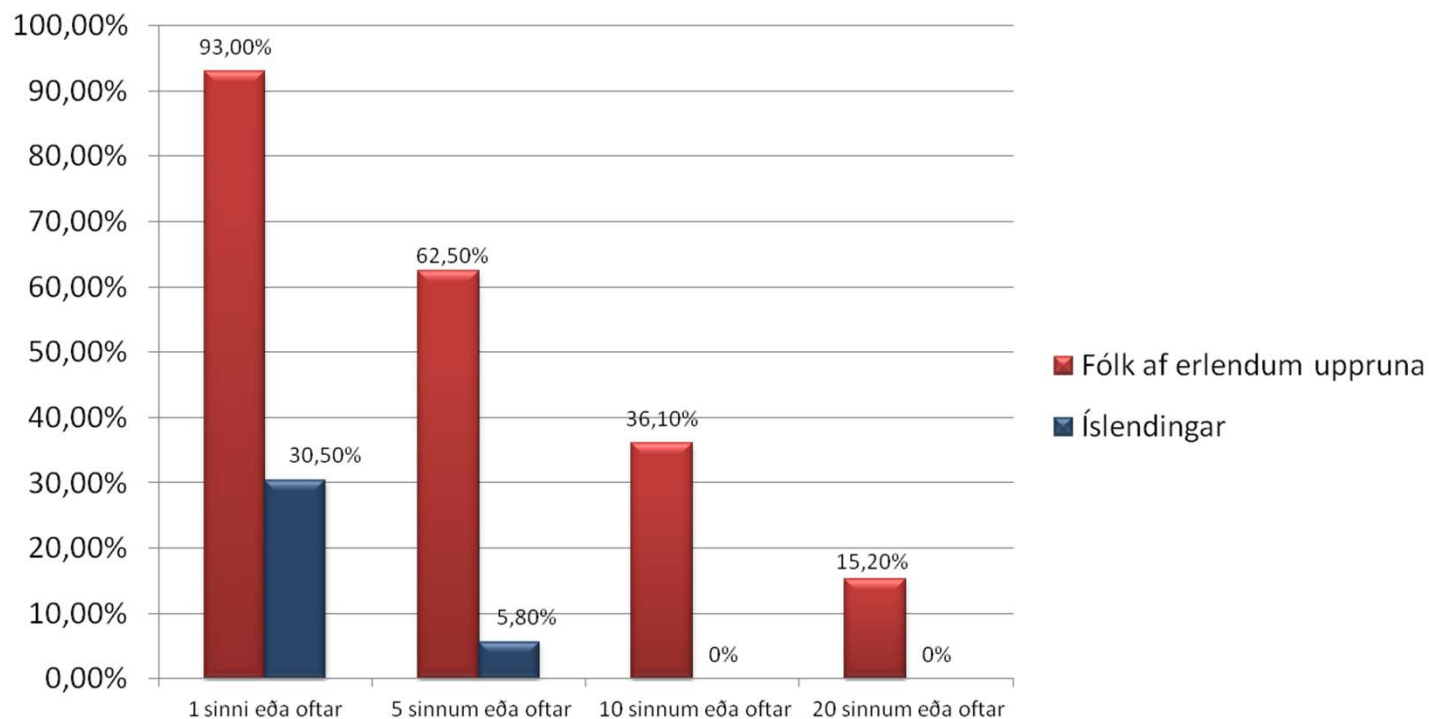
- Sterk tilhneiging ráðandi hóps til að draga upp fordómalaus og víðsýna mynd af sjálfum sér.
- „Setningar eins og „ég gerði/sagði þetta ekki viljandi“, „ég meinti þetta ekki svona“, „þú hefur misskilið mig“ o.s.frv. eru dæmigerð svör til varnar gegn ásökunum um lagalega eða siðferðilega mismunun“ (van Dijk, 2002)



**RANNSÓKN INTERCULTURAL ÍSLAND Á
BIRTINGARMYNDUM DULINNA FORDÓMA OG
MISMUNUNAR Í GARÐ INNFLYTJENDA Á
ÍSLANDI 2012 - [http://www.ici.is/greinar/rannsokn-um-birtingarmyndir-dulinna-
fordoma-og-mismununar-i-gard-innflytjen](http://www.ici.is/greinar/rannsokn-um-birtingarmyndir-dulinna-fordoma-og-mismununar-i-gard-innflytjen)**



UPPLIFIR FÓLK AF ERLENDUM UPPRUNA REGLULEGA ÁKVEÐNAR DULDAR BIRTINGARMYNDIR FORDÓMA Í SÍNU DAGLEGA LÍFI Á ÍSLANDI?



**Hlutfall þeirra sem hafa upplifað einhverjar birtingarmyndir dulinna fordóma á
tveggja vikna tímabili**

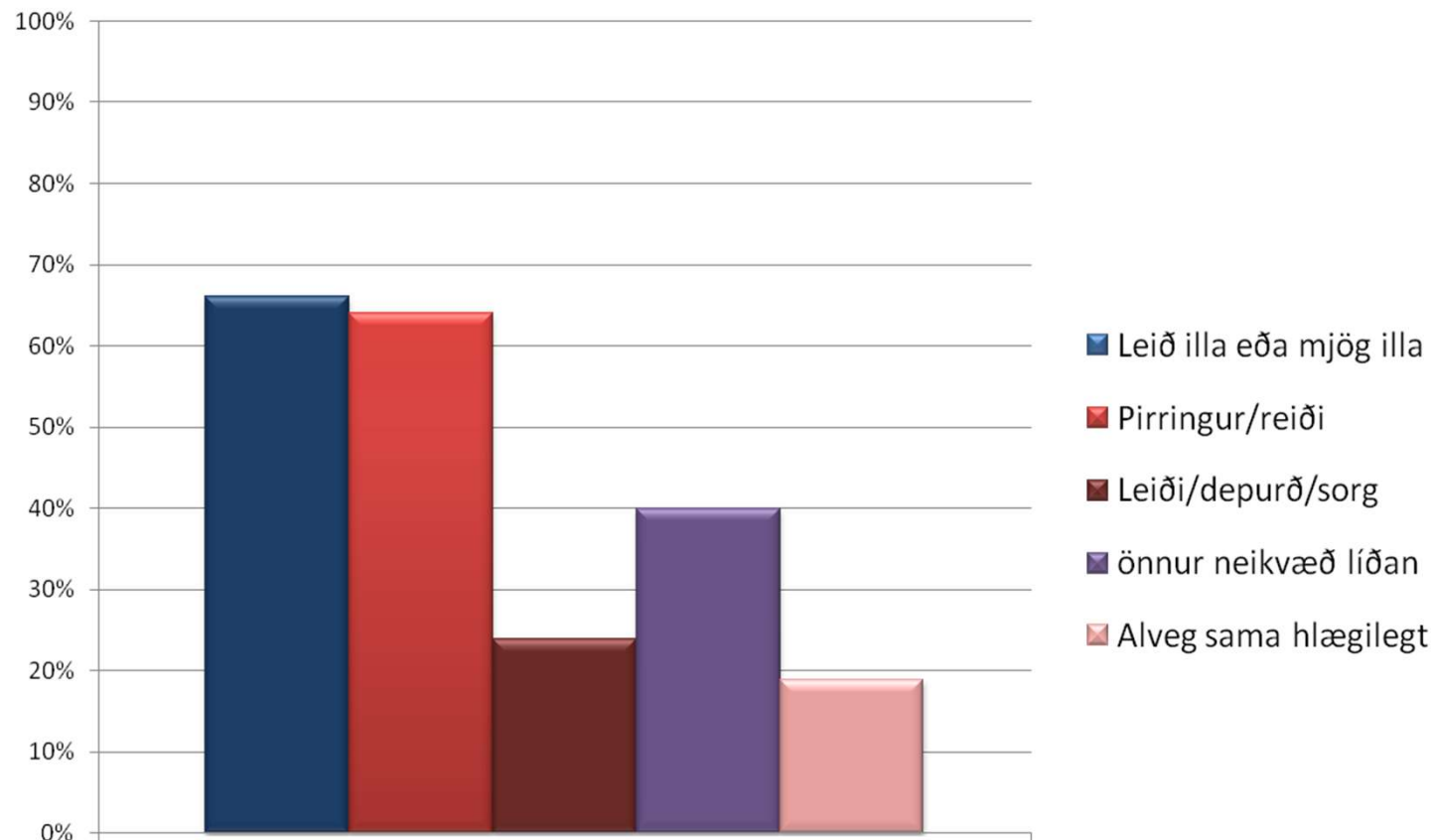


HVAÐ UPPLIFÐU ÞÁTTTAKENDUR OFTAST?

- Duldustu birtingarmyndirnar (erfitt að „sanna“, aðeins sjáanlegar þeim sem fyrir þeim verða)
 - væru hunsaðir eða látið eins og þeir væru ekki til
 - Fólk þættist ekki skilja þá
 - aðrir forðuðust samskipti við þá
 - glápt væri á þá eða þeir mældir út



HVERNIG LÍÐAN FYLGIR HVERSDAGSFORDÓMUM?



Líðan þátttakenda við þær aðstæður þegar þeir upplifðu hversdagsfordóma



DÆMI UM LÍÐAN

- „Skömmustuleg /feimin, reyndi ekki að segja það aftur.“
- „Niðurlægð þar sem aðrir Íslendingar voru nálægt, leið einangruð.“
- „Sorg og leiði, eins og ég sé verri manneskja“, og „ógeð á vinnustað“.
- „Óþægilegt, eins og ég væri loft“, „Einmana og tómleiki“ og „Vonaðist til að finna Íslendinga til að tala við“.
- „Hugsaði hvað ég væri að gera rangt“
- „Voða hlýt ég að vera heimsk og gagnslaus“
- „Reiður, ég er ekki heyrnarlaus“.
- „Hræðileg tilfinning, eins og það sé verið að segja við mann “ Mér er alveg sama um þig” “Vertu ekki að trufla mig” “Öllum er sama hvað þú ert að hugsa” og „Líður eins og þjófi“.
- „Einn að eilífu (forever alone)“.

GÁTLISTI MEÐ DÆMUM AF BIRTINGARMYNDUM HVERSDAGSFORDÓMA

- Skoðið listann hvert fyrir sig og veltið fyrir ykkur hvort það sé mögulegt að fólk af erlendum eða ólíkum þjóðernisuppruna upplifi eitthvað af því sem þar kemur fram í samskiptum við ykkar vinnustað.
- Þið þurfið ekki að merkja á listann hér og nú en væri gott að taka hann fram heima og merkja við það sem þið haldið að fólk gæti upplifað í samskiptum við ykkar vinnustað.



HVAÐ GETUM VIÐ GERT? SAMVINNUVERKEFNI

- **Farið í hópana sem þið sjáið á næstu glæru**
- **Allir vinna saman að verkefninu**
- **Munið sérstaklega hvað þarf að hafa í huga til að samvinnan gangi vel og gagnist öllum í hópnum:**
 - Hlusta á hvert annað
 - Ekki taka yfir og halda orðinu
 - Ekki reyna að ákveða allt ein/n og sjálf/ur, gerið málamiðlanir
 - Spyrja þá sem segja minna hvað þeim finnst
 - Passa að allir hafi eitthvað til málanna að leggja og sýna þolinmæði og virðingu í öllum samskiptum
 - Vera á staðnum. Ekki sýna virðingarleysi með því að vera í símanum eða að spjalla um einhver önnur málefni en verkefnið



TAKK FYRIR SAMVERUNA Í DAG!



Verkefni 1

Hringekjan

Þessi aðferð eykur sjálfsöryggi þátttakenda í samskiptum þar sem þeir taka þátt í mörgum stuttum samtölum. Hún gefur þátttakendum einnig færi á að kynna sér ólík sjónarmið þar sem allir fá tækifæri til að koma sínum sjónarmiðum á framfæri (en ekki bara þeir sjálfsöruggustu).

Fyrir Hringekjuna þarf gott rými (má gera þetta frammi á gangi eða jafnvel úti í góðu veðri) Hringekjan er þekkt leið til að vinna með hópandann og að skapa andrúmsloft þar sem allir hafa talað við alla og þekkja persónulega hluti um hvern anna. Þar sem markmiðið hér er að gefa fólki tækifæri til að tala saman og skapa góðan hópanda, gefur kennarinn aðeins upp efni sem tengjast persónulegum atriðum sbr. listann á næstu blaðsíðu.

Hvernig virkar Hringekjan?

1. Þátttakendum er skipt í tvo jafnstóra hópa. Ef hópurinn stendur á oddatölu, tekur leiðbeinandi sér stöðu á móti þeim sem stendur einn.
2. Annar hópurinn myndar hring og snýr út (þ.e. bökin snúa inn í hringinn) Hinn hópurinn myndar annan hring utan um innri hringinn þannig að allir hafa eina manneskju fyrir framan sig.
3. Leiðbeinandinn gefur eftirfarandi fyrirmæli:
Ég mun nú gefa ykkur umræðuefni og þið hafið hálfa til eina mínútu til að tala saman og finna allt sem þið eigið sameiginlegt varðandi þetta umræðuefni. Ef ég segi t.d. tónlist, þá reynið þið að finna alla tónlist sem ykkur finnst báðum skemmtileg, ef ég segi matur, reynið þið að finna mat eða rétti sem ykkur finnast báðum góðir.
Þegar ég klappa, þakkið þið viðmælandanum fyrir spjallið og allir í ytri hringnum taka eitt eða tvö skref til hægri.
Nú eru allir komnir með nýjan viðmælanda og ég gef ykkur upp nýtt efni til að ræða.
4. Þetta gengur svona uns allir í ytri hringnum hafa talað við alla í innri hringnum. Ef hópurinn er stór, má gera þetta í u.þ.b. 20 mínútur en hætta þá jafnvel þó hringurinn hafi ekki klárast.
5. Til að gera verkefnið skemmtilegra má biðja síðasta parið um að sýna með látbragðsleik svar sitt við lokasurningunni þ.e. sameiginlegu áhugamáli og aðrir þátttakendur þurfa að geta hvað er leikið. Listann með spurningum sjáið þið á næstu síðu.

Talið nú saman og ræðið eftirfarandi. Þegar ég klappa, færa allir í ytri hringnum sig um eitt eða tvö skref til hægri þar til þið standið andspænis öðrum viðmælanda. Ef þið þekkist ekki fyrir, heilsist og segið til nafns fyrst.

1. Tónlist sem ykkur finnst báðum skemmtileg
2. Staður í veröldinni sem ykkur langar báðum að heimsækja (og hafið ekki heimsótt áður)
3. Matur sem ykkur finnst báðum mjög góður
4. Kvikmyndir sem ykkur finnst báðum frábærar
5. Leikir sem ykkur fannst báðum skemmtilegir sem börn
6. Allt sem gerir ykkur bæði virkilega hamingjusöm
7. Hegðun sem ykkur finnst báðum særandi
8. Allt sem gerir ykkur bæði virkilega reið
9. Allt sem ykkur finnst báðum að góður vinur/vinkona þurfi að hafa til að bera
10. Allt sem ykkur fannst báðum skemmtilegt í skóla
11. Allt sem ykkur finnst báðum jákvætt við vinnustaðinn ykkar
12. Allt sem ykkur finnst virkilega jákvætt við bæinn eða borgina þar sem þið búið
13. Allt sem ykkur finnst báðum mikilvægast í samskiptum við þá sem sækja þjónustu ykkar
14. Lýsið fyrir hvert öðru hinum fullkomna degi
15. Allt sem ykkur finnst báðum gaman að gera í frítíma ykkar

Bingó !

Þegar þú finnur einhvern, sem svarar spurningu játandi, þá skrifar þú nafn viðkomandi í þann reit. Aðeins má skrifa hvert nafn einu sinni. Þegar þú hefur fyllt eina röð, lárétt, lóðrétt eða á ská, þá hróparðu: **Bingó!!** Síðan heldurðu áfram að spyrja þar til þú hefur fengið mörg bingó og helst fyllt út allt blaðið með mismunandi nöfnum.

Kann að leika á hljóðfæri	Hefur búið í landi utan Evrópu	Hefur farið á snjóbretti	Finnst gaman að elda	Er flink/ur að þrjóna
Finnst gaman að kaupa föt	Er góð/ur í fótbolta	Talar þrjú tungumál eða fleiri	Horfir oftast á fréttirnar	Borðar oftast ristað brauð í morgunmat
Hefur farið í teygjustökk	Er flink/ur að laga biluð rafmagnstæki	Stundar íþróttir reglulega	Á vin af erlendum uppruna	Les áður en hann/hún fer að sofa
Finnst gaman að dansa	Fer oftast seint að sofa	Er flink/ur að teikna	Er einkabarn	Finnst slátur gott
Á ættingja sem býr erlendis	Finnst rapptónlist skemmtileg	Á þrjú börn eða fleiri	Borðar oftast við sjónvarpið	Langar einhverntíman að flytja til útlanda

Þið sem hópur hafið valið 9 atriði sem þið teljið vera helstu kosti fjölbreytileikans og hafið skrifað þau á litlu auðu kortin sem þið fenguð frá leiðbeinanda. Raðið nú kortunum á þetta form þannig að það sem ykkur finnst mikilvægasti kostur fjölbreytileikans kemur efst og svo koll af kolli en neðst kemur það sem ykkur vera síst mikilvægur kostur fjölbreytileikans.

The diagram consists of 9 empty rectangular boxes arranged in a symmetrical pyramid shape. The top row has 1 box. The second row has 2 boxes. The third row has 3 boxes. The fourth row has 2 boxes. The bottom row has 1 box. All boxes are identical in size and are intended for the user to write the most and least important costs of biodiversity.

	Getur verið að starfsfólk, viðskiptavinir eða skjólstæðingar af erlendum uppruna upplifi eitthvað af neðantöldu sem hluta af daglegu lífi á vinnustaðnum ykkar eða í samskiptum við starfsfólk hans? <i>Getur verið að starfsfólk eða samstarfsfólk t.d.</i>
	<i>þykist ekki skilja þegar þau tala „ófullkomna“ íslensku</i>
	<i>forðist samskipti við þau</i>
	<i>uppnefni (gjarnan tengt uppruna) og baktali</i>
	<i>geri grín að þeim eða hlægi að þeim</i>
	<i>hunsi eða líti undan þegar þau nálgast eða snúi sér í aðra átt til að forðast samskipti</i>
	<i>tali niður til þeirra</i>
	<i>sýni þeim vandlætingu með svip eða líkamstjáningu</i>
	<i>tali við þau eins og við börn</i>
	<i>glápi, mæli út og jafnvel bendi á þau</i>
	<i>tali við þau óeðlilega hárrí röddu</i>
	<i>sýni þeim vantraust og tortryggni, fylgist sérstaklega með þeim og þau ekki sett í ábyrgðarstöður á vinnustaðnum</i>
	<i>sýni þeim óþolinmæði, hlusti ekki á HVAÐ þau hafa að segja (bara HVERNIG þau segja það) og gefi fólki ekki nægan tíma til að tjá sig</i>
	<i>kalli á eftir þeim háðsglósur eða ókvæðisorð</i>
	<i>tali illa um samlanda þeirra eða fólki af sama þjóðernishóp og þau þannig gerð ábyrg fyrir hegðun annarra af sama uppruna</i>
	<i>tali UM þau við aðra en ekki VIÐ þau</i>

Ef svo er, getur verið um hversdagsfordóma og mismunun að ræða og slíkt ber að taka alvarlega og bregðast við

Fordómafull hegðun getur átt sér stað á öllum vinnustöðum. Vinnustaðinn skyldi ekki dæma út frá því hvort slík framkoma á sér stað, heldur hvernig brugðist er við henni af yfirmönnum og öðru starfsfólki.

Verkefnaspjald A

Hópverkefni

25 mínútur

Skiptið á milli ykkar upplýsingaspjöldunum og lesið þau hvert fyrir sig í 5 mínútur. Segið hvert öðru um hvað spjaldið sem þið lásuð fjallar (athugið að ef einhver á auðveldara með að lesa ensku geta þau lesið upplýsingaspjald VI) Takið í mesta lagi 10 mínútur til að segja frá og skiptið tímanum þannig að örugglega allir hafi tíma til að segja frá.

Eftir að allir hafa sagt frá, ræðið og svarið spurningunum á gulu svarblöðunum.

Verkefnaspjald B

Hópverkefni

20 mínútur

Þið (hópurinn) standið hjá þegar þið sjáið vinnufélaga eða viðskiptavin/skjólstæðing upplifa eitthvað af atriðunum á gátlistanum. Ímyndið ykkur aðstæðurnar og hvaða birtingarmynd á sér stað. Ræðið hvernig þið haldið að þið mynduð raunverulega bregðast við og síðan hvernig þið teljið að hefði verið best að bregðast við sem vitni að slíkri hegðun eða tali.

Ákveðið hvernig þið getið leikið atvikið þannig að aðrir starfsmenn eða vitni bregist við á þann hátt sem þið teljið gagnlegast á því augnarbliku (sumir í hópnum leika þá sem hlut eiga að máli, hinir leika vitnin sem bregðast við)

Kynning

5 – 7 mínútur

Leikið aðstæðurnar og viðbrögðin

Svarblað

1. Hvaða birtingarmynd fordóma haldið þið að sé erfiðast að upplifa reglulega?
Hvernig líðan hefur það í för með sér að upplifa slíkt reglulega?

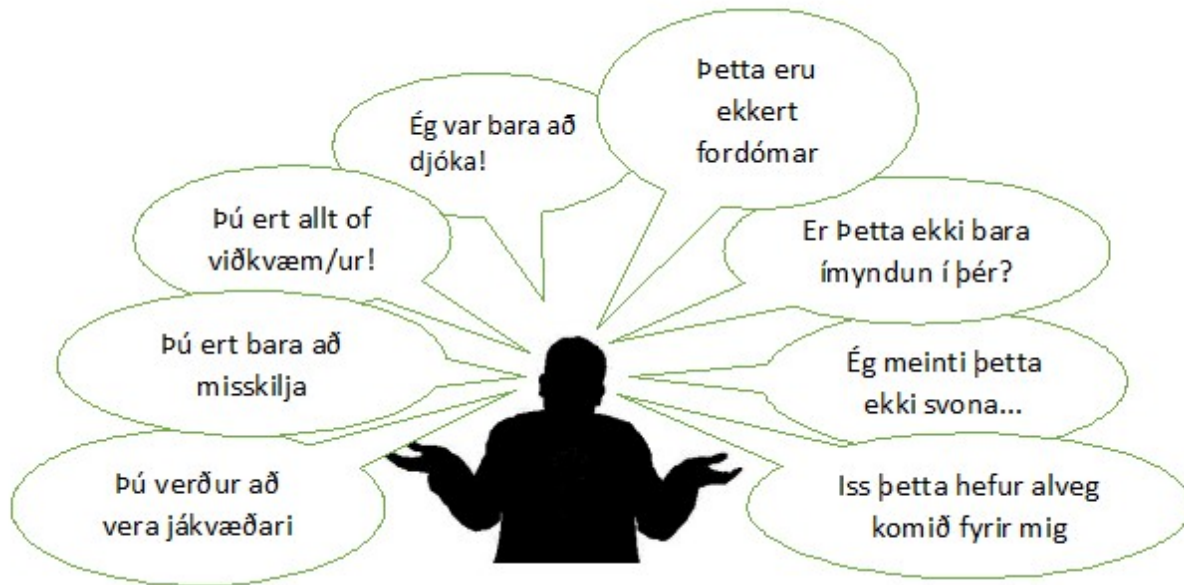
2. Hvaða birtingarmyndir af gátlistanum haldið þið að sé erfiðast að sanna eða tilkynna til yfirmanna eða trúnaðarmanna? Hvers vegna?

3. Hvað getur maður gert? Hvernig getið þið brugðist við ef þið verðið vör við þessar birtingarmyndir fordóma á vinnustaðnum ykkar gagnvart samstarfsfólki eða viðskiptavinum/skjólstæðingum? Nefnið nokkur raunhæf viðbrögð.

4. Ef vinnustaðurinn ykkar hefði viðbragðsáætlun, sem færi af stað ef einhver tilkynnir um fordómafullt tal eða viðmót, hver finnst ykkur að ættu að vera fyrstu skrefin í þannig áætlun?

Upplýsingaspjald I

Höfum augun opin fyrir hversdagsfordómum!



Einkennandi fyrir hversdagsfordóma er að þeir eru oft aðeins sýnilegir þeim sem fyrir þeim verða og er yfirleitt afar erfitt að sanna að þeir hafi átt sér stað. Ef um þá er talað er ábyrgðin gjarnan færð yfir á þann sem verður fyrir þeim, að hann hafi misskilið, sé svo neikvæður eða sé ofurviðkvæmur í stað þess að taka upplifun fólks á aðstæðunum trúanlegar.

Allt eru þetta atvik sem snerta okkur ekki endilega djúpt þegar við upplifum þau einstaka sinnum en geta leitt til alvarlegrar andlegrar vanlíðanar og veikinda *ef við upplifum slíkt virðingarleysi og niðurlægingu aftur og aftur* í daglegu lífi. Aðeins með því að taka mark á því þegar fólk einlæglega lýsir ítrekaðri slæmri líðan sinni við viðkomandi aðstæður, er möguleiki á breytingum.

Upplýsingaspjald II

Getur maður gert eitthvað?

Spurningar

Einfaldar spurningar geta oft gert kraftaverk. Spurningar eins og „heldurðu það virkilega?“ „hvaðan hefurðu það?“ eða „hvað áttu við?“, „geturðu útskýrt hvað þú meinar?“, „af hverju segirðu þetta?“... geta vakið fólk til umhugsunar um það sem það var að segja. Þannig geta einfaldar spurningar gert meira gagn en ásakanir og gagnrýni. Ef spurt er um hvaðan sagan kemur eða hvað liggur að baki fullyrðingunni getur það oft verið upphafið að málefnalegri umræðu.

Leitað að földum skilaboðum

Stundum leynast faldar tilfinningar á bak við fordómafullar athugasemdir. T.d. persónuleg vandamál, einmannaleiki, depurð, einelti eða óánægja með eigið líf. Niðrandi tal um aðra býður upp á möguleika til að yfirfæra þessi vandamál og tilfinningar yfir á annan hóp fólks og hefja sjálfa sig upp í leiðinni. Ef haft er auga með þannig földum skilaboðum er hugsanlegt að beina talinu frekar að raunverulegum vandamálum viðkomandi.

Láta líðan þína í ljós

Að sýna einfaldlega hversu brugðið þér er yfir athugasemdinni. Í stað þess að missa málið af hneykslun, að segja þá það sem þér býr í brjósti. Að sýna hvernig þér líður („mér leið illa við að heyra hvernig þú talaðir um ...“, „það lætur mér líða ömurlega að hlusta á ykkur tala svona“) gerir yfirleitt meira gagn en ásakanir. Ásakanir geta stigmagnast upp í rífrildi og jafnvel gefið þeim sem kom með athugasemdina enn meira svigrúm til að halda áfram. Með því einu að lýsa tilfinningum sínum gefst viðkomandi ennþá tækifæri til að taka til baka það sem hann/hún sagði eða útskýra

Bjóðast til að vera vitni

Ef þú verður vitni að fordómafullum ummælum eða hegðun gagnvart samstarfsfólki eða öðrum getur þú boðist til að bera vitni um hegðunina eða ummælin. Þú getur gefið viðkomandi símanúmer eða tölvupóstfang þitt og hvatt aðra sem urðu vitni að atburðinum eða ummælunum að gera slíkt hið sama.

Með því móti getur sá/sú sem fyrir mismuninni varð ákveðið að kæra eða tilkynna atburðinn með fullvissu um að vitnin muni styðja málflutning þeirra.

Alltaf bregðast við!

Hvernig við bregðumst við getur verið mjög mismunandi eftir aðstæðum og stöðu okkar innan hópsins. Að yfirgefa svæðið getur gefið augljós skilaboð en oftast þarf þó að taka fram af hverju við kjósum að standa upp og fara.

Upplýsingaspjald III

Hversdagsfordómar

Hversdagsfordómar eru „hversdags“ af því þeir eiga sér stað innan öruggs þægindaramma hversdagsleikans. Um er að ræða dulin atvik í daglegu lífi en ekki einangruð tilfelli lagalegrar mismununar eða augljóst ofbeldi. Þessi atvik tengjast ekki persónu þinni heldur einhverju sem þú hefur ekki kosið eða hefur neitt vald yfir (eins og þjóðernisbakgrunnur eða húðlitur t.d.)

Alvarez (2010) skilgreinir hversdagsrasisma sem dulin, hversdagsleg form mismununar eins og t.d. að vera hunsaður eða einangraður, gert grín að og hafður að háði eða að komið sé fram við fólk á einhvern annan hátt en gagnvart þeim sem tilheyra ríkjandi meirihlutahóp.

Samkvæmt Alvarez (2010) eru þetta atvik sem virðast saklaus og meinlaus en þegar þau hlaðast upp geta þau haft gífurleg áhrif á andlega og líkamlega heilsu fólks. Ef fordómar og virðingarleysi gagnvart ákveðnum hópum samfélagsins eru orðin eins og hver önnur rútína sem litið er á sem „eðlilega“ hegðun er hún ekki viðurkennd sem fordómafull, alla vega ekki af meðlimum meirihlutahópsins. Það þýðir að meirihluta- eða ríkjandi hópurinn í samfélaginu gerir sér ekki grein fyrir öllum birtingarmyndum fordómanna, viðurkennir þær ekki sem mismunun, skilgreinir þær ekki sem rasisma og lítur þar með ekki á þær sem vandamál (Essed, 1991).

Spurning: Hvað fannst þér erfiðast við að flytja til Íslands?

Svar: „Erfiðast var auðvitað fyrst að skilja ekki tungumálið og verða bjargarlaus eins og barn, en það lagaðist smám saman. Næst erfiðast voru fordómarnir; að átta sig smám saman á því að fólk liti á mig sem einhvers konar annars flokks manneskju, án þess að þekkja mig neitt. Það hefur því miður ekkert breyst mikið - uppruni minn leynir sér ekki. Ég get svo sem svarað til baka núna en maður verður bara svo þreyttur á að þurfa alltaf að vera að réttlæta tilvist sína. Það sem mér finnst erfiðast af öllu er að sjá börnin mín vera að upplifa það sama. Þau eru íslensk og fædd hér en asískt útlitið leynir sér ekki“

Upplýsingaspjald IV

Duldir fordómar – Hvernig liður manni?

Uppnefni og „grín“

„Ég er endalaust uppnefnd af því ég er asísk. Allt í gríni auðvitað... Meira að segja kennari hefur talað um „grjónin“ þegar hann meinti fólk eins og mig.... það var verst því eftir það var ég aldrei kölluð annað en grjónið. Útlit mitt á aldrei eftir að breytast og ég óttast að eiga eftir að heyra þessi uppnefni og „jók“ alla ævi ef ég bý áfram á Íslandi og líka börnin mín.“

„Ég vil ekki segja þér nöfnin sem hafa verið notuð af íslensku vinnufélögunum, þau eru svo ljót. Fyrst vissi ég ekki hvað þau þýddu og hélt að þetta væru bara vinaleg gælunöfn en þegar ég lærði betri íslensku fattaði ég að þau voru alls ekki vinaleg.“

Ópolinmæði og pirringur í samskiptum

„Ég er alltaf mjög kvíðin og hrædd þegar ég þarf að fara á skrifstofur eða stofnanir. Fólk verður stundum svo reitt af því ég tala ekki mjög vel íslensku og þá skammar það mig stundum fyrir að hafa ekki viljað læra. Auðvitað vil ég læra íslensku en það tekur svo langan tíma og ég er oft svo þreytt á kvöldin.“

„Ég skammast mín alltaf svo þegar fólk byrjar hálfpartinn að hrópa á mig í búðum eða tala rosalega hátt og draga alla athyglina að mér þegar ég er að reyna að tala íslensku. Það er eiginlega miklu betra að tala bara strax ensku þó ég tali ekkert mjög góða ensku.“

Fyrirlitning, tala niður til fólks, líkamstjáning

„Mér finnst leiðinlegt þegar fólk talar við mig eins og ég sé smábarn, bara af því ég skil ekki alveg íslensku. Ég er fullorðinn maður með mikla reynslu af lífinu, það er bara tungumálið sem ég skil ekki ennþá.“

„Ég sé þegar fólk forðast augnsamband eða lítur undan þegar ég nálgast, eins og það sé hrætt um að annars setjist ég hjá þeim eða reyni að tala við þau.“

Afskiptaleysi:

„Það er ekki endilega verst þegar fólk segir eitthvað leiðinlegt við mig; það er eiginlega verst þegar það talar ekkert við mig og lætur eins og ég sé ekki til. Þá verður maður svo ótrúlega einmana og aumur inni í sér.“

„Mér fannst ég hljóma svo rosalega barnalega og heimskulega þegar ég reyndi að tala íslensku svo ég sat frekar bara ein í matartímanum. Oftst þóttist ég þurfa að skreppa eitthvað í matartímanum en sat bara einhverstaðar með nestið mitt. Nei, það reyndi heldur enginn að tala við mig eða bjóða mér að sitja hjá þeim. Kannski var það skiljanlegt að þau nenntu ekki að tala við mig, ég misskildi svo margt.“

Tortryggni

„Þú ættir að prófa að ferðast með mér. Ég er allstaðar stoppuð, íslenski passinn minn grandskoðaður, ég er spurð endalaust um hvert ég sé að fara, hvað ég verði lengi, hvar ég ætli að búa, hvort ég geti sannað þetta allt saman..... og ekki skánar það inni í búðum, þar sem er fylgst með mér hvert fótmál...fólk með dökkan húðlit er greinilega álitid stórhættulegt.“

„Ég gleymi ekki þegar ég þurfti að fara á klósettið í miðju prófi í háskólanum og dyravörðurinn neitaði að hleypa mér aftur inn af því hún trúði ekki að ég væri í þessu prófi. Ég missti dýrmæt看n tíma af prófinu af því hún hleypti mér ekki inn fyrr en annar kennari kom og staðfesti að ég væri í þessu prófi. Það eina sem hún sá var asísk kona sem henni fannst að gæti ekki verið í þessu erfiða prófi.“

„Ef við förum nokkrar saman vinkonur í búðir er ALLTAF fylgst með okkur. Það er eins og við séum líklegri til að stela en aðrir og sérstaklega ef við erum fleiri en tvær saman. Svo ótrúlega niðurlægjandi að láta skoða í töskuna sína svo ég skil yfirleitt töskuna eftir í bílnum.“

Upplýsingaspjald V

Það er bannað að mismuna

65. gr. Stjórnarskrárinnar er svohljóðandi:

„Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.“

Grein 233a Almennra hegningarlaga hljóðar svo:

„Hver sem með háði, rógi, smánun, ógnun eða á annan hátt ræðst opinberlega á mann eða hóp manna vegna þjóðernis þeirra, litarháttar, kynþáttar, trúarbragða eða kynhneigðar sæti sektum eða fangelsi allt að 2 árum.“

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði

Lög nr. 86 25. júní 2018

1. Mgr. 1. gr

Lög þessi gilda um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, svo sem hvað varðar:

- aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi,
- aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfspjálfun,
- ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir og
- þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.

Hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur bein eða óbein, vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. er óheimil. Fyrirmæli um mismunun vegna þeirra þátta teljast einnig mismunun samkvæmt lögum þessum sem og áreitni þegar hún tengist einhverjum af þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

Atvinnurekendur, stéttarfélag og samtök þeirra skulu vinna markvisst að jafnri meðferð á vinnumarkaði í samræmi við markmið laga þessara. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að jafnri meðferð starfsmanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og koma í veg fyrir mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

6. gr.

Kæruheimild

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir eða félagasamtök sem telja að ákvæði laga þessara hafi verið brotin gagnvart sér eða félagsmönnum sínum geta í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna, eftir því sem við á, leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála. Skulu 5.–7. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla gilda eftir því sem við getur átt.

Upplýsingaspjald VI

All racist incidents or reports should be taken seriously

Definition of a Racist Incident:

A Racist Incident is any incident which is perceived to be racist by the victim or any other person or witness

This definition does not question whether a perpetrator's motive was racist. The purpose of the definition is to ensure that investigations take full account of the possibility of a racist dimension to an incident. The definition also takes account of the fact that racist incidents are under-reported and provides a starting point for schools and workplaces in addressing the wide range of behaviours which could be racially motivated.

Responding to Racist Incidents

Racist Incidents can occur in any workplace. The measure of a workplace is not whether such incidents occur, but how they are dealt with.

Often, the burden falls on the worker or customer to prove that they are being discriminated against, this can lead to a lot of self-doubt and lack of confidence. From this can follow withdrawal, detachment from the job or the service, then later, bitterness and anger.

Everyday racism doesn't stop when you leave your workplace, it continues in the bus, at the shop, picking up your children from school or kindergarten, going to officials for some information or papers and it can even continue in the house where you live.

So, the feeling of hopelessness, mistrust, despair and alienation common among people facing prejudice and discrimination don't stop at the end of the workday either. Stress and depression don't just affect employees at work but also at home among family and friends.

Possible Workplace Responses

- Make it simple to report racism or discrimination and take all claims seriously.
- Respond immediately.
- Treat the matter seriously.
- Reinforce the workplace position on racism and discrimination. Make clear that this is a serious matter and will be taken seriously.
- Offer understanding and support.
- Alert appropriate members of staff.
- Have a complaint mechanism in place.
- Investigate claims of racism and discrimination in the workplace thoroughly.
- Follow through with remedial actions.
- Improve awareness and training.



For evil to triumph,
all that is necessary,
is that good people
do nothing.